

# **EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MICROEMPRESA QUESERÍA ALIMENTOS FRESCOS.**

**Autoras:** Yesenia Aracely Zamora Cusme, María Gabriela Montesdeoca Calderón, Detsy Patricia Zambrano Macías, Manuel Augusto Bermúdez Palomeque.

## **RESUMEN**

La presente investigación se ejecutó en la microempresa Quesería Alimentos Frescos ubicada en la parroquia San Isidro perteneciente al cantón Sucre en la provincia de Manabí, la misma tuvo como objetivo general la evaluación de las variables del comportamiento organizacional mediante la implementación de la gestión por procesos para lo cual se diseñó una estructura organizada donde se utilizaron técnicas (entrevista, encuesta y observación), y métodos (inductivo, deductivo, descriptivo, bibliográfico, de campo y Delphi), que permitieron establecer los lineamientos para la estructuración de la evaluación y correlación de las variables del Comportamiento Organizacional en el contexto de los procesos estudiados el trabajo investigativo permitió obtener una visión distinta con relación a la percepción que tenían los administradores de la microempresa evidenciando el nivel de cumplimiento en que se encontraban las variables estudiadas, los resultados del estudio proporcionan las herramientas para el cambio en la gestión de mejora del comportamiento de los trabajadores. Así como también se realizó la correlación de las variables objeto de estudio.

Palabras claves: Comportamiento organizacional, gestión por procesos y programa de mejora.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Candelas, et al (2012) indican, que la administración es la actividad humana cuyo objetivo es coordinar los recursos de una organización para alcanzar de forma eficiente y satisfactoria los objetivos individuales e institucionales. Finalmente, los administradores son individuos con características comunes que dirigen y supervisan las actividades de

otros. Ostentan títulos como supervisor, jefe de departamento, gerente, gerente divisional, vicepresidente, presidente y director general ejecutivo, pero realizan las mismas actividades.

Silvestre (2013) explica que, el Comportamiento Organizacional se manifiesta en diversas prácticas de recursos humanos como un importante predictor del éxito organizacional. Numerosos estudios han encontrado relaciones efectivas entre climas positivos y varias medidas de éxito organizacional, tales como retención de personal, productividad, satisfacción del consumidor y rentabilidad

A través de los criterios revisando por diferentes autores se aprecia que el Comportamiento Organizacional es la forma en que actúan los individuos dentro de las empresas, desde sus actitudes en el desempeño de sus funciones a nivel individual hasta sus actitudes a nivel grupal. El Comportamiento Organizacional es un factor importante en la consecución de los objetivos de la empresa, siendo el recurso humano uno de los elementos primordiales en el funcionamiento de las organizaciones y cuentan las actitudes y aptitudes que ellos desarrollen dentro de sus labores, logrando la eficiencia y la eficacia requerida para que el trabajo en equipo se consolide.

El Comportamiento Organizacional es un fenómeno de importancia para la mayoría de las organizaciones, mediante su análisis y medición se busca mejorar el ambiente de trabajo que en ellas predomina para incidir sobre la eficiencia de su operación y el aumento de su productividad.

Los procesos son etapas que van entrelazadas en secuencia que permiten por lo general lograr un fin propuesto dentro de las empresas, todo esto con la finalidad de entregar un bien o servicio a los cliente. Chavez et al (2012) recalca que es la forma cómo hacemos las cosas, es un conjunto de actividades relacionadas entre sí en cierta secuencia, que transforman las entradas en un producto o servicio. Almaguer et al (2013) menciona que para ejercer un control sobre los procesos, la información recabada por los indicadores debe permitir el análisis del proceso y la toma de decisiones que repercutan en una mejora del comportamiento del proceso.

Herrscher (2013) hace referencia al análisis del Comportamiento Organizacional que permite mejorar la gestión de los recursos humanos, dado que brinda a los empresarios y gerentes herramientas para la comprensión del conjunto de comportamientos observables desde diferentes niveles de análisis que constituyen el sistema organizacional, así como

también según Orozco (2010), que expresa que la calidad en la gestión implica el desarrollo de técnicas que permitan la productividad y, sobre todo, mejorar el desempeño de los empleados; tiene que ver con la formación de una organización responsable, la cual, con la adopción de instrumentos gerenciales, pueda obtener organizada y planificadamente los resultados previstos, pero que además tenga la capacidad de hacer frente a situaciones no previstas, lo que salga de los procedimientos establecidos.

Para Martínez et al, (2013) dentro del concepto económico de eficiencia se distinguen dos componentes principales: la eficiencia técnica y la eficiencia asignativa lo cual permite que un proceso de producción sea eficiente utilizando una combinación efectiva de insumos.

Es por ello que en la microempresa Quesería Alimentos Frescos se debe desarrollar un análisis de los factores que influyen en el comportamiento de sus colaboradores así como las causas y los síntomas que lo originan, producto de una serie de variables que crean una gran diversidad de actitudes, conductas y reacciones en las personas, creando la necesidad de conocer cómo influyen las diferencias individuales en el Comportamiento Organizacional y en la gestión por procesos, y de qué manera afecta al desarrollo de la organización.

La presente investigación tiene como objetivo evaluar las variables del comportamiento organizacional mediante la instrumentación de gestión por procesos en la microempresa Quesería Alimentos Frescos para que contribuya en la toma de decisiones.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

La investigación se realizó en la microempresa Quesería Alimentos Frescos ubicada en el cantón Sucre en la parroquia San Isidro en el sitio La Felicidad. Para el cumplimiento de esta investigación se aplicaron los siguientes métodos y técnicas para la evaluación de las variables de comportamiento organizacional mediante la instrumentación de la gestión por procesos:

Para la estructuración del enfoque de gestión por procesos en la microempresa “Quesería Alimentos Frescos”, se inició con la identificación de los procesos que se realizan en la organización, se utilizó los métodos descriptivo, deductivo y bibliográfico haciendo uso de la observación directa como técnica y la ayuda de implementos tecnológicos (cámara), materiales (hojas de papel, carpetas, etc.) con la finalidad de elaborar los diagramas de

procesos, el cual permitió describir de manera efectiva las actividades para su aplicación en la gestión de la microempresa.

Para la Identificación de las variables de comportamiento organizacional que muestren mayor representatividad en las microempresas comercializadoras de productos lácteos, se procedió a recopilar la información relacionada con las variables del comportamiento organizacional aplicando los métodos bibliográfico, deductivo y descriptivo, obteniendo información relevante sobre esta temática, para la identificación de las variables con mayor incidencia en las organizaciones se utilizó el método Delphi para lo cual se procedió al estudio de los posibles expertos seleccionándolos de acuerdo a tres principios que corresponden al coeficiente de conocimiento, coeficiente de argumentación y coeficiente de competencia, se utilizó el método Kendall para seleccionar las variables que se utilizaron en la encuesta, herramienta que permitió conocer la representatividad de las mismas dentro de la microempresa.

En la determinación del estado actual de las variables de Comportamiento Organizacional identificadas en los procesos operacionales en la microempresa Quesería Alimentos Frescos, se aplicó la revisión bibliográfica la misma que se utilizó con el fin de evaluar las variables del Comportamiento Organizacional en los procesos operacionales, para lo cual se sintetizarán los principales resultados obtenidos presentando el estado actual del cumplimiento total de las mismas y se aplicó el método de Pearson para determinar la correlación lineal entre ellas concluyendo con un análisis comparativo para determinar su reciprocidad. Se presentó de forma detallada por variables las preguntas con aspectos por mejorar para una mejor interpretación.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Con relación a la información de la microempresa se presenta a continuación la cadena de valor y el Mapa de procesos de la misma.

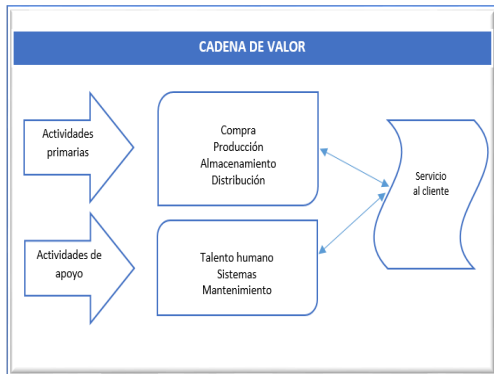


Figura 1. Cadena de valor de la microempresa



Figura 2. Mapa de procesos de la microempresa

Considerando que la presente basó su ejecución en el estudio de las variables del comportamiento organizacional mediante el enfoque de la gestión por procesos de la microempresa “Quesería Alimentos Frescos”. Se presenta el esquema de la misma haciendo referencia de los procesos operacionales donde se evaluó el comportamiento organizacional para los fines pertinentes de la investigación.

### Diagrama de los procesos estratégicos

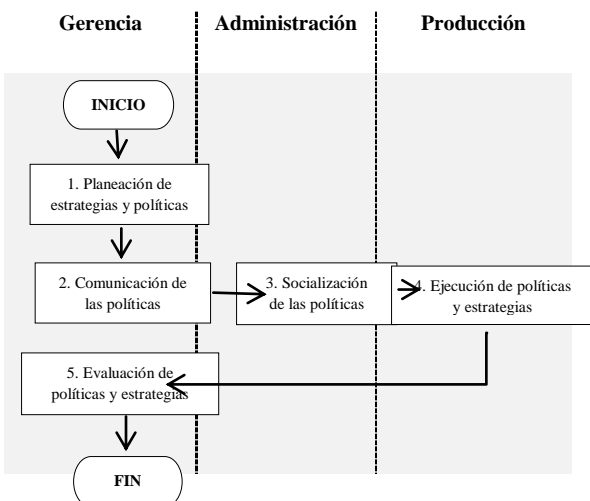


Gráfico 1. Diagrama de los procesos estratégicos

### Diagrama de los procesos operacionales

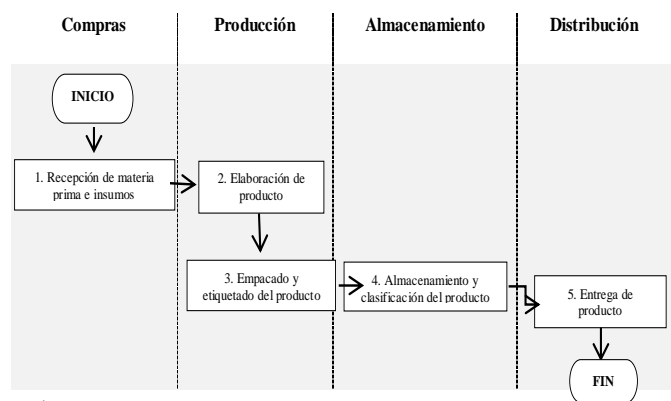


Gráfico 2. Diagrama de los procesos operacionales

## Diagrama de los procesos de apoyo

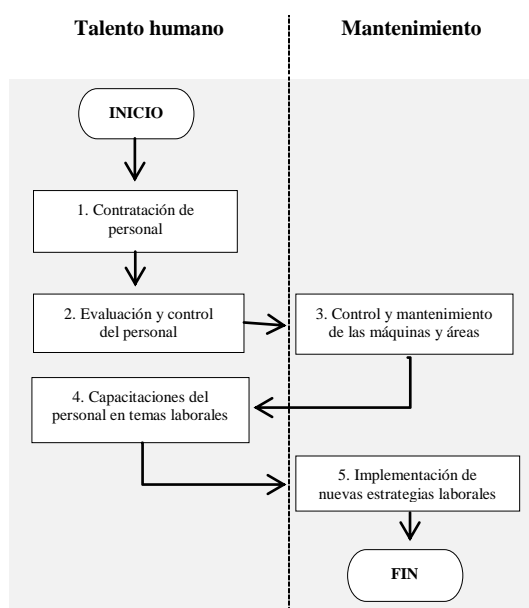


Gráfico 3. Diagrama de los procesos de apoyo de la microempresa “Quesería Alimentos frescos”.

## Método kendall selección de las variables

En el siguiente cuadro se reflejan los resultados adquiridos a través del método Kendall los mismos que se lograron con ayuda de Microsoft Excel obteniendo datos reales y confiables, los mismos que se utilizaron para la encuesta.

Cuadro 01. Aplicación del método Kendall para la selección de las variables.

Variabes	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	$\Sigma A_i$	$\Delta$	$\Delta^2$	Peso
Liderazgo	10	8	10	8	8	8	8	60	15	225	0,16
Motivación	9	10	8	10	10	10	10	67	18	324	0,18
Comunicación	8	9	9	9	7	7	7	57	14	196	0,15
Determinación de objetivos	1	1	1	1	2	2	1	9	-9	81	0,02
Satisfacción laboral	6	7	6	6	7	7	6	45	10	100	0,12
Ausentismo	7	6	7	7	9	9	9	48	13	169	0,13
Ambiente laboral	2	3	5	3	1	1	2	17	-7	49	0,04
Compromiso de la empresa con los trabajadores	4	4	3	4	4	3	3	25	-2	4	0,07
Trabajo en equipo	5	5	4	5	3	4	4	30	10	100	0,08
Motivación a la superación personal	3	2	2	2	5	5	5	22	-4	16	0,06
<b>TOTAL</b>								380		1264	1,00

Elaborado por los autores.

Una vez obtenidos los resultados de la valoración de los expertos a las variables del comportamiento organizacional se ejecutó la primera encuesta para determinar las

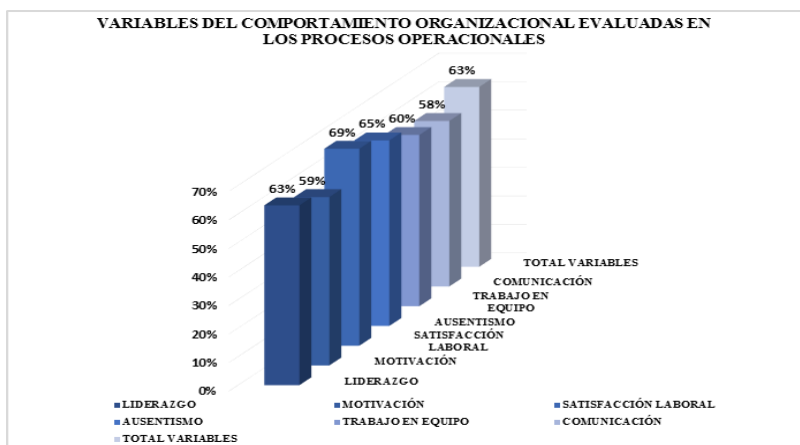
variables con mayor representatividad en la microempresa las mismas que reflejan alto grado de incidencia en los trabajadores de la organización.

Se presenta el resultado de la encuesta que se aplicó a los empleados participantes en los procesos operacionales de la microempresa “Quesería Alimentos Frescos”. Para el cálculo del porcentaje global de las variables se utilizó la regla de tres simple para obtener datos reales y concretos para la efectividad del proceso.

Se realizó la evaluación de las variables del comportamiento organizacional en los procesos operacionales a través de la aplicación de la encuesta con la que se determinó el estado actual de las mismas atribuyéndoles un rango de calificación que permitió visualizar el grado de cumplimiento de la variable.

**Cuadro 02. Resultado total de las variables del comportamiento organizacional en los procesos operacionales de la microempresa “Quesería Alimentos Frescos”.**

VARIABLES	CALIFICACIÓN	PORCENTAJE
Liderazgo	Nivel medio alto	63%
Motivación	Nivel medio	59%
Satisfacción laboral	Nivel medio alto	69%
Ausentismo	Nivel medio alto	65%
Trabajo en equipo	Nivel medio	60%
Comunicación	Nivel medio	58%



Fuente: los autores.

Mediante el cuadro 02, se visualiza el estado actual del cumplimiento total de las variables del comportamiento organizacional de la microempresa “Quesería Alimentos Frescos”, dió como resultado que liderazgo, ambiente laboral, satisfacción laboral y ausentismo

alcanzaron un estándar medio alto, mientras que las de menor calificación son: motivación, trabajo en equipo y comunicación.

Según Tamashiro (2014) el comportamiento organizacional aporta al desempeño laboral y profesional de los empleados convirtiéndose en un campo de estudio desde una perspectiva multidisciplinaria con bases sólidas para su cumplimiento. Para Margareth *et al* (2011). Es un campo de estudio en donde se investiga el comportamiento de los individuos.

Morelos *et al* (2014) el liderazgo no es más que la capacidad que tiene una persona de implementar el sentido de su aporte. Para un autor como Pais (2013) los procesos son extremadamente importantes para la empresa y el cuidado en su diseño y funcionamiento operativo resulta crucial para el funcionamiento de las empresas, pues son repetitivos, lo que implica que si su funcionamiento no es todo lo eficiente que podría ser, provocarán ineficiencias también repetitivas y de igual manera, si estos son eficientes provocarán que la empresa sea también cada vez más eficiente. Se puede clasificar a los procesos en función del impacto de los mismos sobre la organización en: Procesos Estratégicos, Operativos y de Apoyo.

Se realizó un análisis comparativo para conocer la correlación entre las variables del Comportamiento organizacional

### **ANÁLISIS:**

De los resultados obtenidos vemos que la variable motivación tiene una correlación baja con liderazgo mientras que las demás tienen una analogía significativa o elevada y de dirección positiva. Se interpreta en el anexo 01 que existe una baja y depreciable correlación lineal entre las variables por lo que se concluye que en comunicación y trabajo en equipo se termina aceptando la hipótesis nula reflejando como resultado que no están correlacionadas con la variable motivación.

Se observa en el anexo 02 que la variable satisfacción laboral tiene una reciprocidad elevada o significativa con liderazgo, ausentismo, comunicación y trabajo en equipo mientras que motivación tiene una baja correlación lineal con la misma.



De acuerdo a lo expuesto se evidencia a simple vista la correlación entre las variables siendo esta elevada o significativa y de dirección positiva mientras que entre ausentismo y motivación existe una correlación baja. Vemos que el coeficiente de correlación (Ver anexo 01, 02, 03, 04, 05, 06) de la mayoría de las variables son valores positivos próximos a la unidad (elevada) y que existe una reciprocidad directa entre trabajo en equipo y comunicación ambas están asociadas la una con la otra sin embargo con motivación presenta una relación nula o depreciable.

Se observa que existe asociación entre las variables mediante una regresión lineal resaltando que comunicación y trabajo en equipo muestran una correlación directa ambos coeficientes son estadísticamente significativos, mientras que con motivación lo traduce a una baja reciprocidad entre ambas lo que significa que no están correlacionadas y su coeficiente sea depreciable del 0,081.

Para una mejor interpretación del resultado actual de las variables se procede a presentar el siguiente cuadro donde se especifica las preguntas identificadas con falencias por variables.

En el Anexo 07, se visualiza las variables con los aspectos que presentan inconsistencias los mismos que fueron identificados en el análisis de la encuesta donde dió como resultado que los trabajadores están en desacuerdo con el desarrollo de las variables del comportamiento organizacional en los procesos operacionales en la microempresa “Quesería Alimentos Frescos” para los cuales se proponen medidas correctivas que den efectividad a su cumplimiento.

Todo lo expuesto permitió apreciar el nivel de cumplimiento de la organización a través del análisis de las variables del comportamiento organizacional en los procesos operacionales que se ejerce en la microempresa “Quesería Alimentos Frescos” siendo los empleados parte fundamental de la misma, según Rubio *et al*, (2014) indica que estudiar el comportamiento organizacional se establece como un medio con características de estrategia que permite la potenciación del valor en lo que respecta al capital humano de las empresas e instituciones, ya que su enfoque principal es el trabajo de manera eficiente y eficaz, coincide por lo dicho por Silvestre (2013) que el comportamiento organizacional está de manifiesto en las diferentes tareas que realiza el área de recursos humanos como un factor fundamental del éxito organizacional, mientras que otros autores mencionan que tanto la comunicación como la satisfacción laboral son fundamentales dentro de este proceso, según la literatura de Chiavenato (2009), manifiesta que la comunicación implica

que altos costos en las organizaciones, ya que provoca interrupciones en el trabajo, genera pérdidas de la producción y perjuicios enormes que pueden provocar que los procesos se paralicen de manera total o parcial en las empresas, así mismo corrobora Navarro (2010) que la satisfacción laboral de una organización exitosa trata de convertirse en un buen lugar para trabajar siendo intrínsecamente gratificante para todos los individuos. La satisfacción que se genera por aspectos laborales tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, que hace referencia al hecho de cómo podría sentirse una persona dentro de una organización.

Considerando que en el análisis de la interacción entre las variables y el nivel de comportamiento organizacional en los procesos operacionales encontrado en la microempresa se menciona que el ausentismo puede convertirse en el punto de quiebre en el funcionamiento de una empresa si es manejado de manera irregular por lo que puede verse afectada su productividad, eficiencia y calidad de los productos elaborados, con relación al nivel medio alto de satisfacción laboral de los trabajadores repercute en la eficacia del trabajo desempeñado por los mismos, aportando de manera grata al desarrollo y crecimiento de la -organización.

### **CONCLUSIONES:**

- El enfoque de gestión por procesos en la microempresa “Quesería Alimentos Frescos” permitió identificar la funcionalidad de la organización para la evaluación de las variables del comportamiento organizacional dentro de los procesos operacionales.
- Las variables del comportamiento organizacional fueron identificadas mediante un grupo de expertos y a través del método Kendall se establecieron las que muestran un nivel alto de incidencia, indicando que liderazgo, satisfacción laboral, ausentismo motivación, trabajo en equipo y comunicación tienen mayor representatividad en las microempresas comercializadoras de productos lácteos.
- El estado actual de las variables de comportamiento organizacional se determinó con la evaluación de las mismas visualizando que se encuentran en un nivel medio y medio alto de cumplimiento, aplicando el método de Pearson se estableció la

relación existente entre ellas mostrando un alto índice de reciprocidad entre liderazgo, satisfacción laboral, ausentismo, trabajo en equipo y comunicación, mientras que motivación presenta una baja correlación con las demás variables resultando nula o depreciable.

## BIBLIOGRAFIA

Almaguer, R; Ruiz, D; Torres I; Hernández A. 2013. La gestión por procesos, su surgimiento y aspectos teóricos. Ciencias Holguín Vol XIX. N 4.

Candelas, E; Hernández, F; García, M. 2012. Fundamentos de administración. (En línea). EC. Consultado, 19 de may. 2016. Formato PDF. Disponible en [http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/1/fundamentos\\_administracion.pdf](http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/1/fundamentos_administracion.pdf).

Chavez, J. y Torres, R. 2012. Supply Chain Management. 2 ed. Santiago de Chile. Procesos. p 48.

Chiavenato, I. 2009. Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Comportamiento organizacional y variables del comportamiento organizacional. 2 ed. México: Mc Graw Hill. p 6-10.

Herrscher, E. 2013. Administración Aprender y Actuar. Management Sistémico para Pymes. Argentina. Granica. p 48.

Margareth, G; Romero, N y Tinedo, Y. 2011. Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. Revista NEGOTIUM. Vol. 6. N. 18 p 111.

Martínez, C; Hugo, R; Pico F; Jairo, J. 2013. Eficiencia y productividad en el comercio del sector manufacturero entre Venezuela y Mercosur Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 18. N 62. Venezuela. p. 265-290.

Morelos, J y Fontalvo, T. 2014. Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. Revista SCIELO. Vol. 10 N.1. p 100.

Pais, J. 2013. Business Process Management. Como alcanzar la agilidad y la eficiencia operacional a través de BPM y la organización orientada a procesos.

Tamashiro, M. 2014. Reseña de comportamiento organizacional de Hellriegel, D, Slocum, J y Woodman, R. Revista REDALYC. N.7 p 171.

Sánchez, Y; Bonilla, C. 2015. Contextos sociales de intervención comunitaria. (En Línea). en:<https://books.google.com.ec/books?id=IQDsBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.

## ANEXOS.

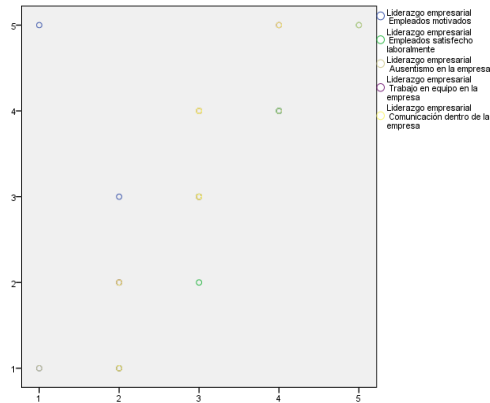
### Anexo 01. Correlación de la variable liderazgo con motivación, ausentismo, satisfacción laboral, comunicación y trabajo en equipo.

CORRELACIONES

	Empleados motivados	Ausentismo en la empresa	Empleados satisfecho laboralmente	Comunicación dentro de la empresa	Trabajo en equipo en la empresa
Liderazgo empresarial					
Correlación de Pearson	,348	,960**	,961**	,923**	,923**
Sig. (bilateral)	,445	,001	,001	,003	,003
N	7	7	7	7	7

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).



Elaborado por los autores.

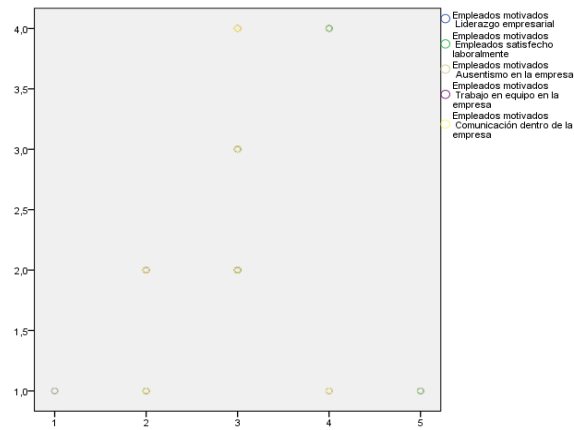
### Anexo 2. Correlación de la variable motivación con liderazgo, ausentismo, satisfacción laboral, comunicación y trabajo en equipo.

CORRELACIONES

	Liderazgo empresarial	Ausentismo en la empresa	Empleados satisfecho laboralmente	Comunicación dentro de la empresa	Trabajo en equipo en la empresa
Empleados motivados					
Correlación de Pearson	,348	,203	,230	,081	,081
Sig. (bilateral)	,445	,663	,620	,862	,862
N	7	7	7	7	7

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).



Elaborado por los autores.

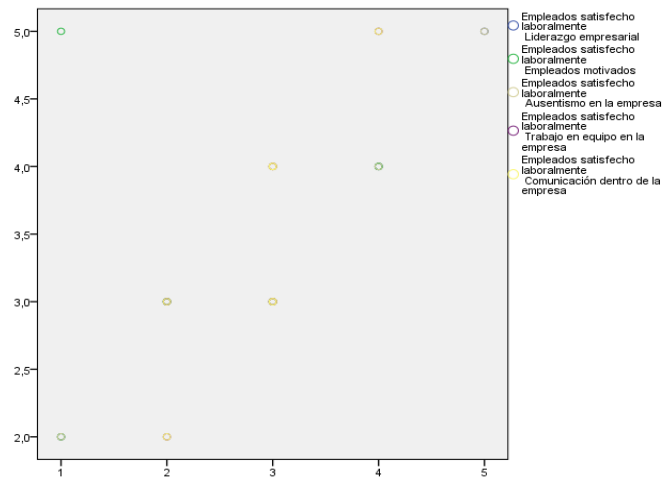
### Anexo 3. Correlación de la variable satisfacción laboral con liderazgo, motivación, ausentismo, comunicación y trabajo en equipo.

CORRELACIONES

		Liderazgo empresarial	Empleados motivados	Ausentismo en la empresa	Comunicación dentro de la empresa	Trabajo en equipo en la empresa
Empleados satisfecho laboralmente	Correlación de Pearson	,961**	,230	,926**	,849*	,849*
	Sig. (bilateral)	,001	,620	,003	,016	,016
	N	7	7	7	7	7

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).



Elaborado por los autores.

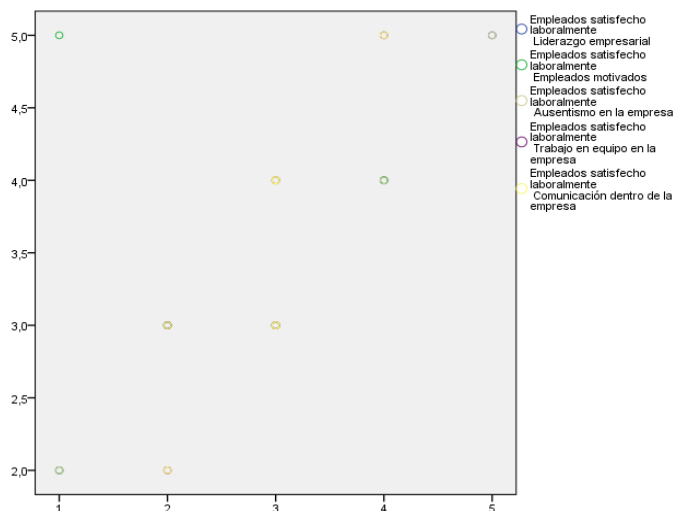
### Anexo 4. Correlación de la variable ausentismo con liderazgo, motivación, satisfacción laboral, comunicación y trabajo en equipo.

CORRELACIONES

		Liderazgo empresarial	Empleados motivados	Empleados satisfecho laboralmente	Comunicación dentro de la empresa	Trabajo en equipo en la empresa
Ausentismo en la empresa	Correlación de Pearson	,960**	,203	,926**	,935**	,935**
	Sig. (bilateral)	,001	,663	,003	,002	,002
	N	7	7	7	7	7

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).



Elaborado por los autores.

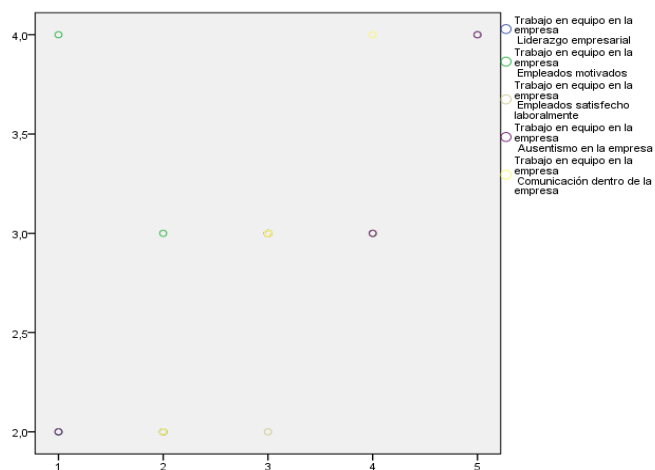
**Anexo 5. Correlación de la variable Trabajo en equipo con Liderazgo, Motivación, Ausentismo, Satisfacción laboral y Comunicación.**

CORRELACIONES

		Liderazgo empresarial	Empleados motivados	Ausentismo en la empresa	Empleados satisfecho laboralmente	Comunicación dentro de la empresa
Trabajo en equipo en la empresa	Correlación de Pearson	,923**	,081	,935**	,849*	1,000**
	Sig. (bilateral)	,003	,862	,002	,016	,000
	N	7	7	7	7	7

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).



Elaborado por los autores.

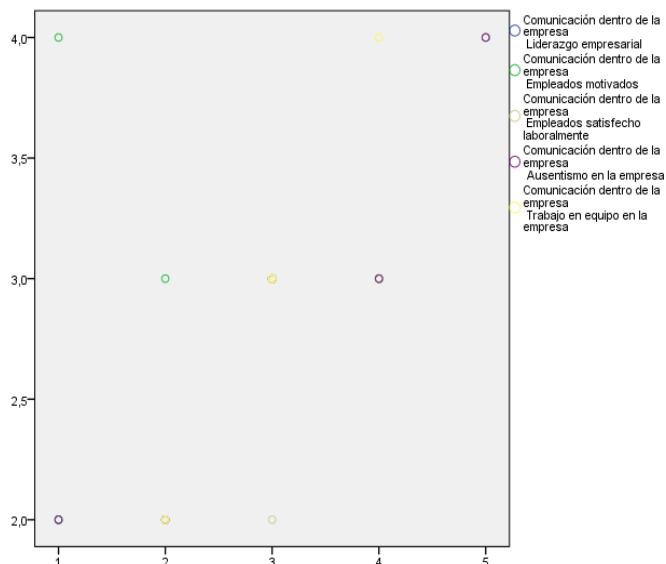
### Anexo 7. Correlación de la variable comunicación con liderazgo, motivación, ausentismo, satisfacción laboral y trabajo en equipo.

CORRELACIONES

	Liderazgo empresarial	Empleados motivados	Auserntismo en la empresa	Empleados satisfecho laboralmente	Trabajo en equipo en la empresa
Correlación de Pearson	,923**	,081	,935**	,849*	1,000**
Sig. (bilateral)	,003	,862	,002	,016	,000
N	7	7	7	7	7

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).



Elaborado por los autores.



## Anexo 06.

### Aspectos a mejorar por variables.

VARIABLES	% de inconsistencia	GRÁFICOS						
<b>LIDERAZGO</b>								
5. El líder le brinda confianza para expresar sus opiniones y sugerencias.	40%	<p>The graph titled 'LIDERAZGO' shows two data points: P5 at 40% and P6 at 32%. The y-axis ranges from 0% to 50% in 10% increments.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>% de inconsistencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5. El líder le brinda confianza para expresar sus opiniones y sugerencias.</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>6. Existe reconocimiento cuando hacen un buen trabajo.</td> <td>32%</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	% de inconsistencia	5. El líder le brinda confianza para expresar sus opiniones y sugerencias.	40%	6. Existe reconocimiento cuando hacen un buen trabajo.	32%
Variable	% de inconsistencia							
5. El líder le brinda confianza para expresar sus opiniones y sugerencias.	40%							
6. Existe reconocimiento cuando hacen un buen trabajo.	32%							
6. Existe reconocimiento cuando hacen un buen trabajo.	32%							
<b>MOTIVACIÓN</b>								
1. La empresa proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.	49%	<p>The graph titled 'MOTIVACIÓN' shows four data points: P1 at 49%, P5 at 43%, P6 at 53%, and P10 at 31%. The y-axis ranges from 0% to 60% in 10% increments.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>% de inconsistencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. La empresa proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>5. Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes.</td> <td>43%</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	% de inconsistencia	1. La empresa proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.	49%	5. Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes.	43%
Variable	% de inconsistencia							
1. La empresa proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.	49%							
5. Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes.	43%							
5. Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes.	43%							

---

6. Su capacidad  
está siendo                      54%  
aprovechada.

---

10. La empresa  
realiza actividades                      31%  
de integración para  
sus empleados.

---

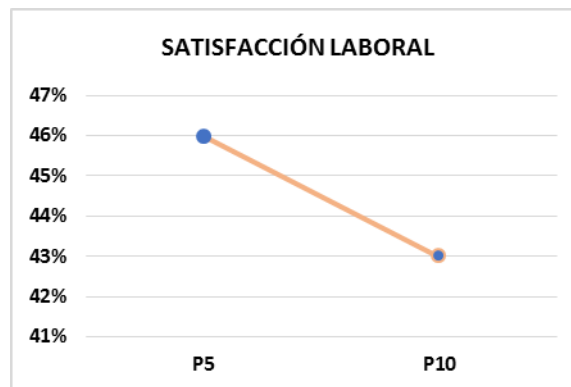
### SATISFACCIÓN LABORAL

---

5. Las cargas de  
trabajo están bien                      46%  
repartidas.

---

10. El jefe se  
interesa por el éxito                      43%  
de sus empleados.

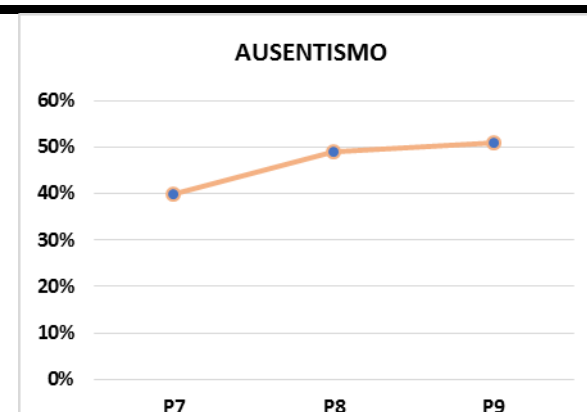


---

### AUSENTISMO

---

7. Cada empleado  
se considera factor                      40%  
clave para el éxito  
de la organización.



---

8. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. 49%

---

9. Conoce bien que aporta Ud. con su trabajo en la organización. 51%

---

---

### TRABAJO EN EQUIPO

---

2. En los equipos de trabajo existe una relación armoniosa. 51%

---

3. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado. 54%

---

7. Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo. 49%

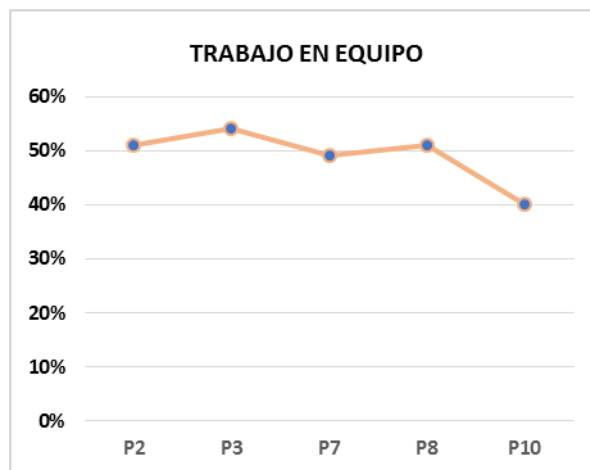
---

8. Existe colaboración entre los empleados de la empresa. 51%

---

10. Participa en decisiones que afectan su trabajo. 40%

---



---

### COMUNICACIÓN

---

2. Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma. 54%

---

5. Existe un circuito formalizado de información dentro de su área de trabajo. 51%

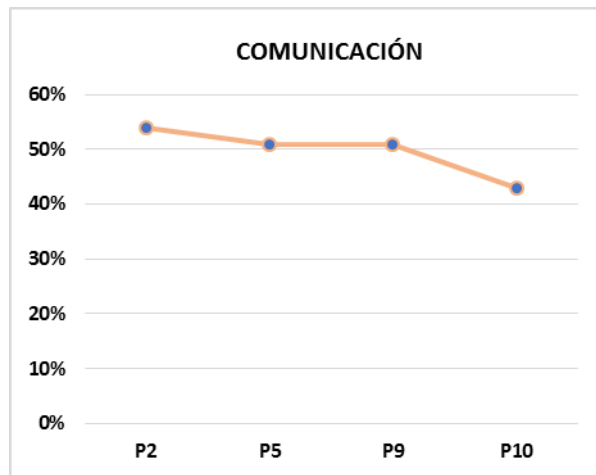
---

9. El jefe inmediato es accesible y escucha de manera activa y responde. 51%

---

10. La comunicación entre el personal de los diferentes turnos es la adecuada. 43%

---



**Elaborado por los autores.**

---