



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**OCTUBRE 2019 – MARZO 2020**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**INGENIERÍA COMERCIAL**

**PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

**Ambiente laboral en los departamentos del área administrativa de la dirección provincial del Consejo de la Judicatura de Los Ríos**

**EGRESADA:**

**Maryorie Isamara Castro Cerezo**

**TUTOR:**

**ING. Paola Haz Cadena.**

**AÑO 2020**

## **INTRODUCCIÓN**

La Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Los Ríos se encuentra ubicado en Babahoyo en las calles 5 de junio entre 27 de mayo y Calderón, en el cual los departamentos del área administrativa son los encargados de proporcionar un servicio de administración de justicia eficaz, eficiente, efectivo, íntegro, oportuno, intercultural y accesible, que contribuya a la paz social y a la seguridad jurídica, afianzando la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia.

El ambiente laboral y condiciones en la que trabajan los empleados de los departamentos del área administrativa del Consejo de la Judicatura no es el adecuado, debido a la falta de comunicación que existe entre compañeros, la desmotivación, problemas en el hogar, la impuntualidad y otros, el cual los lleva a tomar actitudes negativas en lo personal y profesional ocasionando un ambiente desagradable, afectando así el desempeño de las actividades asignadas en su lugar de trabajo.

Es por ello que el presente trabajo investigativo tiene como principal objetivo obtener información acerca del ambiente de trabajo en los departamentos del área administrativa de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de los Ríos y como este afecta el desempeño de los trabajadores al cumplir con sus obligaciones, así mismo conocer la relación laboral entre los empleados y a su vez reconocer las causas negativas que inciden en el ambiente laboral y si estos afectan los resultados que como departamento desean obtener.

Cabe mencionar que la sublinea de investigación con la que tiene relación el presente estudio de caso es con el Modelo de Gestión administrativa, debido a que se observaron varias situaciones y hechos que comprenden el comportamiento organizacional de los empleados ya sea de manera individual y colectiva, entre las personas dentro de las diferentes organizaciones y así mismo como este afecta a las instituciones por la falta de comunicación y por inconvenientes que se presentan.

La población que se estudió son los 46 funcionarios entre hombres y mujeres que trabajan en los departamentos del área administrativa de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de los Ríos, los cuales están directamente involucrados en el ambiente y clima laboral y como este influye en el desempeño y relación laboral que existe en los departamentos, con respecto al instrumento de recopilación de datos se aplicó una encuesta, el cual constó de ocho preguntas entre cinco y dos alternativas.

En base a lo dicho anteriormente se concluyó que para que la institución tenga éxito, debe mejorar el ambiente y clima laboral para así poder cumplir los objetivos que se desean, ya que por ciertos motivos que se presentan en los departamentos el ambiente en el que trabajan no es el adecuado, ya sea por inconvenientes entre los funcionarios, lugar o espacio en el que trabajan, las tareas o responsabilidades asignadas a cada trabajador, por impuntualidad, por desmotivación y por la falta de comunicación entre compañeros y hasta con el jefe.

## **DESARROLLO**

El presente caso de estudio se presenta por las razones por la cual en los departamentos del área administrativa de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Los Ríos el ambiente laboral no es el adecuado, debido a los diferentes problemas que se dan en los departamentos que afectan directamente el desarrollo de las actividades asignadas a cada uno y la relación laboral entre ellos, ya sea por la falta de comunicación, por fricciones entre compañeros, desmotivación, problemas en el hogar y otros.

Es por ello que el presente trabajo investigativo tiene como principal objetivo obtener información acerca del ambiente de trabajo en los departamentos del área administrativa de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de los Ríos y como este afecta el desempeño de los trabajadores al cumplir con sus obligaciones, así mismo conocer cómo es la relación laboral entre los empleados de los departamentos si tienen algún tipo de problema y si esto afecta directamente los resultados que como departamento desean obtener y al mismo tiempo reconocer las causas negativas que inciden en el ambiente laboral.

La falta de comunicación con los empleados tanto como con el jefe es uno de los factores que también afectan en el desarrollo de las actividades y la relación que existe entre los empleados, ya que la carencia de información origina que las tareas asignadas a cada uno de los empleados no sean realizadas, por la rivalidad que existe entre los empleados no comunican bien la información, lo que hace que esta no sea entregada

como se requiere o muchas veces ni la entreguen, debido a que no tienen conocimiento de la misma.

En la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Los Ríos se presentan ciertos descontentos entre los empleados debido a que no existe una buena comunicación entre ellos, afectado así la relación y el desempeño laboral según Sayaso (2004) indica que:

En la mayoría de las empresas se presentan situaciones de conflictos, debido a la deficiente comunicación de los individuos y la interferencia de las actitudes personales en la relación laboral. Desconocer esta realidad, lleva a unas relaciones interpersonales que se desarrollan sobre rumores o suposiciones que desvirtúan y/o bloquean todo tipo de comunicación. (pag.2)

Una de las razones principales por la que se dan conflictos entre los empleados de los departamentos es por la falta de comunicación entre ellos ya que si uno de los empleados falla al momento de dar un mensaje o una actividad que se debe realizar, esta podría ser presentada o entregada de manera errónea debido a la desinformación o mala información que existe, es decir que la información no llegue y si llega les llega mal y es aquí donde se siente presión y comienzas los diferentes problemas.

La falta de comunicación provoca conflictos entre los empleados, según Datadec (2017) dice que:

La falta de comunicación entre los empleados de los distintos departamentos es una realidad en todas las empresas, pero hay que conseguir evitarla. El hecho de

que los trabajadores no conozcan las labores de los demás departamentos provoca conflictos interdepartamentales ya que no entienden la urgencia de ciertas tareas de facturación, ni las consecuencias de no recibir los documentos necesarios para la facturación a tiempo. (pág.2)

Los empleados de los departamentos pasan por circunstancias ajenas a la de la institución ya sean inconvenientes en el hogar o problemas de salud, propios o de algunos de sus familiares entonces al no estar bien en ese sentido está comprobado que existe una desmotivación, según Gadown (2010) indica que:

La desmotivación es generalmente definida como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía que cuando aparece realmente preocupa a la persona y ocupa a quienes lo rodean”. Esta frustración ocasiona el mal desempeño de sus funciones es decir que realizan de manera errónea el trabajo que le ha sido asignado dentro de la empresa o departamento. (pág. 246)

En base al párrafo anterior en el momento en que los empleados tienen algún tipo de problema y no están bien suelen realizar de manera errónea el trabajo que se le ha sido asignado, “un empleado motivado persigue los valores de la empresa, un desarrollo profesional en beneficio personal hacia la compañía y siempre en continua evolución. En cambio, un “empleado desmotivado” (Ureña P. C., 2018, pág. 13) llega un momento en que se desconecta de los valores de la empresa, frenando su desarrollo profesional y

siendo un verdadero esfuerzo llegar a sus metas y objetivos. Esto hace que cada día laboral sea un trabajo extra de esfuerzo y desaliento, desconcentrándose de sus tareas de sus objetivos y de su entorno profesional”

La falta de motivación no solo afecta el estado de ánimo de los empleados sino también su salud.

La falta de motivación, interés y curiosidad afecta directamente al bienestar. Esta fatiga laboral si es continuada en el tiempo se puede convertir en algo crónico y en un estado de ánimo negativo, provocando dolores musculares, y de cabeza, tensión de espalda y dolor de hombros, irritabilidad, exceso o falta de sueño, etc. Detectar la desmotivación nos ayudara no solamente a detectar nuestra falta de productividad, sino también a identificar un desastre físico y mental en el trabajo y en nuestra vida personal. (Ureña C. P., 2018, pág. 14)

Las fricciones entre compañeros se dan en el momento en que los empleados hablan de más y se dejan llevar mucho por los rumores que se dan tanto de su lugar trabajo y de cómo realizan sus actividades, así mismo de los comentarios de su vida personal provocando así cierto disgusto entre ellos, “un disgusto es un sentimiento negativo que se experimenta por una desilusión, un desengaño u otro tipo de contrariedad” (Begotxu, 2018, pág. 1). Los empleados al encontrarse inconforme esto es lo que los lleva a hablar y opinar y a su vez ocasionar problemas al momento que esta murmuración llega a oídos de otras personas o de su mismo jefe.

Con respecto al párrafo anterior las fricciones entre los empleados afectan la relación y desarrollo laboral ya que al existir cierto tipo de rivalidad entre ellos y si el resto de sus compañeros se enteran de la mala relación que existe, podrían ocasionar que los empleados de este departamento se dividan en grupos o bandos provocando así una mala coordinación en el desarrollo de las actividades que les han sido asignadas por el jefe, así mismo los inconvenientes diarios que tendrán unos con los otros.

Los empleados de los departamentos del área administrativa de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de los Ríos muchas veces tienen malas actitudes tanto personales como profesionales esto la mayoría de las veces depende del estado de ánimo ya que cuando los empleados no se encuentran bien, mal interpretan algún consejo o recomendación hecha por alguno de sus compañeros, así mismo no toman de buena manera las instrucciones dadas por su jefe al momento de realizar una actividad y a causa de esto se siente inconformidad con el trabajo que se les ha asignado a cada uno de ellos, causando así que dichos trabajos no sean entregados a tiempo ya que esperan el último momento para realizarlo y entregarlo.

Las actitudes negativas del empleado por la inconformidad o descontento por las tareas asignadas es lo que no permite tener un buen ambiente ya que sienten mucha presión o creen que no se los considera capaces de realizar dicha tarea.

Quejarse por todo es normal que en ocasiones no estemos de acuerdo con alguna cosa o en cómo vayan desarrollándose ciertos acontecimientos. Pero hay algunas personas que nunca están conformes con nada. Si se les da cierta responsabilidad se sienten mal, pero si ésta recae en otro compañero aparece la envidia. Si se les asignan ciertas tareas porque se les asigna, y siempre es a él, al que con más trabajo se le carga; en caso contrario porque pensará que se le está boicoteando la posibilidad de un reconocimiento, o porque no se le considera capaz, pese a serlo. (Azkue, 2016, págs. 2-3)

Uno de los motivos por el cual los empleados del departamento no tienen una buena actitud es porque no se sienten satisfechos en su lugar de trabajo en el momento de la realización de sus obligaciones debido a que no tienen una buena comunicación con los compañeros, por los diferentes problemas que se han originado, ya sean problemas en el hogar, por rumores, inconvenientes o malos entendidos entre ellos, lo que hace que le desagrade el lugar de trabajo y con quien comparten este ambiente.

La manera en la que se comportan algunos de los empleados de dichos departamentos es lo que causa cierto problema en el ambiente laboral según, Root (2007) indica que:

Las actitudes en el lugar de trabajo afectan a cada persona en la organización, desde los empleados hasta los propietarios de la empresa. Las actitudes ayudan a desarrollar el entorno laboral vigente que determina la capacidad moral de los empleados, productividad y trabajo en equipo. La comprensión de cómo las

actitudes positivas y negativas afectan el lugar de trabajo es una herramienta importante en la creación de un lugar de trabajo armonioso. (pág.1)

Los funcionarios se sienten pocos valorados y explotados esto se da debido a que los empleados sienten que su trabajo no está siendo valorado, es decir que así hagan un buen papel en el desarrollo de sus actividades están no son tomadas como que aportan a la empresa y explotados a su vez ya que para terminar la tarea asignada se quedan hasta altas horas dentro de las instalaciones y algunas veces tienen que trabajar un día libre sin que se les pague o incentive por trabajar horas extras, “explotado es aquel que trabaja para otro de modo abusivo y contra su voluntad.” (Valin, 2005, pág. 1).

En relación al párrafo anterior los empleados se sienten poco valorados al sentir que su trabajo no está siendo útil para la empresa o que no se valora lo que ellos están aportando, ya que si hacen su trabajo de la forma en la que se los pidió su jefe nadie les reconoce que la tarea estuvo muy bien realizada, pero si algo les sale mal sienten que no tienen apoyo de su responsable es decir de su jefe por el contrario este se pone en contra de ellos en vez de reforzarlos con la información o la tarea que los empleados desconozcan o se les complique realizarla y por esto que muchos abandonan su lugar de trabajo

En el momento en el que los empleados se sienten poco valorados y a su vez explotados esto ocasiona problemas dentro del departamento, ya sea entre compañeros o con el propio jefe ya que nadie va a cumplir con sus responsabilidades como deben

hacerlo, debido a que muchos empleados asumen un compromiso con las tareas asignadas y hasta con la empresa, estos se preocupan no solo de entregar la tarea si no de que la misma esté bien y el problema aparece cuando una vez realizada y culminada la tarea nadie reconoce su trabajo pese a que el empleado tuvo mucho compromiso y dedicación incluso fuera de su horario laboral.

La impuntualidad es uno de los problemas y disgustos que existen dentro de la institución, que se dan por motivos como irresponsabilidad, falta de compromiso, falta de profesionalismo “es la manera o la forma de desarrollar cierta actividad profesional con un total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas preestablecidas socialmente” (Raffino, 2019, pág. 1). Por el incumplimiento a compromisos o reuniones que se deben asistir, y también se da por la desmotivación que suele existir entre los empleados o por algún tipo de problemas que se tengan con los compañeros que impida que se quiera estar en ese lugar de trabajo.

Que los empleados de los departamentos no estén en su lugar de trabajo a la hora respectiva para cumplir con sus funciones provoca que el ambiente se ponga tenso, González, (2017) manifiesta que:

La impuntualidad es una conducta reiterada en la vida personal y laboral de muchas personas. Sin embargo, se puede modificar, beneficiando a quien tiene el hábito de llegar atrasado al trabajo y reuniones laborales. La impuntualidad no sólo afecta al entorno que espera, sino a la propia persona que frecuentemente no llega a la hora. En cada atraso, la persona se estresa y aumenta su adrenalina,

corre, toca la bocina, se desenfoca pensando en excusas, intensificando innecesariamente su cansancio mental. (pág.1)

Si el empleado no es puntual la relación con el resto de los empleados se daña ya que si para realizar una tarea necesita de la ayuda de su compañero y él no está provocara molestias, XmartClock (2019) indica que:

El empleado que llega tarde pierde el hilo de la instrucción; lo que afecta el desempeño de su labor. La puntualidad de unos se ve afectada por la impuntualidad de otros. Cuando el que llega a tiempo debe asumir alguna responsabilidad que le fue asignada al impuntual. El primero lo puede tomar como una sobrecarga en su trabajo. Desanima y desmotiva a los trabajadores puntuales. Crea resentimiento en contra de los impuntuales; lo que afecta el trabajo en equipo y el compromiso con la empresa. La persona que llega reiteradamente atrasada; tiende a ser aislada socialmente por los compañeros. (pág.1)

El estrés por el desgaste profesional que pasan los empleados de los departamentos del área administrativa se da debido al agotamiento que sufren los empleados, por el cual se encuentran cansados y sin ganas de trabajar, ya que sienten que se los sobrecarga de trabajo y que la realización de las actividades no está siendo valoradas y no son útiles para la empresa. Otro motivo es que tienen exceso responsabilidades que a veces superan las capacidades del empleado o simplemente estas responsabilidades no pueden realizarse al mismo tiempo.

Cuando los empleados no pueden cumplir con sus obligaciones se sienten frustrados por su mal desempeño provocando así un colapso debido tanto estrés, Mosquera (2011) indica que:

El estrés que se produce en una empresa es normal, porque las personas han sido educadas y preparadas para desenvolverse dentro de una estructura productiva que exige junto con su adaptación al ambiente laboral el logro de metas dentro de tiempos límites y de una manera predeterminada. Pero la dificultad de las personas para adaptarse a estos retos e inconvenientes cotidianos genera, una gran tensión al punto de provocar en ellas una ruptura de su equilibrio emocional, lo cual los vuelve en momentos ya sea agresivos o sumisos, pero en todo caso con respuestas a la tensión no adecuadas. (pág.1)

Aunque rotar al personal no es malo, el problema está cuando esta rotación es excesiva influyendo directamente en el funcionamiento de la empresa y esta se da debido a que dichos trabajadores no están desempeñando bien su trabajo en el lugar que les corresponde ya sea por las condiciones en que trabajan, por que sientan que no pueden desarrollarse dentro de la empresa, “la empresa es «una organización social, por ser una asociación de personas, para la explotación de un negocio, que tiene un determinado objetivo como el lucro o la atención de una necesidad social” (Chiavenato, s.f., pág. 1).

En relación al párrafo anterior la alta rotación del personal perjudica directamente a la empresa, Gregory Hamel (2018) indica que:

Una alta rotación de personal puede perjudicar la capacidad que tiene la compañía de mantener clientes y ofrecer un servicio al cliente de alta calidad. Los clientes pueden llegar a sentirse más cómodos hablando con los mismos empleados y representantes de servicio con el paso del tiempo. Las relaciones personales y la familiaridad pueden generar lealtad por parte del cliente. Las pequeñas empresas están mejor posicionadas que sus competidores de mayor tamaño para aprovechar esto, pero si los empleados constantemente están saliendo y siendo reemplazados por unos nuevos, puede verse afectada la habilidad de la compañía para formar un vínculo sólido con sus clientes. (pág.2)

Al aplicar las técnicas de recolección de datos se obtuvieron los siguientes datos: al realizar la encuesta a los empleados de los Departamentos del Área Administrativa respondieron que el 50% considera que el ambiente laboral es malo debido a que el lugar en el que se trabaja no es el adecuado, por las fricciones que existen entre compañeros al no existir una buena comunicación, ocasionando que los mismos se dejen llevar por chismes o murmuraciones ya sea del lugar de trabajo o personal.

Otra de las preguntas realizadas fue de cómo es la relación con su jefe en el cual el 40% respondió que la relación que tienen con el jefe es regular, porque muchas veces no se tiene una buena comunicación con su jefe por lo que al momento de no comunicar bien una actividad asignada los empleados llegarían a pensar que se los sobre carga de trabajo o que no se los está tomando en cuenta como un personal útil de la empresa y

por eso muchas veces ellos consideran que así hagan un buen papel en su lugar de trabajo la realización de la misma no está siendo valorada.

Continuando con la encuesta otra de las preguntas fue si los empleados se sentían motivados y valorados a la cual el 60% respondió que no, ya que los empleados sienten que a pesar de que realizan un buen papel en el desarrollo de sus actividades el jefe no se da cuenta del esfuerzo y dedicación que ellos hacen para culminar con sus responsabilidades y que por el contrario estas no son tomadas como información importante o que dicha actividad realizada no aporta a la empresa.

Otra de las preguntas más relevantes fue la de las causas negativas que inciden en el ambiente laboral el cual 50% respondió que la causa de que el ambiente laboral no sea buena son las fricciones que existen entre los compañeros debido a la falta de comunicación, o a las malas actitudes que tienen los empleados tanto las personales como las profesionales, así mismo los descontentos que existen debido a los rumores que se dan en el departamento ya sea del lugar de trabajo o de la vida personal de alguno de ellos.

## CONCLUSIÓN

A través de este estudio encontramos que la falta de comunicación entre los empleados es un problema que afecta directamente en el desarrollo de las actividades ya que los empleados se dejan llevar mucho por los rumores ya sean de su lugar de trabajo o por comentarios de su vida personal, provocando así un disgusto entre ellos. La falta de comunicación con su jefe también afecta el desarrollo y la relación laboral de los empleados ya que al sentirse inconforme con el trabajo toman una postura negativa que los lleva a hablar y opinar de más y a su vez generar problemas al momento que estas murmuraciones lleguen al jefe o a alguno de sus compañeros de trabajo.

Los departamentos del Área Administrativa de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de los Ríos se encuentran en una situación no favorable debido a la falta de compromiso por parte de quienes conforman estos departamentos, ya sea por la falta de comunicación, fricciones entre compañeros, el estrés por el desgaste profesional, causando así que se retrasen los procesos o la realización de las actividades asignadas.

El ambiente laboral influye en el comportamiento de las personas que trabajan en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos así mismo como en el desarrollo de sus actividades ya que los empleados tienen actitudes negativas tanto personales como profesionales al momento de realizar alguna actividad esta no se la realizara de una manera correcta debido a los diferentes problemas que se presentan entre los empleados encargados de realizar dicha responsabilidad provocando así que esta sea entregada con defectos.

## Bibliografía

Azkue, J. I. (30 de Abril de 2016). *depro consultores de productividad*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2019, de Algunas actitudes que afectan a la efectividad de nuestro trabajo: <https://deproconsultores.com/trabajo/algunas-actitudes-afectan-la-efectividad-trabajo>

Begotxu. (11 de Noviembre de 2018). Recuperado el 30 de Diciembre de 2019, de Sensaciones, sentimientos, emociones y pasiones: <http://bbegotxu.blogspot.com/2018/11/disgusto.html>

Chiavenato, I. (s.f.). *Promonegocios.net*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de Concepto de Empresa: <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-empresa.html>

*Datadec*. (4 de Diciembre de 2017). Recuperado el 8 de Enero de 2020, de LA FALTA DE COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA DESTROZA LA PRODUCTIVIDAD: <https://www.datadec.es/blog/factura-electronica-y-digitalizacion-certificada/la-falta-de-comunicacion-en-la-empresa-destroza-la-productividad>

Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Granica S.A. Recuperado el 30 de Diciembre de 2019, de <https://books.google.com.ec/books?id=8XNfAAAAQBAJ&pg=PA246&lpg=PA246&dq=La+desmotivaci%C3%B3n+es+generalmente+definida+como+un+sentimiento+de+desesperanza+ante+los+obst%C3%A1culos,+o+como+un+estado+de+angustia+y+p%C3%A9rdida+de+entusiasmo,+disposici%C3%B3>

- González, N. (7 de Noviembre de 2017). *La impuntualidad laboral es un mal hábito que se puede modificar*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-impuntualidad-laboral-es-un-mal-habito-que-se-puede-modificar>
- Gregory Hamel. (enero de 2018). *Los efectos de una alta rotación de personal en las compañías*. (P. Epel, Editor) Recuperado el 9 de Enero de 2020, de la voz de Houston: <https://pyme.lavoztx.com/los-efectos-de-una-alta-rotacin-de-personal-en-las-compaas-9194.html>
- Mosquera, S. (2011 de Octubre de 2011). Fricciones y conflictos laborales. *Larevista*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de <http://www.larevista.ec/orientacion/orientacion/fricciones-y-conflictos-laborales>
- Raffino, M. E. (4 de Enero de 2019). *Profecionalismo*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de <https://concepto.de/profesionalismo/>
- Root, G. N. (Abril de 2007). *La voz de Houston*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2019, de ¿Cómo afectan las actitudes negativas y positivas en el lugar de trabajo?: <https://pyme.lavoztx.com/cmo-afectan-las-actitudes-negativas-y-positivas-en-el-lugar-de-trabajo-5963.html>
- Sayaso. (2004). *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/comunicacion%20en%20las%20IES%20de%20Mexico.htm>
- Ureña, C. P. (2018). *Felicidad en el trabajo*. Editorial E-Learning. Recuperado el 30 de Diciembre de 2019, de <https://books.google.com.ec/books?id=Zm12DwAAQBAJ&pg=PA14&lpg=PA14&dq=La+falta+de+motivaci%C3%B3n,+inter%C3%A9s+y+curiosidad+afect>

a+directamente+al+bienestar.+Esta+fatiga+laboral+si+es+continuada+en+el+tie  
mpo+se+puede+convertir+en+algo+cr%C3%B3nico+y+en+u

Ureña, P. C. (2018). *Felicidad en el trabajo*. Editorial E-Learnig. Recuperado el 30 de  
Diciembre de 2019, de  
<https://books.google.com.ec/books?id=Zm12DwAAQBAJ&pg=PA13&lpg=PA13&dq=un+empleado+motivado+persigue+los+valores+de+la+empresa,+un+de+sarrollo+profesional+en+beneficio+personal+hacia+la+compa%C3%B1%C3%ADa+y+siempre+en+continua+evoluci%C3%B3n.+En+cambio,+un+>

Valin, J. (13 de Marzo de 2005). *Libre Mercado*. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de  
explotados y explotadores: <https://www.libertaddigital.com/opinion/jorge-valin/explotados-y-explotadores-23730/>

XmartClock. (21 de Enero de 2019). Recuperado el 9 de Enero de 2020, de La  
impuntualidad del personal es una problemática laboral para tu empresa:  
<https://www.xmartclock.com/blog/la-impuntualidad-es-una-problematica-laboral/>



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**



**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN**

**EMPRESARIAL**

**TEMA:** AMBIENTE LABORAL EN LOS DEPARTAMENTOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LOS RÍOS

**OBJETIVO:** OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DE CÓMO ES EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LOS RÍOS

**Encuesta dirigida a los empleados**

**¿Alguna vez ha tenido inconvenientes con sus compañeros?**

Sí

No

**¿Cómo considera su ambiente de trabajo?**

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

**¿Los empleados de su departamento son puntuales?**

Sí

No

**¿Se siente motivado y valorado?**

Sí

No

**¿Cómo es su relación con su jefe?**

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

**¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?**

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

**¿Está a gusto con el trabajo que hace?**

Sí

No

**¿Qué causas negativas considera Ud. que inciden en el ambiente laboral?**

Desmotivación de los empleados

Impuntualidad

Fricciones entre compañeros

Condiciones de trabajo no adecuada

Otros

---