

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA:

ESTABILIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “FABRI-CABLES” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018

Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Proyecto de Investigación.

Autor:

Ainaguano Armas Julio Alfredo

Tutor:

Ps. Ind.Valencia González Edwin Guillermo MSc.

Quito – Ecuador

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Valencia González Edwin Guillermo con C.I. 1716659089 en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación “ESTABILIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “FABRICABLES” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018”, desarrollado por Ainaguano Armas Julio Alfredo estudiante de la Carrera de Psicología para optar por el Título de Licenciado en Psicología General ha sido revisada en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Quito, 2020

Ps. Ind.Valencia González Edwin Guillermo MSc.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la Carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la universidad Indoamérica. Declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito, 2020

Julio Alfredo Ainaguano Armas

C.I. 172425105-1

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Julio Alfredo Ainaguano Armas, declaro ser autor del Proyecto de Tesis titulado “ESTABILIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “FABRI-CABLES” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018”, como requisito para optar al grado de Psicólogo General, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la universidad Tecnológica Indoamérica, para que fines netamente académicos divulgue esta obra del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del (RDU-UTI) podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la universidad tenga convenios. La universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los ____ días del mes de _____, del 2020 firmo conforme:

Autor: **Julio Alfredo Ainaguano Armas**

Firma

172425105-1

Dirección: lucha de Los Pobres.

juliodiciembre1995@outlook.com

Teléfono: 0986866371

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, sobre el Tema: “ESTABILIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “FABRI-CABLES” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018” previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:

Presidente

Vocal 1

Vocal 2

Quito, _____ 2020

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico primero a mis abuelitos, porque me han inculcado de valores y de sabiduría y son quienes han guiado mi camino. De igual forma, a mis padres y mi hermana quienes me brindaron su apoyo incondicional ya que son ellos lo que me han tenido paciencia en momentos difíciles en este arduo camino para poder triunfar como profesional.

Julio

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mis profesores de la Universidad Indoamérica con su sede en Quito que fueron pilares importantes para lograr, uno de mis más grandes sueños que es el llegar hacer un profesional de la república del Ecuador en la rama de Psicología de forma especial al MSc. Valencia Gonzales Edwin Guillermo quien fue mi tutor y me oriento para el desarrollo de mi tesis, además deseo agradecer a mi familia en especial a mi Madre que con sus palabras de aliento me fortalecieron todos los días para seguir adelante en esta ardua labor, que me ha estado orientando con sus consejos y la paciencia necesaria, permitiéndome seguir y cumplir esta nueva meta en mi vida.

Julio

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
EXECUTIVE SUMMARY	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
Contextualización	3
Macro.....	3
Meso.....	4
Micro.....	6
Formulación del problema	7
Objetivos.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8

Hipótesis	8
JUSTIFICACIÓN	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
ESTABILIDAD LABORAL	10
Clases de estabilidad	11
Factores que influyen en la estabilidad laboral	14
Plan de carrera	16
Tipos de contrato en el Ecuador	18
DESEMPEÑO LABORAL	22
Clima organizacional	30
Fundamentación legal	33
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA	34
Enfoque investigativo	34
Cuantitativo	34
Cualitativo	35
Tipos de investigación	35
Población y muestra	35
Procedimientos del desarrollo de la investigación	37
Método, técnicas e instrumentos	37
CAPITULO IV	46
RESULTADOS	46
Estabilidad laboral	48
Desempeño	52

Comprobación de Hipótesis.....	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	77
DISCUSIÓN	79
CAPÍTULO VI.....	81
LA PROPUESTA.....	81
Tema.....	81
Justificación	81
Objetivos.....	82
Objetivo general.....	82
Objetivos específicos	82
Argumentación teórica.....	83
Definición de competencia	83
Responsabilidad	83
Innovación del conocimiento.....	84
Colaboración... ..	84
Calidad de Trabajo.....	85
Trabajo en equipo	85
Iniciativa.....	85
Estructura técnica de la propuesta.....	86
Desarrollo del Taller I.....	89
Desarrollo del Taller II.....	95
Desarrollo del Taller III	100
BIBLIOGRAFÍA.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Comparación de los distintos métodos de evaluación del desempeño.....	25
Tabla N° 2 Elementos que benefician en el desempeño de los trabajadores.....	27
Tabla N° 3 Población.....	36
Tabla N° 4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de Información.....	37
Tabla N° 5 Plan de recolección de Información.....	40
Tabla N° 6 Evaluación desempeño.....	42
Tabla N° 7 Escala de Likert.....	44
Tabla N° 8 Operacionalización de las variables.....	45
Tabla N° 9 Edad	46
Tabla N° 10 Sexo.....	47
Tabla N° 11 Despido de personal sin tener en cuenta su desempeño	48
Tabla N° 12 La empresa brinda estabilidad laboral	48
Tabla N° 13 La empresa contrata personal temporal.	49
Tabla N° 14 La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.....	50
Tabla N° 15 Buen desempeño depende la permanencia en el cargo.....	51
Tabla N° 16 Estabilidad Laboral	51
Tabla N° 17 Desempeña las tareas con dedicación	52
Tabla N° 18 Expectativas del trabajo	53
Tabla N° 19 Trabaja en función de los objetivos fijados	54
Tabla N° 20 Responsabilidad	55
Tabla N° 21 Actualiza sus conocimientos.....	56
Tabla N° 22 Brinda información adecuada	56
Tabla N° 23 Identifica rápidamente el tema.....	57
Tabla N° 24 Conocimiento	58
Tabla N° 25 Interés por aprender	58
Tabla N° 26 Utiliza adecuadamente los recursos	59
Tabla N° 27 Termina el trabajo oportunamente	60

Tabla N° 28 Calidad del trabajo	61
Tabla N° 29 Cumple con sus obligaciones.....	61
Tabla N° 30 Alienta a sus compañeros a desempeñarse bien con sus tareas	62
Tabla N° 31 Comprende la necesidad que todos colaboren para lograr objetivos	63
Tabla N° 32 Colaboración.....	64
Tabla N° 33 Promueve el trabajo en equipo.....	65
Tabla N° 34 Crea un buen clima de trabajo	65
Tabla N° 35 Cooperar para el logro de objetivos de la empresa	66
Tabla N° 36 Trabaja en equipo.....	67
Tabla N° 37 Brinda propuestas para la mejora de los equipos.....	68
Tabla N° 38 Busca opciones para la solución de problemas.....	68
Tabla N° 39 Genera cambios en la manera de trabajar	69
Tabla N° 40 Iniciativa	70
Tabla N° 41 Desempeño.....	71
Tabla N° 42 Cruce de variables Chi Cuadrado	72
Tabla N° 43 Datos descriptivos sexo y edad.....	72
Tabla N° 44 Descriptivo estabilidad.....	73
Tabla N° 45 Estructura técnica de la propuesta.....	87
Tabla N° 46 La responsabilidad y el conocimiento – Taller I.....	88
Tabla N° 47 La responsabilidad y el conocimiento – Taller II	94
Tabla N° 48 El trabajo en equipo y la iniciativa – Taller III.....	99

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Tres pasos claves en la evaluación del desempeño.....	26
Gráfico N° 2 Edades	46
Gráfico N° 3 Sexo	47
Gráfico N° 4 Despido de personal sin tener en cuenta su desempeño	48
Gráfico N° 5 La empresa brinda estabilidad laboral	49
Gráfico N° 6 La empresa contrata personal temporal	49
Gráfico N° 7 La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.....	50
Gráfico N° 8 Buen desempeño depende la permanencia en el cargo.....	51
Gráfico N° 9 Estabilidad Laboral	52
Gráfico N° 10 Desempeña las tareas con dedicación	53
Gráfico N° 11 Expectativas del trabajo	54
Gráfico N° 12 Trabaja en función de los objetivos fijados	54
Gráfico N° 13 Responsabilidad	55
Gráfico N° 14 Actualiza sus conocimientos.....	56
Gráfico N° 15 Brinda información adecuada	57
Gráfico N° 16 Identifica rápidamente el tema.....	57
Gráfico N° 17 Conocimiento.....	58
Gráfico N° 18 Interés por aprender	59
Gráfico N° 19 Utiliza adecuadamente los recursos	59
Gráfico N° 20 Termina el trabajo oportunamente	60
Gráfico N° 21 Calidad del trabajo	61
Gráfico N° 22 Cumple con sus obligaciones.....	62
Gráfico N° 23 Alienta a sus compañeros a desempeñarse bien con sus tareas	63
Gráfico N° 24 Comprende la necesidad que todos colaboren para lograr el objetivo.....	63
Gráfico N° 25 Colaboración	64
Gráfico N° 26 Promueve el trabajo en equipo.....	65
Gráfico N° 27 Crea un buen clima de trabajo	66
Gráfico N° 28 Coopera para el logro de objetivos de la empresa	66
Gráfico N° 29 Trabaja en equipo.....	67

Gráfico N° 30 Brinda propuestas para la mejora de los objetivos.....	68
Gráfico N° 31 Busca opciones para la solución de problemas.....	69
Gráfico N° 32 Genera cambios a la manera de trabajar para tener una mejora en los resultados	69
Gráfico N° 33 Iniciativa	70
Gráfico N° 34 Desempeño.....	71

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “FABRI-CABLES” DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2018

AUTOR: Ainaguano Armas, Julio Alfredo

TUTOR: Edwin Valencia MSc.

RESUMEN

La investigación está orientada a comprender la estabilidad laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Fabri-Cables” de la ciudad de Quito, en el año 2018. Al referirnos por la estabilidad laboral es el derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la continua obligación patronal de mantenerlo en él, salvo si aquel incurriera a causa justificada de despido legalmente determinada. El trabajo investigativo inicia con el Planteamiento del Problema, que permite conocer el lugar donde se produce, la evolución y los actores, planteándose objetivos que direccionen todo el proceso investigativo, realizando argumentos que sustenten la importancia del estudio. Es necesario elaborar un Marco Teórico que guíe y oriente el proyecto, este está formado por la base científica y legal con información relacionada al tema. La Metodología define el diseño de la investigación y el procedimiento que se utilizó para conocer las variables que forman parte del estudio, cuales son las técnicas e instrumentos a utilizarse y la población en la que se desarrolla el problema. Para finalizar las conclusiones y recomendaciones y la propuesta de cualquier categoría para mejorar el desempeño.

PALABRAS CLAVE: desempeño, estabilidad laboral, herramientas, metodología

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

HUMAN SCIENCES AND HEALTH FACULTY

CAREER PSYCHOLOGICAL SCIENCES

EXECUTIVE SUMMARY

SUBJECT: LABOR STABILITY AND ITS INFLUENCE IN THE PERFORMANCE OF WORKERS OF THE COMPANY "FABRI-CABLES" OF THE CITY OF QUITO, IN THE YEAR 2018

AUTHOR: Ainaguano Armas, Julio Alfredo

TUTOR: Edwin Valencia MSc.

ABSTRACT

The research to be presented is aimed at understanding job stability and its influence on the performance of the workers of the “Fabri-Cables” company of the city of Quito, in 2018. Work stability is the right of every worker on behalf of someone else, to keep his job, with the corresponding employer's obligation to keep him, unless he incurred a justified cause of legally determined dismissal. The research work begins with the Problem Statement, which allows to know the place where it occurs, the evolution and the actors, setting objectives that direct the entire research process, making arguments that support the importance of the study. It is necessary to develop a Theoretical Framework to guide and guide the project, this is formed by the scientific and legal base with information related to the subject. The Methodology defines the research design and the procedure that was used to know the variables that are part of the study, which are the techniques and instruments to be used and the population in which the problem develops. To finalize the conclusions and recommendations and the proposal of any category to improve performance.

KEY WORD: performance, job stability, tools, methodology

INTRODUCCIÓN

El principal motivo de mi investigación es conocer que es lo que genera estabilidad en los trabajadores cuales son las razones para que un empleado permanezca en una organización. Se considera que su permanencia en una organización genera a la persona tranquilidad y un buen estado emocional y por ende mejora el desempeño; pero por otro lado el trabajador puede sentirse seguro en su puesto de trabajo que deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que tiene que hacer en su área de trabajo o el cargo que ocupa y no tener el mismo comportamiento como cuando inicio en la organización pese al incremento de despidos que actualmente está sucediendo en nuestro país.

La estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

El evaluar el desempeño de los empleados garantiza a las empresas un soporte para implementar estrategias que abarca los cargos con la intención de mejorar el desarrollo integral de las personas.

En función de la problemática antes mencionada el presente estudio tiene como objetivo general determinar la influencia que tiene la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Fabri-cables” Quito.

Esta investigación se encuentra estructurada por los siguientes capítulos:

Capítulo I, contiene el problema y su contextualización y los objetivos de la investigación. **Capítulo II**, se encuentra constituido por el Marco Teórico y la fundamentación teórica dentro del mismo también está la caracterización de las variables. **Capítulo III**, está constituido por la Metodología, población y la Operacionalización de variables también las técnicas e instrumentos. **Capítulo IV**, contiene los Resultados,

análisis e interpretación. **Capítulo V**, se encuentra las Conclusiones y Recomendaciones obtenidas de la investigación y la discusión correspondiente a los resultados. **Capítulo VI**, contiene la Propuesta que se elaboró con el fin de tener alternativas para un buen desempeño dentro de la organización y finalmente se adjuntó la bibliografía y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contextualización

Macro

El alto índice de desempleo a nivel mundial en la actualidad por la inestabilidad laboral y la falta de oportunidades en desarrollar estrategias que permita disminuir altos índices debido a la falta de trabajo, mayor incremento de despidos, remuneraciones bajas, alto índice de gente migrante, lo cual violenta los derechos de los trabajadores de nuestro país y del mundo en general. Dentro de nuestra constitución establece.

En la sección octava. Trabajo y seguridad social art. 33.- en donde nos dice que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

Quintero, Africano y Faría (2006) mencionan que:

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello

Que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada. (pág. 19)

Muchas de las veces los trabajadores se despreocupan de su trabajo, y su rendimiento es muy bajo pese a la situación, económica y laboral que en la actualidad se vive unos al punto de creer que por el hecho de trabajar años en la misma empresa, pueden hacer lo que se les da la gana, sin fijarse en las consecuencias que eso trae por las malas actitudes que tiene en el trabajo.

Meso

El 2018 finalizó con una tasa de desempleo de 3,7%, según el informe que presentó hoy, miércoles 16 de enero del 2019, el Instituto Nacional de Estadística y Censo (Inec). Esto significa que, a diciembre del 2018, el desempleo se redujo en 0,9 puntos porcentuales en relación al mismo mes del 2017; según el ente, se trata de una variación significativa. Guayaquil y Ambato son las ciudades en las que se registra una mayor disminución del desempleo. En Guayaquil, la cifra pasó de 4,4% a 3,1%; mientras que en Ambato, de 6,1% a 3,4%. En Quito, la tasa de desempleo sigue siendo la más alta, es de 8,2% hasta diciembre. El empleo adecuado sigue sin mejorar. Según el Inec, la tasa de personas con este tipo de empleo se redujo de 42,3% a 40,6%; esto es una variación significativa en relación a diciembre del 2017, dice el informe. Las personas con empleo adecuado son personas que perciben ingresos iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana. El informe además detalla que el número de personas en el subempleo se redujo de 19,8% a 16,5% si se comparan diciembre del 2017 con diciembre del 2018. Es el indicador que tuvo mayor reducción. Los subempleados son personas que percibieron ingresos inferiores al salario mínimo o trabajaron menos de la jornada legal.

El Comercio (2019), de acuerdo a la entrevista realizada a David López Jefe Técnico de la Cámara de Comercio de Quito, menciona que:

La ciudad de Quito tiene alta tasa de desempleo que existe hasta la fecha a comparación de las demás provincias que tiene el Ecuador los datos del Inec, son verídicos lo que nos lleva a la conclusión que años atrás Quito como capital del Ecuador era una ciudad muy productiva donde no existía, demasiado desempleo y que el problema en nuestra ciudad es aún más grave de lo que parece.

En 2014 el Proyecto Happiness encuestó a 1034 trabajadores ecuatorianos en torno a la felicidad laboral en Ecuador. Una muestra frente al total de 2 062 963 personas que trabajan en empresas privadas y 489 203 en las públicas del país. Del estudio se desprende que sentirse alegre en el empleo permite generar mejores relaciones entre colegas, además de aportar en el rendimiento de las labores diarias.

En el estudio realizado con el nombre de proyecto, Happiness en que se involucra a trabajadores del sector público y privado con un resultado increíble que manifiesta el desempeño de los trabajadores del Ecuador en que los empleados de las organizaciones que al sentirse más felices en su empleo genera mayor relación con sus compañeros y por ende mejora en su desempeño , al que tiene como objetivo el clima laboral que presenta el estudio en mención con los colaboradores de distintas organizaciones , publicas y privadas. (Yépez, 2015)

Baja remuneración, falta de autonomía, poco reconocimiento y tensión son algunos de los factores que afectan, directamente, la productividad. Además, inciden en el clima laboral y por ende representan sinónimo de infelicidad para los colaboradores. Para que el ambiente propicio de trabajo se genere y influya directamente el trabajador y la empresa.

De acuerdo a Margarita Álvarez citada en Yépez (2015), expresa que dentro de factores que influyen en la productividad esta, la baja remuneración como eje principal en que un trabajador se sienta valorado y reconocido su trabajo, falta de autonomía, que es el impedimento en que un trabajador se desarrolle en la organización y por último la tensión, muchos de los trabajadores Ecuatorianos manifiestan tensión laboral cuando un

trabajo es demasiado exigente y muchas veces afecta la salud física y mental de los trabajadores en el medio en que se desenvuelve esto quiere decir el conocido estrés laboral, factores que de verdad influyen en la productividad y se ve reflejado en esta investigación de suma importancia.

En ese contexto, las cifras disponibles en Proyectohappiness.ec indican que el 56% de los encuestados se siente feliz en su lugar de trabajo. Apenas un 9% padecería de la denominada ‘infelicidad laboral’. Frente a ello, el 67% de trabajadores ecuatorianos, según Proyecto Happiness, siente orgullo de la organización donde trabaja. En Ecuador, el Inec señala que ocho de cada 10 empleos los genera el sector privado (80,8%) y dos de cada 10 el público (19,2%).

Después de reflejar los resultado de su estudio que la mayor parte de los empleados encuestados en sector público y privado del Ecuador son más felices y un menor porcentaje tiene infelicidad laboral son buenos resultados ya que al ser un estudio que refleje como se desenvuelve el trabajador Ecuatoriano hacen que muchas empresas se sientan orgullosos del personal que con ellos trabajan. (Yépez, 2015)

Micro

La motivación y satisfacción laboral son factores significativos que han estado presentes desde la creación de las primeras empresas, y donde el ser humano ha sido considerado una parte importante y esencial en el ámbito laboral, capaz de manejar y liderar un grupo determinado de personas, enfocándose principalmente en cada uno de los objetivos establecidos en la misma para llevarlos a cabo. Además, es importante señalar que la motivación es un elemento fundamental donde el comportamiento del individuo depende del clima laboral en el que se desenvuelve, manteniendo su cultura y valores para un mejor desempeño en las actividades que realiza dentro de una empresa, satisfaciendo de esta manera sus necesidades tanto individuales como colectivas.

Al hablar de satisfacción nos referimos a las actitudes positivas que el empleado puede mostrar en su puesto de trabajo. En todos los ámbitos del trabajo la motivación y satisfacción laboral de un empleado se ha convertido en un factor principal dentro de las

empresas, buscando mantener el interés en el cumplimiento de las funciones que desarrollan, para así mantener un alto nivel de productividad en las mismas, viéndose estas reflejadas en las actividades y funciones que realizan dentro de la empresa. Sin embargo, de acuerdo a la relación laboral que mantuvo en el año del 2014 en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito en la Administración Zonal Eloy 5 Alfaro, se observó que existía un alto nivel de desmotivación e insatisfacción laboral en los empleados, implicando factores tales como: el deficiente desempeño, el desinterés, la falta de compañerismo, la inadecuada asignación de puestos, etc. por ello, es importante señalar que se debe considerar al personal como factor primordial para alcanzar la metas establecidas por la institución, porque un personal motivado y satisfecho genera un alto nivel de productividad en la misma (Santacruz, 2017).

Según Santacruz (2017), menciona en su estudio presentado en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito en la Administración Zonal Eloy 5 Alfaro, que:

Los trabajadores se ven muy despreocupados y muy conformistas del trabajo, muchas de la veces los trabajadores no generan un buen desempeño, o a la vez no generan un buen clima dentro de la organización es por esto que mi estudio tiene como finalidad aportar en beneficio a la problemática referente a la estabilidad del trabajador dentro de las empresas y su desempeño. Muchas de las veces los trabajadores al hacer mal su trabajo pueden generar conflictos, también financiamiento de la empresa y no ser portador de buenos resultados dentro del área en que se desenvuelva. (pág. 8)

Formulación del problema

La relación que existe entre la Estabilidad Laboral y el desempeño dentro de la Empresa Fabri-cables de la ciudad de Quito, en el año 2018

Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Fabri-cables” de la ciudad de Quito, en el año 2018.

Objetivos Específicos

- Describir factores internos y externos que intervienen en la estabilidad del trabajador mediante el instrumentó test EDCO
- Analizar el desempeño del personal de Fabri-cables a través del instrumentó de evaluación de desempeño.
- Diseñar una propuesta que nos permita imponer una alternativa de solución al problema, en los resultados obtenidos en los trabajadores de la empresa Fabri-cables del Distrito Metropolitano de Quito.

Hipótesis

La estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Fabri –cables

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se constituye en un aporte bibliográfico para futuras investigaciones relacionadas al tema para así tener el mayor grado de importancia en lo teórico y práctico de soluciones a problemas que pasan desapercibidos.

En la actualidad es necesario investigar aspectos que permita establecer un panorama en que el trabajador se sienta seguro en su lugar de trabajo, ya que de este también depende, el crecimiento económico y productivo de la organización al cual representa y como también al bienestar del empleado en su crecimiento personal y profesional, implementándose desde un plan de carrera dentro de la organizaicon.

Este trabajo es factible realizarlo ya que se contó con el apoyo de la institución ya que también se presenta la factibilidad de elaborar una propuesta que determine las ventajas que tienen desarrollar de manera adecuada estrategias que aporte de manera significativa al desempeño de los colaboradores dentro de la organización. Los beneficiados de la investigación son los trabajadores de la empresa ya que al diseñar la propuesta con una guía de actividades que permita trabajar adecuadamente en la mejorar el desempeño del trabajador, y dar soluciones a resultados menos esperados con el fin de garantizar, la mejora continua en su área de trabajo.

Por otro lado esta investigación, está orientada a encontrar factores claves que pueden estar afectando en la estabilidad del trabajador dentro de la organización, como también en el desempeño, como puede ser la relación entre los miembros o problemas fuera de la organización como personales, pueden ser estos problemas psicoemocionales, familiares o en relación al medio en el que le rodea.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa.

Según Montserrat (2014), “la estabilidad está dotado de una proyección social, dichamente propia del interés del trabajador que para permanecer vinculado dentro de la organización, y otro que es el factor económico que refiere el interés del empresario al adaptar las necesidades productivas” (pág. 54).

En este sentido, es pertinente mencionar la definición hecha por Montoya citada en Montserrat (2014), la cual es lo suficientemente amplia: La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa.

La estabilidad de los trabajadores tiene como principio dotado de una doble proyección, que estos son una proyección social y económica, a lo que se refiere en la parte social en que el trabajador manifiesta interés por la permanencia en su trabajo sin ser despedido, cabe recalcar que esto es parte de un comportamiento humano que se manifiesta como necesidad, en que el ser humano se desarrolló y ponga en manifiesto sus habilidades. En la parte económica está el interés del empresario de incluir el personal para el desarrollo productivo y organizativo de la empresa, esto hace mención a la misión y visión que tiene la empresa hacia su empresa y la necesidad de incluir la mano de obra, es fundamental para el desarrollo de objetivos. (Montserrat, 2014, pág. 54)

Clases de estabilidad

Según Pedraza, Amaya y Conde (2010), la estabilidad se clasifica de la siguiente manera:

- Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible
- Estabilidad relativa, que puede ser propia e impropia
- Estabilidad casi absoluta
- Inestabilidad relativa

Por la naturaleza

Es la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

- **Estabilidad Absoluta Flexible:** admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

- **Estabilidad Absoluta Rígida:** admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.
- **Estabilidad Casi Absoluta:** se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.
- **Estabilidad Relativa:** es la durabilidad. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, pág. 499)

La estabilidad relativa puede ser:

- **Estabilidad Relativa Propia:** es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador.

El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

- **Estabilidad Relativa Propia:** es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, pág. 499)

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado. Para el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas

condiciones que venía trabajando, aun cuando el empleador no se encuentre de acuerdo. En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, pág. 499)

Por su origen

- De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.
- Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos: La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, pág. 499)

Por alcances o efectos

- **Estabilidad Laboral Propia:** faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.
- **Estabilidad Laboral Impropia:** no otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

Por Razón de la Época en que se asegura la permanencia del trabajador.

- **Estabilidad Inicial:** el trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, pág. 500)

Factores que influyen en la estabilidad laboral

Factores internos y externos de permanencia laboral Armnstrong y Murlis (1998) citado por Morataya (2009) en su tesis inédita, habla acerca de que la permanencia laboral responde a distintos factores internos y externos, los cuales son:

Factores internos

- **Política salarial de la empresa:** haciendo énfasis en que los salarios que devengan los colaboradores deben ser justos y proporcionales a las funciones que desempeña. Según la autora, estas políticas aumentan la 17.
- **Plan de Incentivos:** los colaboradores contribuyen física e intelectualmente esperando siempre recibir una compensación por ello, pero cuando hablamos de incentivos no nos referimos únicamente al pago de salarios, sino también a aspectos no financieros que contribuyen en la motivación, satisfacción y estabilidad laboral, entre los cuales podemos mencionar: seguridad, comunicación efectiva, reconocimiento por méritos, ascensos, etc. Y entre los financieros encontramos: bonos de productividad, comisiones, incrementos por méritos, etc. Asimismo en lo referente también a permanencia laboral, menciona los siguientes aspectos:
- **Comunicación:** debe ser asertiva en todos los niveles de la empresa, pues es un factor importante que favorece a la estabilidad laboral.
- **Trabajo en equipo:** se debe fomentar la unión y apoyo en los compañeros de trabajo.

- **Enriquecimiento del puesto:** permitirá un trabajo más variado, aprendizajes nuevos, traerá mayor motivación, más calidad en el trabajo y satisfacción laboral.
- **Gestión administrativa de recursos humanos:** un adecuado manejo del talento humano es la mayor responsabilidad del departamento de recursos humanos, los trabajadores son el motor de una empresa, por lo tanto se debe hacer uso de la creatividad, ingenio, etc. para lograr el objetivo.
- **Programa de motivación al personal o política de beneficios sociales:** hay distintas maneras de motivar, y varios beneficios que se les pueden brindar a los trabajadores. Es indispensable realizar un plan o programa de ello para saber hasta qué punto la empresa tiene la capacidad de ofrecer y no sobrepasar los límites. (Valdizón, 2015, pág. 18)

Factores externos

Estos factores se clasifican en políticos, económicos, sociales, tecnológicos, gobierno, legales y ambientales.

- **Empresa:** tamaño físico, tecnológico y de recurso humano con que cuenta la empresa.
- **Situación económica:** se convierte en una tentativa de continuar laborando en la empresa, si este aspecto es fuerte.
- **Mercado laboral:** integración de cualquier persona que sea capaz de trabajar. Lo interesante en este aspecto es que actualmente hay muchos escasos de empleo y capacidades, por lo cual el mercado laboral se ha reducido.
- **Demanda de trabajo:** cantidad de personas que estén buscando empleo, y dispuestas a trabajar en calidad de asalariado.
- **Oferta de trabajo:** cantidad de fuerza laboral que las familias ponen a disposición de las empresas.
- **Desempleo:** conjunto de individuos que se encuentra sin empleo.
- **Personalidad de los colaboradores:** características permanentes y prácticamente inalterables de las personas.

- **Coste de vida o calidad de vida laboral:** en este aspecto el colaborador pone en evidencia la percepción que tiene de su trabajo dentro de la empresa.
- **Motivación de los colaboradores:** voluntad de una persona de esforzarse por realizar adecuadamente sus funciones y contribuir al logro de las metas organizacionales.
- **Patrones y trayectorias ocupacionales:** las personas con un patrón profesional estable, regularmente se mantienen en una sola vocación, y tienden a ser adictos al trabajo. Por el contrario las personas con un patrón cambiante, constantemente buscan lograr un mejor equilibrio entre lo que pueden hacer, lo que desean y esperan de su trabajo. Los aspectos mencionados anteriormente generan estabilidad laboral, y no son imposibles de alcanzar, algunos dependen directamente de la empresa y otros son externos, sin embargo para lograrlos es fundamental tener un plan estratégico que se estructure en función de incrementar el desempeño organizacional, lo cual se puede lograr sacándole provecho a la antigüedad, experiencia, y trayectoria laboral, pues únicamente se trata de acoplar e integrar más al equipo, a través de actividades que fortalezcan su sentido de pertenencia e identificación institucional y que los motiven a dar y esforzarse arduamente. Y finalmente hacer más competitiva y atractiva la empresa por medio de una adecuada administración. (Valdizón, 2015, pág. 18)

Plan de carrera

Qué es un plan de carrera

Un plan de carrera es uno de los beneficios que las empresas ofrecen a sus empleados en forma de proyecto de formación y capacitación, de forma que los empleados puedan superarse y crecer dentro de la empresa a la vez que las empresas se benefician de este crecimiento.

Dentro del plan de carrera, el empleado debe establecer sus metas y objetivos y ser capaz de reconocer las herramientas y medios que le ayudarán en este proceso. A partir

de aquí comienza todo un trayecto que ofrecerá grandes ventajas tanto al empleado como a la propia empresa.

El plan de carrera dentro de sus beneficios que puede dar o otorgar una empresa, al empleado para su desarrollo personal es la capacitación de esta forma el empleado se siente conforme con los beneficios de la empresa, y su crecimiento (Parets, 2016).

Ventajas del plan de carrera profesional

A continuación os contamos cuáles son las ventajas del plan de carrera, diferenciando entre el empleado y la empresa:

- Por la parte del empleado, el plan de carrera profesional les brinda la posibilidad de obtener una mejor formación dentro de la empresa, y que dicha formación sea encaminada a ascender y crecer dentro de la organización, de esta forma el empleado se siente integrado y valorado en la empresa, haciéndolo más feliz también como persona. Es una estrategia para que el reclutamiento interno sea efectivo y eficaz.
- Por el lado de la empresa, los beneficios del plan de carrera vienen propiciados por lo que consiguen los empleados dentro de este plan, es decir, al tener a los empleados mejor formados en áreas de interés estratégico para la empresa, los procesos y actividades que realizan estos son de mayor calidad y eficiencia, además la empresa también se beneficia de la mayor implicación y motivación de los empleados, ya que un trabajador motivado es mucho más productivo que uno que no lo está.

Lo que quiere decir es que dentro de las ventajas del plan de carrera, es muy importante el desarrollo formativo y profesional de los trabajadores dentro de la organización y ocupar un puesto mejor en donde se desenvuelve, también asegura un mayor productividad y calidad en su trabajo como beneficio de la empresa (Parets, 2016)

Tipos de contrato en el Ecuador

El Código de Trabajo, elaborado por el Congreso Nacional (2012), menciona la clasificación de los tipos de contrato en el Ecuador que se encuentra en vigencia, actualmente y lo cual se utilizan en el sector privado estos son: expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo y Individual, de grupo o por equipo.

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- Individual, de grupo o por equipo. (pág. 8)

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. (pág. 9)

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación

Es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta

Cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. (pág. 9)

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. (pág. 9)

Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. (pág. 10)

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Contrato por tarea

El trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Contrato a destajo

El trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (pág. 10)

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Contratos ocasionales

Aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Contratos de temporada

Son Aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos. (pág. 11)

Art. 23.- Sujeción a los contratos colectivos.- “De existir contratos colectivos, los individuales no se realizarán por la forma y condición fijada en aquellos” (pág. 13).

Art. 31.- Trabajo de grupo.- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador. Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo. Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada. (pág. 14)

Art. 32.- Contrato de equipo.- Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerarán como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes. Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador.

En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente. En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

Este eje legal que es importante para la contratación de un empleado es fundamental, el código de trabajo esta puesta para hacer cumplir ciertos criterios y estatus y leyes que simboliza la igualdad tanto para el empresa como para su trabajadores en unos de sus articulo hace mención a contratos eventuales que es aquellos que realizan para remplazar a los empleados en un tiempo pueden ser que estos empleados se encuentren de vacaciones, enfermedad, etc. Debería tomarse en cuenta ya que estos remplazos ya que pueden dar un excelente aporte a la empresa y pueden tener ciertas competencias que la persona que está remplazando no las tenga y el conocimiento y el aporte que puede dar, como también, el conocer a la gente de la organización y mejorar un clima deseable, también deberían tener una base de preferencias de empleados para que sean tomados en cuenta en el proceso reclutamiento de personal. (Congreso Nacional, 2012)

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud

El desempeño laboral está basado en el comportamiento o la conducta real del trabajador en su área de trabajo tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que el trabajo demanda como es su atención, salud y enfermedad y el ambiente en donde se desempeña (Salas, Díaz, & Pérez, 2012).

Factores que influyen en el desempeño laboral

“Considera que aquellos factores que se encuentran relacionados de manera directa con el desempeño de los trabajadores son: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador” (Quintero, Africano, & Faría, 2006, pág. 36).

Satisfacción del trabajo

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom (1991), plantean que “Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (pág. 203). La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro (Quintero, Africano, & Faría, 2006).

Autoestima

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso (Quintero, Africano, & Faría, 2006).

Trabajo en equipo

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo. (Quintero, Africano, & Faría, 2006).

Capacitación del trabajador

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a Drovett (1992), “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” (pág. 4). Según Nash (1989), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos” (pág. 229). El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos. (Quintero, Africano, & Faría, 2006).

Evaluación de desempeño

“El análisis de desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos (Alles, 2005, pág. 27)”.

Métodos de evaluación de desempeño

Comparación de los distintos métodos de evaluación del desempeño

Tabla N° 1 Comparación de los distintos métodos de evaluación del desempeño

	Ventajas	Desventajas
Método basado en características	De fácil y rápido diseño y por lo tanto de menor coste. Fáciles de usar.	No son tan útiles para dar devolución a los empleados y el margen de error es mayor.
Métodos basados en el comportamiento	Se puede definir estándares de desempeño que son fácilmente aceptados por jefes y subordinados. Son muy útiles para la devolución de la evaluación.	El desarrollo puede requerir mucho tiempo y es costoso.
Métodos basados en resultados	Evitan la subjetividad y son fácilmente aceptados por jefes y subordinados. Relacionan el desempeño de las personas con la organización. Fomentan los objetivos compartidos.	El desarrollo puede requerir mucho tiempo y puede fomentar en los empleados un enfoque de corto plazo.

Fuente: (Alles, 2005, pág. 37)

Elaborado por: Investigador

Pasos para evaluar el desempeño

Tres pasos claves en la evaluación del desempeño

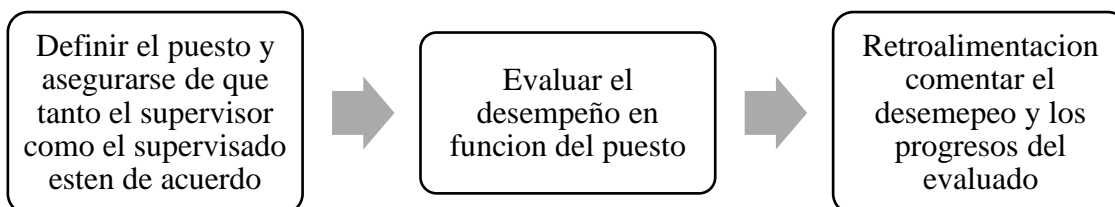


Gráfico N° 1 Tres pasos claves en la evaluación del desempeño

Fuente: (Alles, 2005, pág. 38)

Elaborado por: Investigador

Alles (2005) afirma “Que los pasos claves para una buena evaluación de desempeño son: definir el puesto, evaluar el puesto y retroalimentación que es esencial para finalizar en el proceso de evaluación” (pág. 38).

Definir el puesto

Asegurarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo en las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto. Como ya se dijo, una evaluación solo puede realizarse con relación al puesto; es necesario que el evaluador y el evaluado comprendan su contenido.

Evaluar el desempeño

En función del puesto: incluye algún tipo de clasificación en relación con una escala definida previamente.

Retroalimentación

Comentar el desempeño y los progresos del subordinado.

Elementos que benefician en el desempeño de los trabajadores

Tabla N° 2 Elementos que benefician en el desempeño de los trabajadores

Elementos que benefician en el desempeño de los trabajadores

- Adecuación y Ambiente de trabajo
 - Establecimiento de Objetivos
 - Establecimiento de metas e incentivos monetarios
 - Motivación y satisfacción
 - El trabajo colaborativo y su importancia
 - Reconocimiento del trabajo
 - Escucha activa
 - Participación del empleado
-

Elaborado por: Investigador

- **Adecuación y Ambiente de trabajo**

El medio ambiente de trabajo. Se consideran como indicadores los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente de trabajo así como los factores tecnológicos y de seguridad.

(Salazar et al., 2009), menciona:

El medio ambiente de trabajo de los trabajadores en relación a su entorno en la organización, se ve reflejada el cómo está distribuido normalmente se vincula el ambiente de trabajo a las relaciones humanas, si un trabajador se lleva bien con sus superiores y compañeros, se dice que se desempeña un buen ambiente de trabajo, donde no es frecuente que haya conflictos y discusiones. Pero también al espacio físico en la que se desenvuelve el trabajador (pág. 69).

- **Establecimiento de Objetivos**

Toda organización económica tiene por lo menos tres objetivos generales: supervivencia, crecimiento y utilidades, es decir, tres “voluntades organizacionales” independientes de las voluntades de los ejecutivos. Además tiene objetivos particulares

que dependen de los deseos de los gerentes. Estos objetivos “contingentes” implican metas cifradas.

“Lo que refiere como metas cifradas es decir alcázar algo en conjunto o lo que el líder o el dueño de la empresa quiere del empleado, para alcanzar logros favorables para la empresa así como también favorables para el empleado en su desempeño” (Arce, 2010, pág. 195).

- **Establecimiento de metas e incentivos monetarios**

Numerosos estudios han demostrado la utilidad sobre el establecimiento de metas y de los incentivos monetarios como técnicas para mejorar la motivación y por lo tanto el desempeño. Sin embargo, no hay mucha comprensión sobre cómo estas dos técnicas interactúan para determinar el desempeño. Los investigadores han sugerido que los incentivos muy probablemente afecten la aceptación de la meta por parte de un individuo o su compromiso con ésta.

Molina (2000), manifiesta:

Que el establecimiento de metas son los incentivos monetarios que sirven para mejorar el desempeño aunque estos tengan la probabilidad de afectar la meta por parte del colaborador sin embargo, no hay mucha comprensión sobre cómo estas técnicas interactúan para determinar el desempeño. (pág. 29)

- **Motivación y satisfacción**

Para motivar y tender a la satisfacción del personal, se debe, en primer lugar, reconocer los aportes individuales que cada persona realiza en la empresa, por lo que es necesario evaluar al trabajador en su actividad laboral, ya que esto permitirá conocer su desempeño y comportamiento y como consecuencia de ello recibir una retribución consistente con el resultado de esta evaluación (Medina, Gallegos, & Lara, 2008).

- **El trabajo colaborativo y su importancia**

Uno de los objetivos básicos que se persigue con la utilización del trabajo colaborativo es promover una adecuada formación y un apropiado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión de la organización, lo que incluye la promoción de ideas, actividades formativas y propuestas de acción (Jiménez, 2009).

- **Reconocimiento del trabajo**

Un primer aspecto a considerar en la gestión del valor, es el reconocimiento de que la empresa es un ente fundamental dentro de la actividad económica, en la que participan interrelacionadamente diversos agentes económicos, entre los que se destacan los financiadores, usuarios y trabajadores. Medina, Gallegos y Lara (2008), afirman: “Que la actividad económica y de desarrollo de una empresa está ligada al esfuerzo propio de cada trabajador, que los jefes deben saber reconocer eso como un valor primordial para que el clima de la empresa sea buena” (pág. 1215).

- **Escucha activa**

Escuchar activamente no siempre es fácil porque existen razones tanto internas como externas que pueden interferir con dicha escucha. Por ejemplo, el temor a no comprender o no poder dar una respuesta efectiva, las preocupaciones personales, la necesidad de control, las ideas preconcebidas sobre las personas o las presiones de tiempo, entre otras, hacen tanto ruido que no se puede realmente escuchar lo que el otro quiere decir. Estas posibles divagaciones o ausencias se pueden fácilmente percibir y, como consecuencia, generar desconfianza y desgano en la comunicación con el otro. La escucha activa es la clave para desarrollar y mantener las relaciones personales y laborales, para poder tomar decisiones consensuadas y para una efectiva solución de problemas. Es, por lo tanto, un valor y una destreza indispensables para liderar y motivar (Muñoz & Ramírez, 2014).

- **Participación del empleado**

La participación e implicación del empleado puede definirse como la incorporación de cualquier mecanismo diseñado para incrementar la contribución del empleado al proceso decisorio en la empresa. Este autor diferencia entre las formas de participación directa y las indirectas. Las directas las define como aquellas iniciativas, tomadas por parte de la directiva, encaminadas a dar un mayor poder de decisión del empleado sobre aquellas cuestiones que afectan a su medioambiente laboral. La participación indirecta (o representativa) es aquella que sirve de vehículo para que se tengan en cuenta los puntos de vista de los empleados mediante el uso de algún organismo representativo, por ejemplo, los sindicatos o los comités de empresas.

Báez (2011), menciona:

Que la mayor parte de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones puede influir como también puede perjudicar, pero las decisiones también deben tener un punto de vista de cada uno de los miembros de la organización y así se debería aportar para el crecimiento y producción de las organizaciones para tomar la mejor decisión en conjunto. (pág. 131)

- **Clima organizacional**

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades; el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización.

Iglesias y Sánchez (2015), establecen:

El clima organizacional está ligado con las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una empresa. La palabra organización dentro de la teoría hace función al hombre y al trabajo y su partición en el medio social. El hombre en las organizaciones está expuestos en un ambiente complejo y dinámico, lo que genera un comportamiento que influye en el sistema de la organización. (pág. 456)

Clima organizacional y otros constructivos

Percepción

Se puede hablar de percepción, como el conjunto de los mecanismos por los que un individuo conoce, se presenta, juzga o se forma una impresión de alguien. Ahora bien, el ser humano conoce a los demás hombres no solo por vía de estimulación sensorial sino que puede pensar, razonar, imaginar, inducir, deducir sobre ellos. “Esto quiere decir que la percepción engloba un conjunto que está representada por la impresión que recibe del lugar de trabajo y el ambiente” (Chiang et. al., 2010).

Clima Social

No es fácil encontrar diferencias claras entre lo que se llama clima organizacional y lo que muchas veces se denomina clima social, unos de los autores que establece distintos es Schneider (1985), señalando que muchos usan el termino clima social para referirse a las practicas interpersonales de raíz lewiana usado de este modo se refiere a las políticas y actividades formales e informales características de la manera en que los iguales se relacionan. Schneider como se citó en (Chiang et. al., 2010) “Menciona que al encontrarse con diferencias entre clima organizacional y social, señalando que clima social se refiere a las políticas y actividades formales e informales de una manera en que ambos se relacionan” (pág. 204).

Condiciones de trabajo

Son demasiados los aspectos a considerar sobre las condiciones de trabajo como para poder hacer un resumen de todo ello aquí. En general los empleados valoran un entorno físico que no sea peligroso y que sea confortable. (Chiang et. al., 2010), menciona: “Esto quiere decir, que en cierto modo al hablar de las condiciones de trabajo hace referencia que en general el trabajador se siente más conforme con la seguridad de tener un trabajo estable, en relación al entorno físico y el sentirse a gusto en su espacio” (pág. 204).

Seguridad en el empleo

La seguridad en el empleo ocupa uno de los primeros lugares entre los factores de satisfacción por orden de importancia. La incertidumbre en un empleo no genera sentimientos de satisfacción.

El sujeto que se encuentra seguro en una organización tiene la sensación de que es valorado por la empresa en que trabaja y que se posee conocimientos y posibilidad de conservar su empleo. Esto, en último término incide sobre la imagen que una persona tiene de sí mismo.

Chiang et. al.(2010), afirma:

Esto quiere decir que en cierto sentido, lo que un trabajador mira en su empleo es la seguridad de mantenerse firme con su permanencia en la organización al no ser despedido, y al permanecer en la empresa le genera sentimientos de ser valorado y tiene el desempeño adecuado para conservar su empleo. (pág. 205)

Satisfacción laboral y clima organizacional

Por último, la vinculación del clima organizacional y satisfacción laboral. La satisfacción arranca en gran medida de la valoración que la persona realiza del conjunto

de características que describen los estímulos que configuran. Su contexto de trabajo, el clima se refiere a la descripción del conjunto de características que percibe el individuo de su organización.

Que de cierta manera, la satisfacción laboral arranca de una medida en el que el trabajador se encuentra valorado y la importancia que ve la empresa, en la misma con todos los beneficios, con el número de características en que percibe estímulos mientras el clima organizacional está enfocado en como la persona se siente dentro de la organización con el resto (Chiang et. al., pág. 247).

Fundamentación legal

En la Constitución de la República del Ecuador del 2008 en la sección Octava, Trabajo y Seguridad Social Art. 33.- dice:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El trabajo es indispensable como fuente de realización personal, que todo ciudadano debería tener con todos los beneficios que reconozcan su labor para la construcción de un país soberano, ya constituye con un eje estratégico para el desarrollo nacional. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

El arduo trabajo presentado en una investigación y el sacrificio que hay de por medio lleva, a dar una solución a un problema en específico, con la finalidad de compartir, conocimiento y enriquecer nuestra cultura y proponer un nuevo tema de debate, con la presente investigación se puntualizaran factores que tiene la estabilidad de trabajo conjunto a ello, el desempeño que rinde un trabajador en la organización.

Enfoque investigativo

Cuantitativo

Toma como centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. Utiliza la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de la población que investiga para llegar a probar las Hipótesis establecidas previamente (Cortés & Iglesias, 2004).

De acuerdo a Cortés e Iglesias (2004), mencionan: “Enfoque cuantitativo: toma como centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder las preguntas de investigación” (pág. 10).

Cualitativo

La investigación cualitativa es una técnica descriptiva de recopilación de datos que se utiliza para descubrir detalles que ayudan a explicar el comportamiento. Transmite la riqueza de los pensamientos y experiencias de las personas. En resumen, la investigación cualitativa nos ayuda a comprender el por qué, cómo o de qué manera subyacente se da una determinada acción o comportamiento.

En el método cualitativo generalmente se responden preguntas como ¿por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿para qué?; Cabe destacar que aquí los resultados que se obtienen son muy representativos pero no pueden ser proyectados; y usa entrevistas, la observación localizada y grupos de discusión como método de recolección de los datos. Esta técnica solo capta cualidades diferenciativas mas no mide. (Typeform, 2016)

La investigación engloba un estudio de tipo mixto ya que es importante para comprobar una o más interrogantes relevantes de una hipótesis para que sea comprobada y derivada en conclusiones y recomendaciones.

Tipos de investigación

Población y muestra

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

La población tiene algunas dimensiones que se caracteriza en la observación, en el lugar que se aplica la investigación en este caso se escogió para la investigación de la tesis el personal de la Empresa Fabri- cables, de la ciudad de Quito.

Muestra

La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población.

“La muestra es una representación gráfica y exacta de la población al que se quiere en la investigación” (Arias, 2012, pág. 83).

La investigación tiene una muestra probabilística, ya que todos los individuos de la población tengan las mismas oportunidades, la muestra es de tipo aleatorio simple ya que cualquiera de los individuos de la población pueden ser elegidos. Dicho esto la población de trabajadores de la empresa es de 102 personas.

Tabla N° 3 Población

Población	
Masculino	Femenino
62	40

Elaborado por: Investigador

Para constatar la muestra probabilística exacta se tomó en cuenta la siguiente fórmula:

En donde:

N: 102 Población

σ: Varianza 0,25

Z: Nivel de Confianza $0,95/2=0,4750 \rightarrow 1,96$

P: probabilidad de éxito: 0,5 (por margen de error que puede existir)

Q: probabilidad de fracaso $\rightarrow 1 - 0,5 = 0,5$

E: error admisible = 0,05 (5%)

n: ?

$$n = \frac{N \times \sigma \times Z^2}{N - 1 \times E^2 + \sigma \times Z^2}$$

$$n = \frac{102 \times 0,25 \times 1,96^2}{102 - 1 \times 0,0025^2 + 0,25 \times 1,96^2}$$

$$n = 81$$

Procedimientos del desarrollo de la investigación

- Elaboración del marco teórico definitivo
- Diseño, elaboración y validación de los instrumentos de la investigación
- Encuesta EDCO y Desempeño Laboral
- Aplicación de la investigación y toma de datos
- Procesamiento de datos
- Análisis de resultados
- Elaboración de gráficos y cuadros estadísticos
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones
- Elaboración de la propuesta

Método, técnicas e instrumentos

Tabla N° 4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de Información

	MÉTODO ANALÍTICO	Este método nos permite analizar toda la información recolectada, que permita el sustenta del estudio tratado
MÉTODO	MÉTODO DESCRIPTIVO	Este método nos permite conocer, y describir algunas variables y nos, responde a preguntas , ¿Qué, quien, porque, cuándo y cómo?
	MÉTODO ESTADÍSTICO	Nos permite manejar datos cualitativos y cuantitativos. Con el fin de comprobar la hipótesis general de la investigación.
TÉCNICA	Encuesta	Esta técnica nos permite obtener datos que están relacionada con el tema de investigación con el fin de obtener información específica de sus participantes.
	EDCO	Con el test EDCO se evaluara la subescala de estabilidad laboral en la empresa Fabri-Cables.

MANUAL ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

Con el estudio del clima organizacional en una empresa, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

En el estudio de la medición del clima organizacional en las diferentes entidades, sea este público o privada siempre es bueno la evaluación de clima para conocer cómo se sienten los trabajadores dentro de las organización., con ellos solo define como comportamiento organizacional donde demuestra distintas, conductas de sus obreros reflejadas en un resultado propio y de gran importancia para sus superiores (García, 2009).

Significación: una puntuación se considera alta baja según el número de ítems o afirmaciones. La puntuación mínima posible es de 40 y la máxima es de 200.

Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización.

Se tomó en cuenta la subescala de estabilidad del test EDCO para la variable a investigar tomando en cuenta para sacar, un puntaje significativo para llegar a una conclusión.

Grupo de referencia (población destinataria): la EDCO va dirigida a funcionarios de una empresa, dentro del área administrativa.

Escalas: para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos.
- Promedio: De 94 a 147 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 148 y 200.

Las puntuaciones están determinadas en puntos que van desde el nivel más bajo hasta el nivel alto esto también es evaluado en las diferentes sub escalas. Cualquiera que sea el resultado se suma y se divide y se saca el total promedio de la evaluación.

Subes calas: En EDCO hay subes calas que valoran características específicas del clima organizacional como son:

- Relaciones interpersonales
- Estilo de dirección
- Sentido de pertenencia
- Retribución
- Disponibilidad de recursos
- Estabilidad
- Claridad y coherencia en la dirección.
- Valores colectivos
- Características de los Ítems

Los ítems están conformados por una afirmación o juicio que está relacionado con el clima organizacional y una escala valorativa que le permite al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala.

Instrucciones de aplicación

Para el examinador. Debe conocer las características del grupo al cual va dirigida la prueba. Leer el instructivo y la prueba en su totalidad. Debe tener en cuenta a qué tipo de personas va dirigida la prueba específicamente. Antes de aplicar la prueba el experimentador debe conocer la empresa donde se va a aplicar.

García (2009) menciona, “que la aplicación de la prueba debe ser explicada de la forma más clara para que el personal pueda puntuar la evaluación si cometer errores y la respuestas sean más claras y verídicas” (pág. 52).

En el caso de ítems positivos la calificación sería de la siguiente manera:

Siempre = 5

Casi siempre=4

Algunas veces =3

Muy pocas veces =2

Nunca =1

Tabla N° 5 Plan de recolección de Información

INSTRUMENTO	Evaluación de Desempeño	Se realizara un procedimiento estructural para medir el comportamiento conductual real del trabajador con sus competencias, con el fin de conocer en qué medida son más productivos(as) los trabajadores de la empresa Fabri –Cables.
-------------	----------------------------	---

Fuente: (García, 2009)

Elaborado por: Investigador

¿Por qué es preciso el programa de evaluación del desempeño?

Las evaluaciones del desempeño, es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización. Con base en los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la organización. Es decir, la evaluación de los empleados consiste en evaluar la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad.

El método de evaluación de desempeño aplicado en la investigación pertenece a una evaluación de desempeño por competencias y su forma de calificación es de una escala de Likert, que está basada en los siguientes factores, responsabilidad, conocimiento, calidad de trabajo, colaboración, trabajo en equipo e iniciativa. Para lo cual la evaluación resaltara resultados que son: muy satisfactorio, satisfactorio, por mejorar, insatisfactorio y muy insatisfactorio (Alveiro, 2009, pág. 4).

Tabla N° 6 Evaluación desempeño

Evaluación Desempeño					
Factores	Muy Insatisfactorio	Insatisfactorio	Por Mejorar	Satisfactorio	Muy Satisfactorio
<p><u>Responsabilidad</u> Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -No desempeña las tareas con dedicación -No cumple con las expectativas del trabajo -No trabaja en función de los objetivos fijados 	<ul style="list-style-type: none"> -Pocas veces se desempeña en las tareas con dedicación - Parcialmente genera expectativas en su trabajo - Existe Poco trabajo en función de sus objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> -Eventualmente se desempeña bien en las tareas con dedicación. -la mayor parte genera expectativas en su trabajo -Ocasionalmente trabaja cuando se fija los objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Se desempeña bien en las tareas con dedicación - Genera buenas expectativas en su trabajo -Un buen trabajo en relación de sus objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> - su desempeño es excelente al momento de realizar sus tareas con dedicación - Garantiza un buen trabajo con buenas expectativas. -cumple totalmente con su trabajo y sus objetivos los termina muy bien
<p><u>Conocimiento</u> Experiencia en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Nuca actualiza sus conocimientos para su trabajo -la mayor parte de su trabajo no brinda la información adecuada -no identifica los temas a tratar 	<ul style="list-style-type: none"> -No tiene conocimientos actualizados en su manera de trabajar -ocasionalmente no brinda la información adecuada - No maneja temas adecuados al trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -muy pocas veces utiliza nuevos conocimientos -tiene poco manejo de la información -lo temas en relación con trabajo son poco escasas 	<ul style="list-style-type: none"> -Sus conocimientos son buenos y está al tanto de lo último en relación a su trabajo. - cumple con excelente manejo de la información -los temas a tratar son bien manejados 	<ul style="list-style-type: none"> Excelente manejo de conocimientos siempre se mantiene al tanto de lo nuevo -siempre presta un muy buena información adecuada - correctamente bien manejados los temas en el trabajo
<p><u>Calidad del trabajo</u> Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual es responsable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Nunca demuestra interés por aprender -Frecuentemente no utiliza adecuadamente los recursos -Diariamente no termina el trabajo oportunamente 	<ul style="list-style-type: none"> - pocas veces demuestra interés por aprender -no maneja adecuadamente los recurso -no termina su trabajo a tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> -eventualmente demuestra interés por aprender - no utiliza correctamente los recursos - termina el trabajo pero incompleto 	<ul style="list-style-type: none"> - muestra un buen interés por aprender a diario -utiliza correctamente los recursos - termina su trabajo a tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> -constantemente aprende lo que se le enseña -buen manejo de los recursos -termina su trabajo antes de lo previsto.

Qué es una escala de Likert?

Una escala de Likert es una escala psicométrica utilizada comúnmente en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas de investigación según Wikipedia.

Las escalas de Likert se usan para medir actitudes y opiniones que un nivel más cercano que un cercano que una pregunta binaria de sí/no. Las escalas de Likert normalmente usan tres o cinco elementos de opinión.

La escala de Likert tiene como propósito el evaluar de manera más concisa y sencilla los resultados de una encuesta que está dividida en categoría que van de 3 a 5. En mi estudio se utilizó Likert con el propósito de evaluar el desempeño de los colaboradores en categorías de 5 competencias para sacar un resultado real (Artigas, 2018).

- Las de tres elementos usan un máximo, un mínimo y un punto medio o neutral.
- Las de cinco elementos suelen ser las más usadas en nuestra disciplina tienen:
- Muy satisfecho
- Parcialmente satisfecho
- Normal
- Parcialmente insatisfecho
- Muy insatisfecho

Tabla N° 7 Escala de Likert

<p><u>Colaboración</u> Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la Organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.</p>	<p>-No demuestra una buena predisposición y colaboración con sus compañeros - la mayor parte del tiempo no cumple con sus obligaciones -No tiene predisposición y las ganas de que sus compañeros colaboren por el bien de la organización.</p>	<p>-Cada día no presenta, la calidad de trabajo esperado en relación a su colaboración. - sus obligaciones no representa resultados para la empresa -no tiene la ganas de motivar a los demás en la organización.</p>	<p>- lo semanal presenta una mejora en su colaboración con si trabajo - tiene predisposición para mejorar en su día a día con la empresa en relación a sus obligaciones. -motiva a un grupo de personas de su confianza y no a todos en el trabajo.</p>	<p>-buena colaboración -cumple con sus obligaciones -buen manejo de empatía con los demás y fortalece amistad y manifiesta la colaboración de los demás.</p>	<p>-excelente colaboración con el resto - cumple las necesidades de la empresa con sus obligaciones en su rol de trabajo. .hace que el resto se de los compañeros colaboren con responsabilidad y buena energía.</p>
<p><u>Trabajo en Equipo</u> Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar Juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente.</p>	<p>-toda su jornada laboral no manifiesta interés en trabajar en equipo -no crea un buen ambiente en la organización. -en un periodo de un mes no manifiesta estar interesado en los objetivos de la empresa.</p>	<p>-no trabaja en conjunto a los demás sino solo. -no manifiesta buen clima con sus compañeros. -no tiene la iniciativa de ver por los resultados de la empresa.</p>	<p>.De vez en cuando trabaja en equipo -Poco interés en generar buen clima de trabajo. -Manifiesta cierto grado de cooperación para el logro de objetivos de la empresa.</p>	<p>- buen manejo de trabajo equipo. -mayor grado de clima con sus compañeros . Predisposición para el logro de objetivos.</p>	<p>- Excelente trabajo equipo - mejor clima laboral -mayor logro de objetivos.</p>
<p><u>Iniciativa</u> Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas</p>	<p>-no mejora los procesos -no encuentra soluciones a los problemas en todo su periodo de trabajo -no hay cambios en su trabajo para los resultados.</p>	<p>-tarda en mejorar los procesos. No muestra el interés absoluto - todo el tiempo se mantiene con la misma rutina. Y no brinda solución a los problemas -no hay mejora constante o diaria en su trabajo.</p>	<p>-poca predisposición en los procesos -insuficiente manejo de los conflictos y solución de problemas. -hay un escaso mejora en su trabajo y en su resultados que genera el mismo</p>	<p>-buen manejo de los procesos del trabajo -solución rápida en los problemas. -genera cambios en su manera de trabajar.</p>	<p>-excelente manejo de los procesos en el trabajo -buen manejo de en la solución a los problemas. -cambio constante en su trabajo y conocimiento.</p>

Fuente: (Artigas, 2018)

Elaborado por: Investigador

Operacionalización de las variables

Tabla N° 8 Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
Estabilidad laboral	Permanecer vinculado en la empresa Necesidades productivas	Seguridad y estabilidad en el cargo Desempeño en el cargo	¿La empresa brinda estabilidad laboral? ¿De mi buen desempeño depende la permanecía en el cargo?	Test EDCO
Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
Desempeño	Comportamiento Relaciones interpersonales Desempeño profesional	Conducta que muestra en el trabajo. Convivencia entre los miembros de la organización. Conocimiento y experiencia al momento de realizar sus funciones en relación al cargo.	¿Cumple con las expectativas del trabajo? ¿Promueve el trabajo en equipo? ¿Actualiza sus conocimientos?	Evaluación de Desempeño

Fuente: (Artigas, 2018)

Elaborado por: Investigador

CAPITULO IV

RESULTADOS

Tabla N° 9 Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
15 a 19 años	4	4,9%
20 a 24 años	12	14,8%
25 a 29 años	23	28,4%
30 a 34 años	16	19,8%
35 a 39 años	9	11,1%
40 a 44 años	6	7,4%
45 a 49 años	8	9,9%
50 a 54 años	3	3,7%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

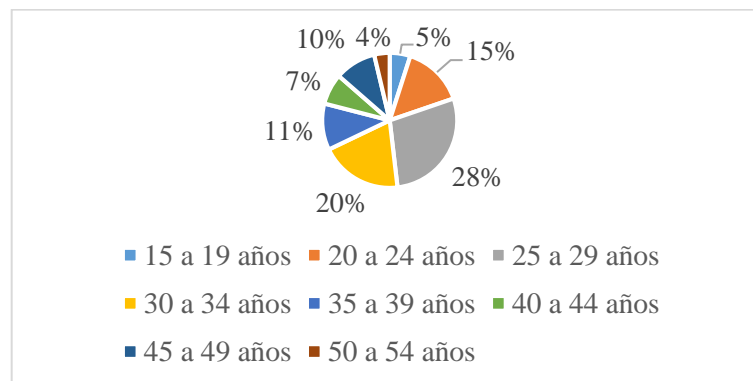


Gráfico N° 2 Edades

Elaborado por: Investigador

Análisis: Según los resultados obtenidos se puede observar que el 28%,4 comprende una edad de 25 a 29 años, donde se observa que son adultos con gran posibilidad de generar un buen desempeño laboral , pero el 20% tiene edades de 30 a 34 años donde la madurez del trabajo y además tiene cargos superiores para ser designados, y el 14% presenta edades de 20 a 24 años el cual son personas que pueden trabajar medio tiempo ya que pueden estar estudiando o terminando una carrera universitaria, el 11% tiene edades de 35 a 39 años se observa una población de adulto contemporáneo, sin embargo el 10% presenta 45 a 49 años de edad son personas que en el desempeño laboral son óptimas por ser mecánicas y ya tienen experiencia en algún área específica, pero el 7% tiene edades de 40 a 44 años el cual son buenas y óptimas para el desempeño laboral, el 5% tiene edades de 15 a 19 años son aptas para desempeñar labores simple y de medio tiempo y el 3 % tiene edades de 50 a 54 años de edad el cual son personas cercanas a la jubilación o a la pensión.

Tabla N° 10 Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	31	38,3%
Masculino	50	61,7%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

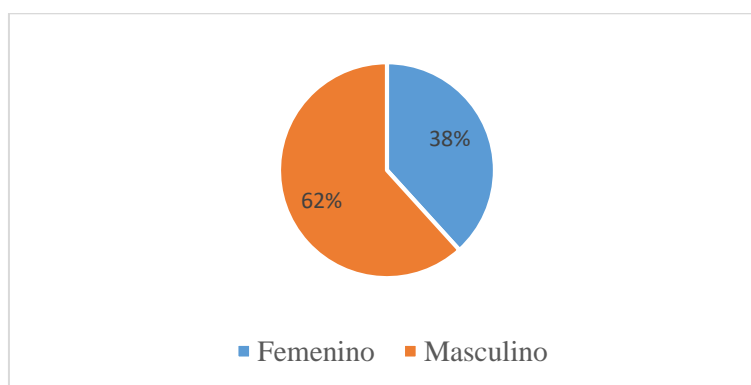


Gráfico N° 3 Sexo

Elaborado por: Investigador

Análisis: Según los resultados obtenidos se puede tener que el 62% es población masculina el cual se observa que depende más del trabajo y 35% es población femenina.

Estabilidad laboral

1.- ¿La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?

Tabla N° 11 Despido de personal sin tener en cuenta su desempeño

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	77	95,1%
Muy pocas veces	4	4,9%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

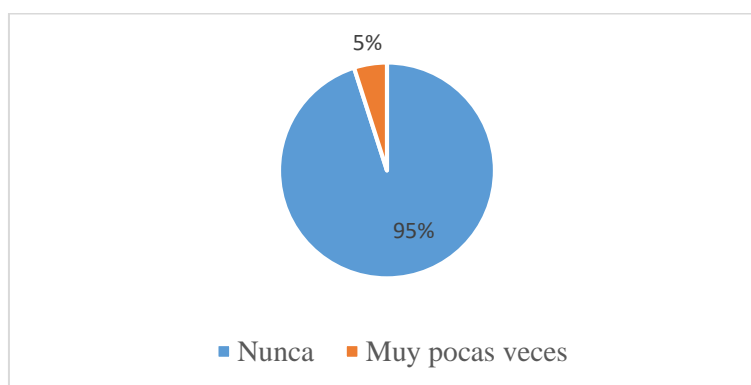


Gráfico N° 4 Despido de personal sin tener en cuenta su desempeño

Elaborado por: Investigador

Análisis: Los resultados demuestran que el 95% de la población no es despedida sin ninguna razón y nunca destaca el perfil del colaborador para tomar la medida, pero el 5% expresa que a veces toman esta medida para tomar la medida de despido.

2.- ¿La empresa brinda estabilidad laboral?

Tabla N° 12 La empresa brinda estabilidad laboral

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	5	6,17%
Siempre	76	93,83%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

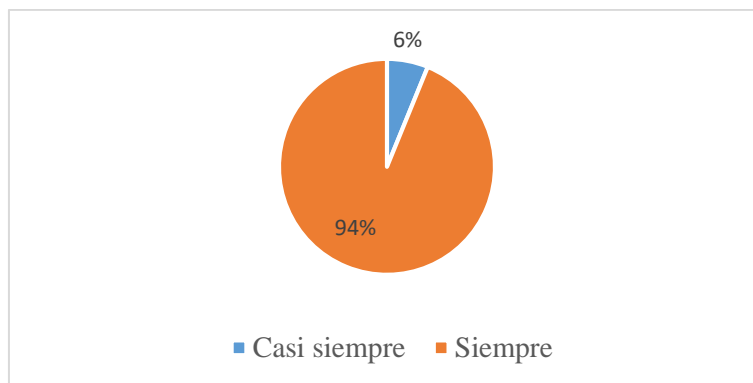


Gráfico N° 5 La empresa brinda estabilidad laboral

Elaborado por: Investigador

Análisis: Los resultados obtenidos muestran que el 94% de la población tiene estabilidad laboral el cual se siente cómodos, seguros y con una confiabilidad con la empresa pero 6% cree que este proceso es factible pero son monitoreados constantemente y las exigencias que pide la entidad demuestran que van a asegurar el puesto que está desempeñando.

3.- ¿La empresa contrata personal temporal?

Tabla N° 13 La empresa contrata personal temporal.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	55	67,90%
Muy pocas veces	24	29,63%
Casi siempre	2	2,47%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

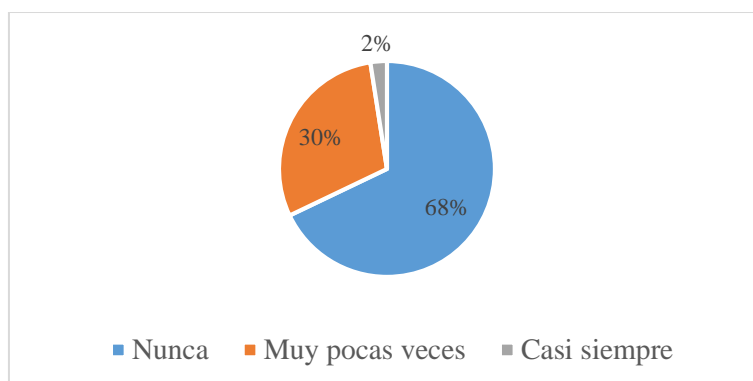


Gráfico N° 6 La empresa contrata personal temporal

Elaborado por: Investigador

Análisis: Los resultados demuestran un 68% de la población encuestada expresa que la empresa no contrata personal temporalmente ni tampoco hace contratos con poco periodo de vigencia, ya que la entidad quiere es tener personal eficiente y seguro dentro de la entidad, pero el 30% cree que las personas que están en periodo de prueba son aquellas que no superan la capacitación o no cumplen con los requisitos necesarios para optar por el cargo que está desempeñando, sin embargo el 2% dice que hay contratos temporales o son el persona que está entrando nuevo a la entidad o están en periodo de prueba.

4.- ¿La permanencia en el cargo depende de preferencias personales?

Tabla N° 14 La permanencia en el cargo depende de preferencias personales

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	76	93,83%
Muy pocas veces	3	3,70%
Algunas veces	1	1,23%
Casi siempre	1	1,23%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

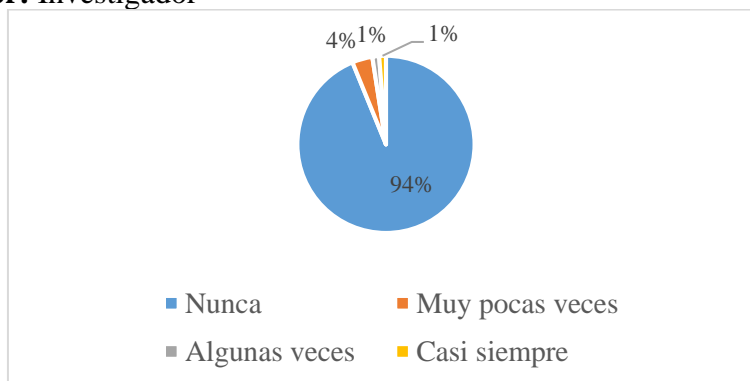


Gráfico N° 7 La permanencia en el cargo depende de preferencias personales

Elaborado por: Investigador

Análisis: Este gráfico demuestra que 94% de la población no ha observado preferencias ni relaciones interpersonales para asumir un cargo dentro de la entidad ya que se demuestra que los ascenso, contrataciones y otros elementos son ejercidos por

procesos de captación y desempeño laboral, pero el 4 % dice que algunos cargos se ha señalado personas en ese puesto sin tener en consideración las capacidades, actitudes que tiene otro colaborador o los años de servicio, sin embargo un 1% de los trabajadores opina que si hay favoritismo o preferencia para elegir el cargo, función o salario de un colaborador

5.- ¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo?

Tabla N° 15 Buen desempeño depende la permanencia en el cargo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy pocas veces	3	3,7%
Casi siempre	6	7,4%
Siempre	72	88,9%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

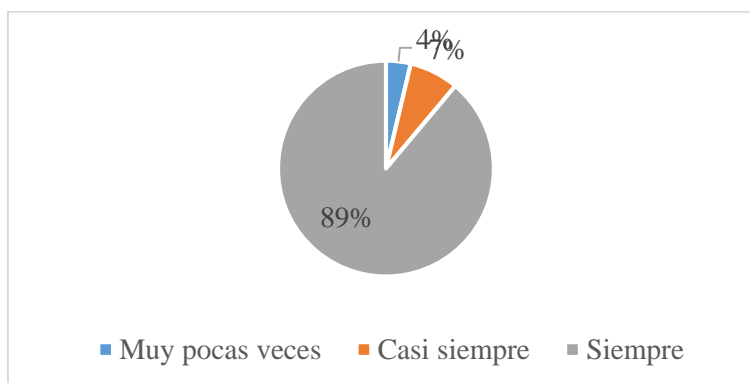


Gráfico N° 8 Buen desempeño depende la permanencia en el cargo

Elaborado por: Investigador

Análisis: Se observa que el 89% de los encuestados dicen que la permanencia laboral son mérito propio de cada persona, porque se estudia, desempeño, compromiso, voluntad y dedicación que tiene cada colaborador en el puesto, además el 7% opina similar pero están disconformes con ciertas características y el 4 % rara vez cree que el desempeño laboral funcione como indicador de permanencia y asume que se debe a la relación interpersonal.

Tabla N° 16 Estabilidad Laboral

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy pocas veces	9	11,1%
Algunas veces	72	88,9%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

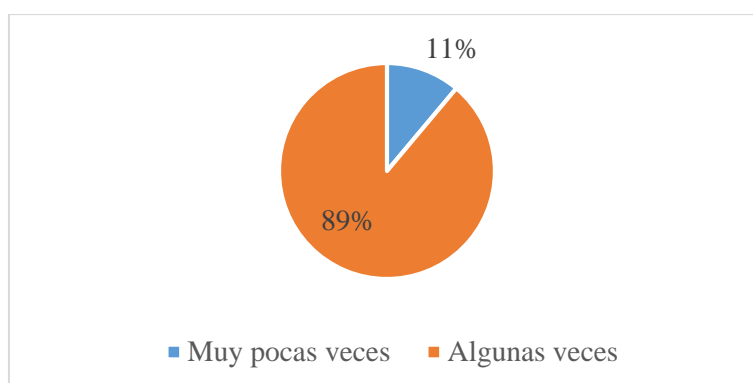


Gráfico N° 9 Estabilidad Laboral

Elaborado por: Investigador

Análisis: Los resultados obtenidos en general demuestran que el 89% de la población, cree que la estabilidad dentro de la empresa es excelente, porque todos los encuestados dicen que los procesos de rendimiento laboral, ascenso, permanencia y contratos son buenos porque valora ciertas características que son ejemplares dentro de la institución pero el 11% no observa ese proceso equitativo pero si está de acuerdo que las directrices institucionales están acorde a los procedimientos y conocimientos que tiene cada empleado.

Desempeño

1.- ¿Desempeña las tareas con dedicación?

Tabla N° 17 Desempeña las tareas con dedicación

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	3	3,70%
Satisfactorio	29	35,80%
Muy satisfactorio	49	60,49%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

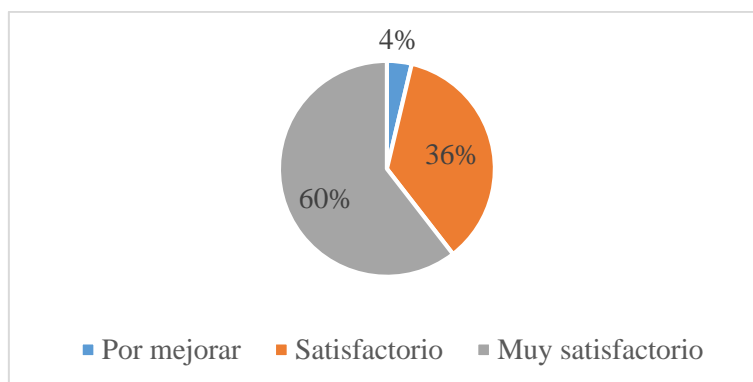


Gráfico N° 10 Desempeña las tareas con dedicación

Elaborado por: Investigador

Análisis: Los resultados obtenidos denotan que el 60% de la población realiza todas las funciones y tienen muy buen desempeño, donde todos los colaboradores hacen de manera amena y participativa cada actividad. El 36 % la hace bien pero con algunas carencias que se denota pero son efectivas, pero el 4% expresa que deben mejorar ciertos aspectos que afectan al desempeño, por ende pueden mejorar con una capacitación o un taller de mejora laboral.

2.- ¿Cumple con las expectativas del trabajo?

Tabla N° 18 Expectativas del trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	18	22,2%
Satisfactorio	24	29,6%
Muy satisfactorio	39	48,1%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

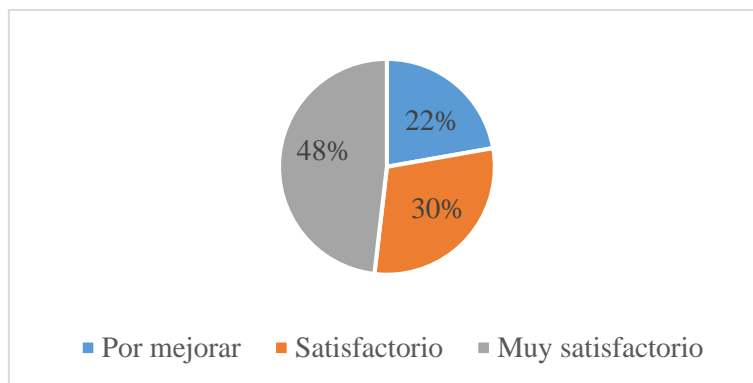


Gráfico N° 11 Expectativas del trabajo
Elaborado por: Investigador

Análisis: Según el resultado obtenido se puede evidenciar que el 48% de los trabajadores cumple con los procedimientos laborales y son de excelente calidad, pero el 30% hace las funciones y son satisfactorias dentro de la compañía, pero el 22% debe mejorar en algunos aspectos, para así lograr mejores procesos en las evaluaciones de desempeño dentro de la entidad.

3.- ¿Trabaja en función de los objetivos fijados?

Tabla N° 19 Trabaja en función de los objetivos fijados

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	19	23,46%
Satisfactorio	59	72,84%
Muy satisfactorio	3	3,70%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

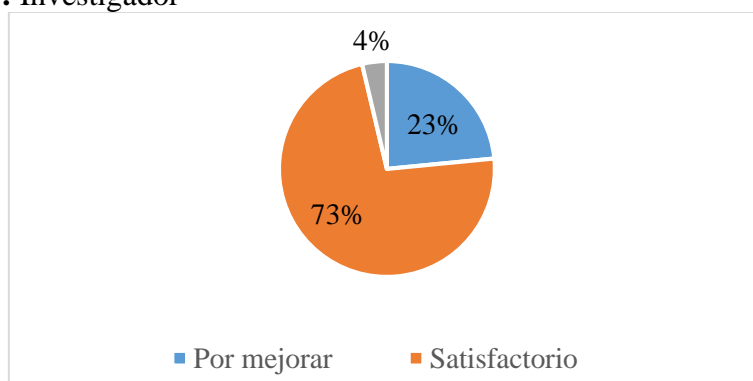


Gráfico N° 12 Trabaja en función de los objetivos fijados
Elaborado por: Investigador

Análisis: Estos resultados demuestran que el 73 % de los trabajadores cumplen satisfactoriamente con los objetivos estipulados por la empresa, pero el 23% debe mejorar esos aspectos para este modo aspirar a mejoras salariales o posibles ascensos dentro de la institución, sin embargo e 4% cumple con todas las metas pautadas por la empresa lo que conlleva que son el personal que supervisa, revisa y chequea toda la información antes de entregarla.

Tabla N° 20 Responsabilidad

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	4	4,9%
Satisfactorio	56	69,1%
Muy satisfactorio	21	25,9%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

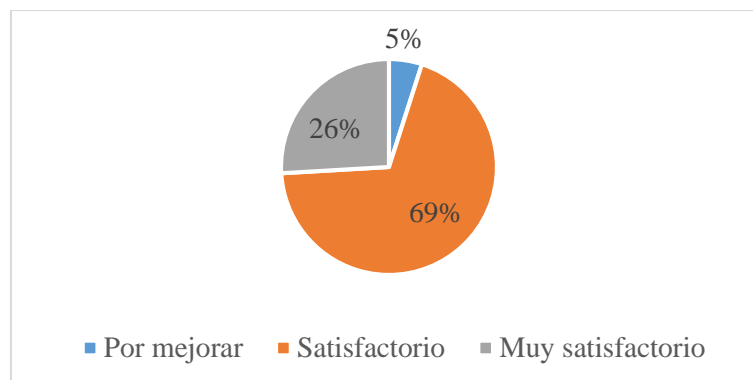


Gráfico N° 13 Responsabilidad

Elaborado por: Investigador

Análisis: Los datos obtenidos en cuanto a la responsabilidad se puede denotar que 69% de los colaboradores hace satisfactoriamente el trabajo dentro de la entidad lo que si se cumplen las metas pautadas, pero hay ciertos detalles que deben mejorar, pero el 26% cumple con todos los aspectos y metas de la empresa el cual se dicen que son responsables y eficientes pero un pequeño número 5% de personas deben mejorar muchas características en cuanto a la entrega y cumplimiento de los deberes y obligaciones que tiene con la entidad.

1.- ¿Actualiza sus conocimientos?

Tabla N° 21 Actualiza sus conocimientos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	17	21,0%
Satisfactorio	35	43,2%
Muy satisfactorio	29	35,8%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

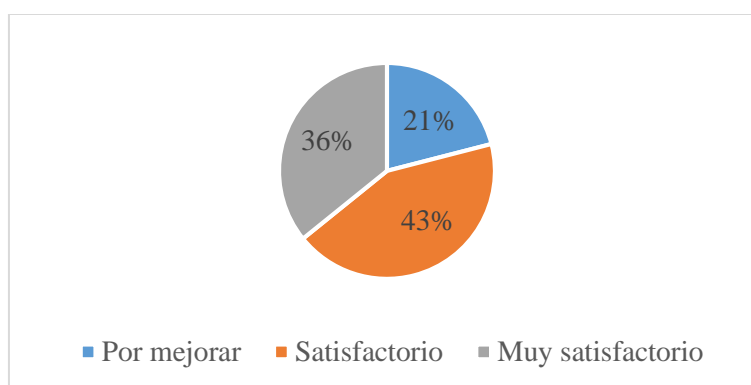


Gráfico N° 14 Actualiza sus conocimientos

Elaborado por: Investigador

Análisis: Esta grafica demuestra que el 43% de los colaboradores se actualiza o hace capacitaciones superiores para mejorar los aspectos en cuanto a los conocimientos o procesos de estudio y ser mejores profesionales, y 36% tienen mejoras continuas en los conocimientos y los aplican dentro de la empresa, sin embargo el 21% debe mejorar este aspecto ya que se denota carencia o desinterés en mejorar las capacidades cognitivas.

2.- ¿Brinda información adecuada?

Tabla N° 22 Brinda información adecuada

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	6	7,4%
Satisfactorio	22	27,2%
Muy satisfactorio	53	65,4%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

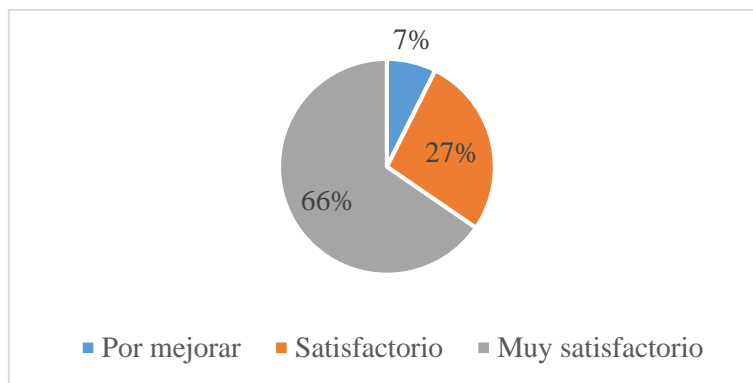


Gráfico N° 15 Brinda información adecuada
Elaborado por: Investigador

3.- ¿Identifica rápidamente el tema?

Tabla N° 23 Identifica rápidamente el tema

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Satisfactorio	54	66,67%
Muy satisfactorio	27	33,33%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

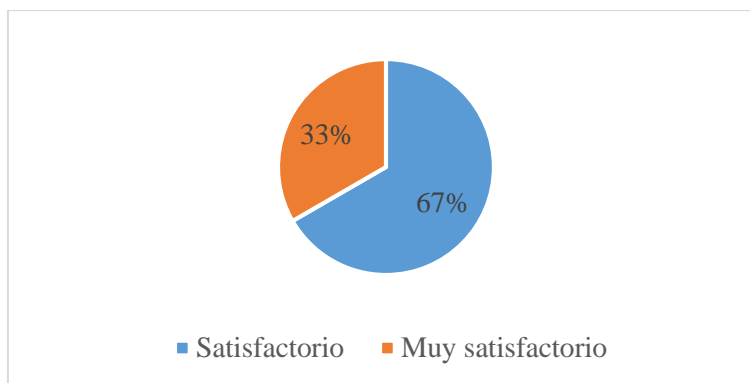


Gráfico N° 16 Identifica rápidamente el tema
Elaborado por: Investigador

Análisis: Los resultados obtenidos demuestran que el 67% de la población identifica rápidamente el tema a tratar y lo desarrollan de manera satisfactoria., pero el 33% se conecta rápidamente con la idea y ejecuta toda la información de manera eficiente.

Conocimiento

Tabla N° 24 Conocimiento

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	2	2,47%
Satisfactorio	53	65,43%
Muy satisfactorio	26	32,10%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

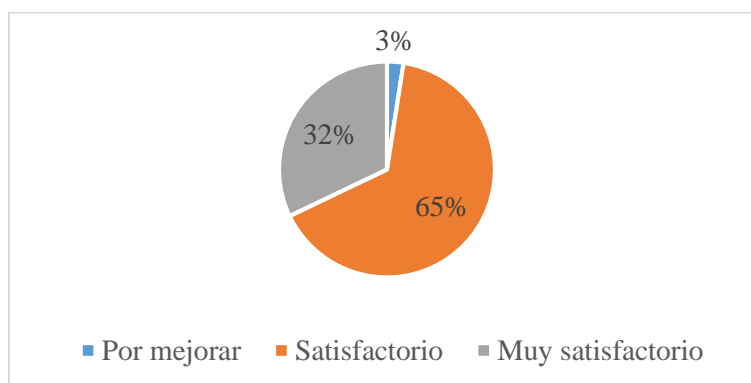


Gráfico N° 17 Conocimiento

Elaborado por: Investigador

Análisis: Esta gráfica demuestra que el 65% de la población tiene conocimientos satisfactorios dentro de la entidad ya que cumplen con todos los requisitos pedidos y asignados en cada una de las labores que se le encomienda, el 32% son muy brillantes con respecto a los conocimientos que desarrolla y usa en la entidad pero el 3% tiene que mejorar en esos aspectos o actualizarse en cursos o capacitaciones para ponerse al día con los temas de interés que utiliza la empresa y el desarrollo dentro de la entidad sea eficiente.

1.- ¿Demuestra interés por aprender?

Tabla N° 25 Interés por aprender

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	16	19,8%
Satisfactorio	44	54,3%
Muy satisfactorio	21	25,9%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

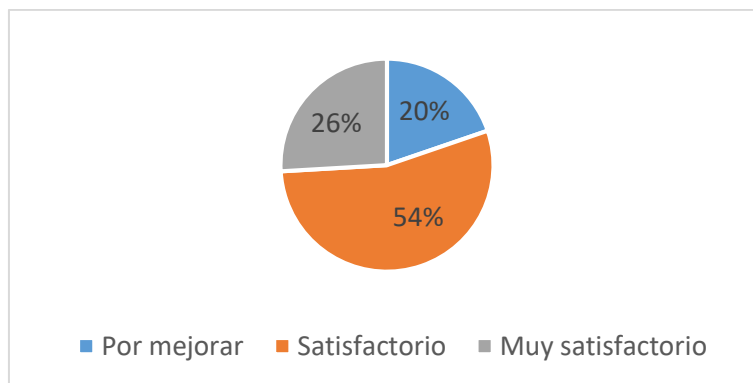


Gráfico N° 18 Interés por aprender
Elaborado por: Investigador

Análisis: El 54% tiene interés en aprender y mejorar continuamente, y el 26% lo observa como un proceso nuevo y está de acuerdo en aprender más, pero 20% debe mejorar ya que muchas carencias que se observan en el desempeño laboral son por desactualización.

2.- ¿Utiliza adecuadamente los recursos?

Tabla N° 26 Utiliza adecuadamente los recursos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	11	13,6%
Satisfactorio	28	34,6%
Muy satisfactorio	42	51,9%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

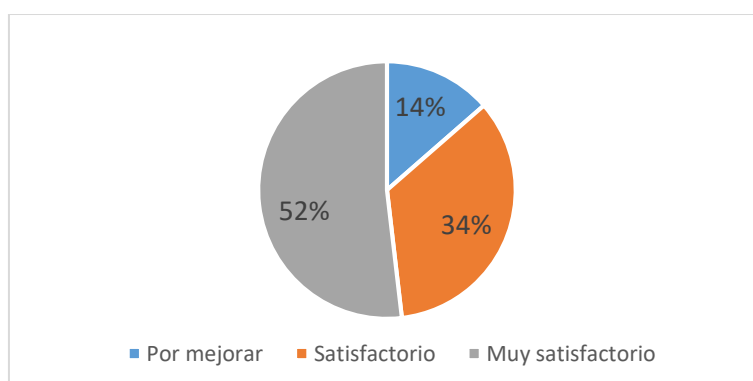


Gráfico N° 19 Utiliza adecuadamente los recursos
Elaborado por: Investigador

Análisis: El resultado de la gráfica expresa que el 52% de la población utiliza los recursos y estrategias de la empresa de la manera más eficiente, ayudando a cuidar y optimizar este elemento dentro de la entidad, pero 34% lo hace correctamente, pero el 14% debe aprender a valorar y utilizar los recursos de la institución, para evitar gastos o daños innecesarios.

3.- ¿Termina el trabajo oportunamente?

Tabla N° 27 Termina el trabajo oportunamente

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	17	21%
Satisfactorio	30	37%
Muy satisfactorio	34	42%
Total	81	100%

Elaborado por: Investigador

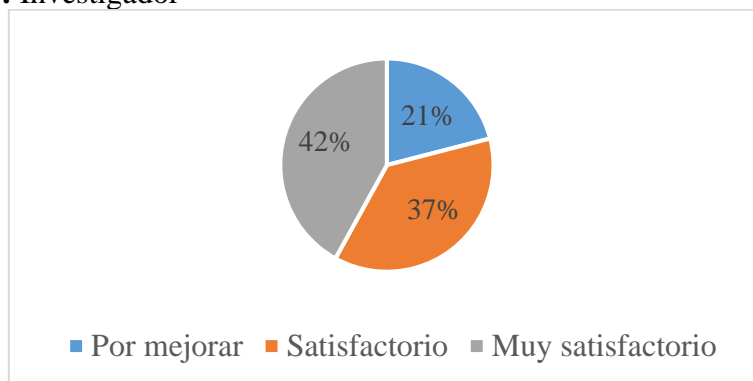


Gráfico N° 20 Termina el trabajo oportunamente

Elaborado por: Investigador

Análisis: Según los resultados obtenidos el 42% concluye excelentemente las asignaciones encomendadas sin margen de error ni fallas de entrega, y el 37% lo hace satisfactoriamente pero hay pequeños detalles por pulir o identificar continuamente, pero el 21% debe mejorar esos aspectos, porque afecta a la calidad y rendimiento del trabajo, lo cual presentaría buen rendimiento pero escasa eficiencia menor calidad al entregar un trabajo.

4.- ¿Calidad del trabajo?

Tabla N° 28 Calidad del trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Satisfactorio	67	82,7%
Muy satisfactorio	14	17,3%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

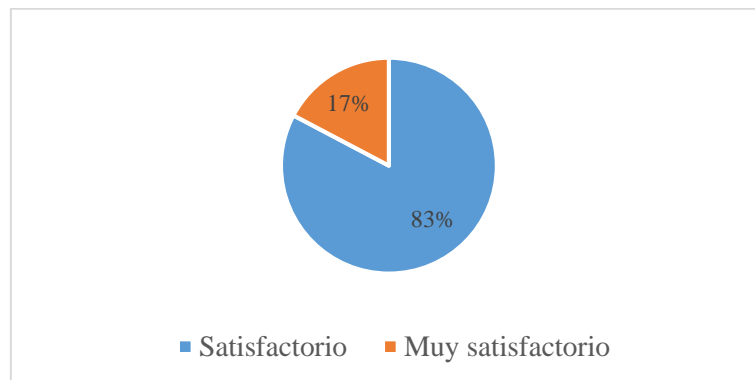


Gráfico N° 21 Calidad del trabajo

Elaborado por: Investigador

Análisis: El 83 % de los colaboradores realizan un trabajo de calidad el cual demuestra buena competencia y esfuerzo al realizar cualquier actividad, sin embargo el 17 % expresa demuestra mejor desempeño en cuanto a la calidad, rendimiento y eficiencia del trabajo.

4.- ¿Cumple con sus obligaciones?

Tabla N° 29 Cumple con sus obligaciones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	32	39,5%
Satisfactorio	18	22,2%
Muy satisfactorio	31	38,3%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

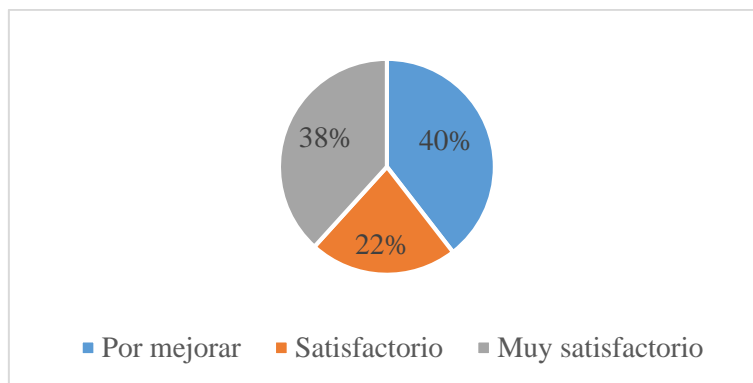


Gráfico N° 22 Cumple con sus obligaciones

Elaborado por: Investigador

Análisis: Los datos obtenidos explica que un 40% de la población debe mejorar con todas las obligaciones de la empresa, porque afecta al rendimiento y funcionamiento de la misma, pero 38% cumple a cabalidad todos los procesos de entrega de asignaciones, además cumplen todas las obligaciones y por eso muestran un aspecto de calidad e impecabilidad que destaca sobre el grupo, y el 22% lo hace satisfactoriamente todas las obligaciones porque muestra calidad y excelencia el único detalle que debe entregarse en los tiempos pautados para mejorar el detalle de la puntualidad.

5.- ¿Alienta a sus compañeros a desempeñarse bien con sus tareas?

Tabla N° 30 Alienta a sus compañeros a desempeñarse bien con sus tareas

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	14	17,3%
Satisfactorio	41	50,6%
Muy satisfactorio	26	32,1%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

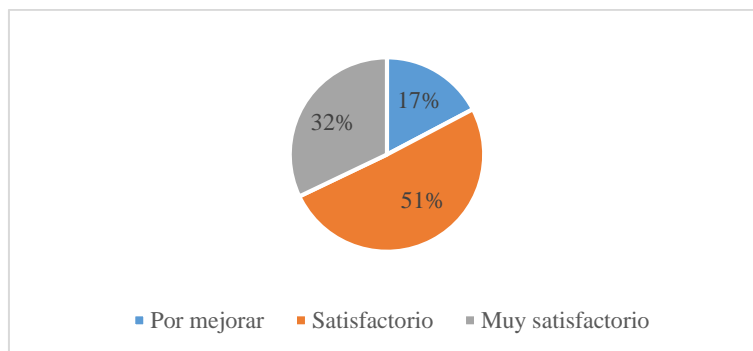


Gráfico N° 23 Alienta a sus compañeros a desempeñarse bien con sus tareas

Elaborado por: Investigador

Análisis: El 51% de los encuestados ayuda y colabora a los compañeros a mejorar las capacidades de rendimiento y cumplimiento de las labores, y el 32% ayuda y beneficia el aprendizaje a los demás compañeros para que tengan el mismo rendimiento y calidad que ellos y el 17% debe mejorar en ese aspecto para este modo alcanzar los objetivos y metas pautaos en la empresa.

6.- ¿Comprende la necesidad que todos colaboren para lograr objetivos?

Tabla N° 31 Comprende la necesidad que todos colaboren para lograr objetivos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	19	23,46%
Satisfactorio	46	56,79%
Muy satisfactorio	16	19,75%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

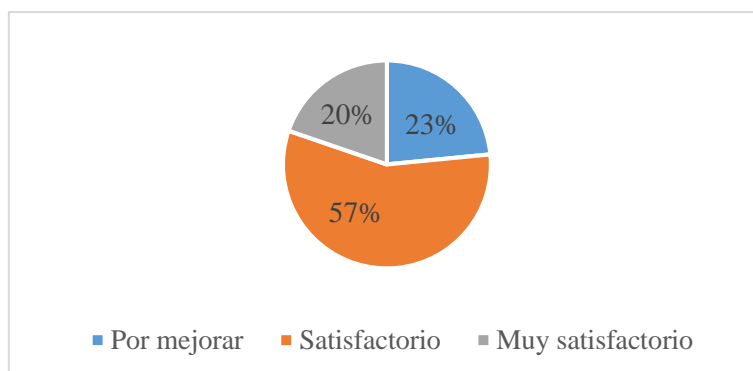


Gráfico N° 24 Comprende la necesidad que todos colaboren para lograr el objetivo

Elaborado por: Investigador

Análisis: Según los resultados obtenidos se puede observar que 57% de la población deben colaborar a alcanzar las metas y objetivos de la entidad, pero el 23% debe mejorar en ese aspecto porque la empresa al crecer todos crecen si se alcanza los objetivos pautados, y 20% demuestra la mejor actitud e la colaboración de logro de los objetivos.

Colaboración

Tabla N° 32 Colaboración

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	10	12,35%
Satisfactorio	59	72,84%
Muy satisfactorio	12	14,81%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

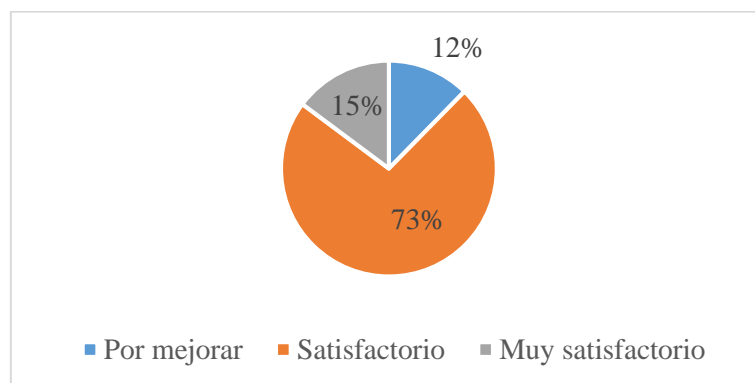


Gráfico N° 25 Colaboración

Elaborado por: Investigador

Análisis: El resultado obtenido demuestra que el 73% de la población colabora satisfactoriamente con todos los aspectos que propone la entidad para alcanzar las metas, y el 15% lo hace excelentemente, pero el 12% debe mejorar en este aspecto porque el logro de las metas esta relaciona en la participación y colaboración de los trabajadores.

1. ¿Promueve el trabajo en equipo?

Tabla N° 33 Promueve el trabajo en equipo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	29	35,80%
Satisfactorio	25	30,86%
Muy satisfactorio	27	33,33%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

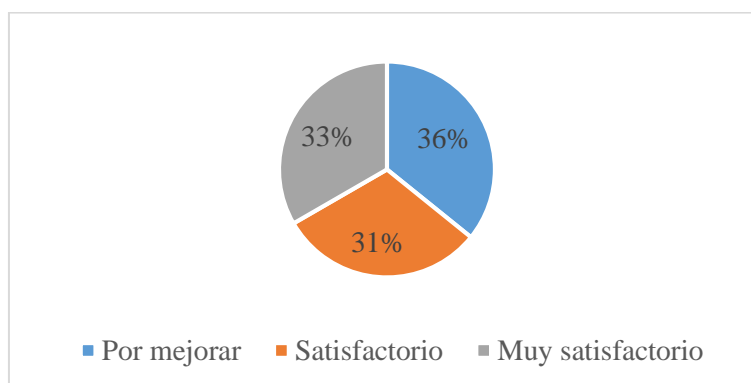


Gráfico N° 26 Promueve el trabajo en equipo

Elaborado por: Investigador

Análisis: El resultado obtenido observa que el 36% de la población no activo en el trabajo en equipo ya que le trae retrasos y problemas en el concretar las ideas, pero 33% hace el trabajo satisfactoriamente y el trabajo en equipo los beneficia, pero el 31% de la población también apoya este proceso en equipo porque logra todas las metas.

2.- ¿Crea un buen clima de trabajo?

Tabla N° 34 Crea un buen clima de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	1	1,2%
Satisfactorio	36	44,4%
Muy satisfactorio	44	54,3%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

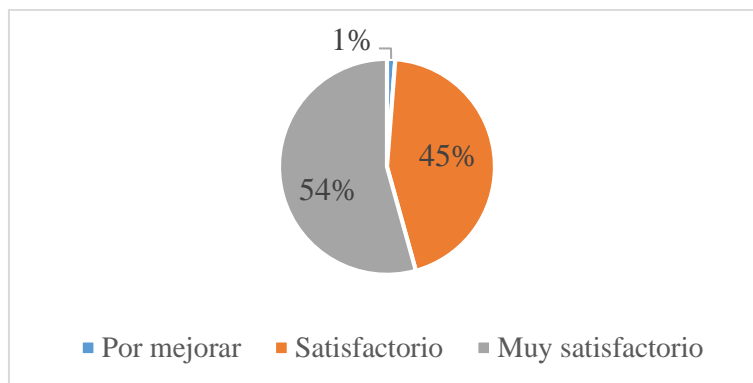


Gráfico N° 27 Crea un buen clima de trabajo
Elaborado por: Investigador

Análisis: El resultado obtenido demuestra que el 54% que el clima laboral es bueno y el 45% lo observa satisfactoriamente, pero 1% debe mejorar el ambiente.

3.- ¿Coopera para el logro de objetivos de la empresa?

Tabla N° 35 Cooperar para el logro de objetivos de la empresa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	3	3,70%
Satisfactorio	32	39,51%
Muy satisfactorio	46	56,79%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

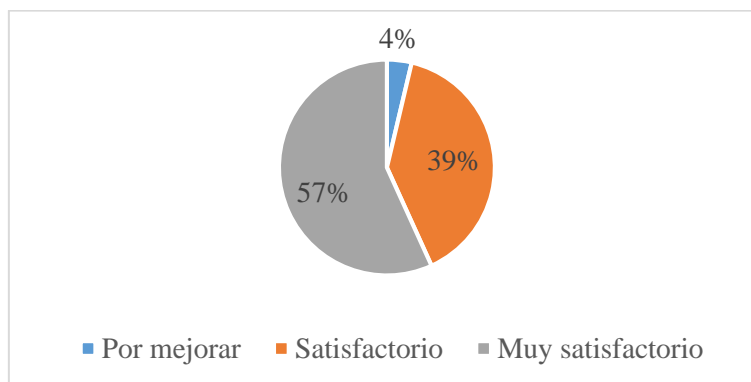


Gráfico N° 28 Cooperar para el logro de objetivos de la empresa
Elaborado por: Investigador

Análisis: Los resultados obtenidos demuestran que el 57% de la población colabora para el alcance de los objetivos que dispone la empresa, pero 39% dice que es satisfactorio porque las metas se cumple en los tiempos pautados, y el 4% no lo observa de esa manera.

4.- ¿Trabajo en equipo?

Tabla N° 36 Trabaja en equipo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	1	1,23%
Satisfactorio	57	70,37%
Muy satisfactorio	23	28,40%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

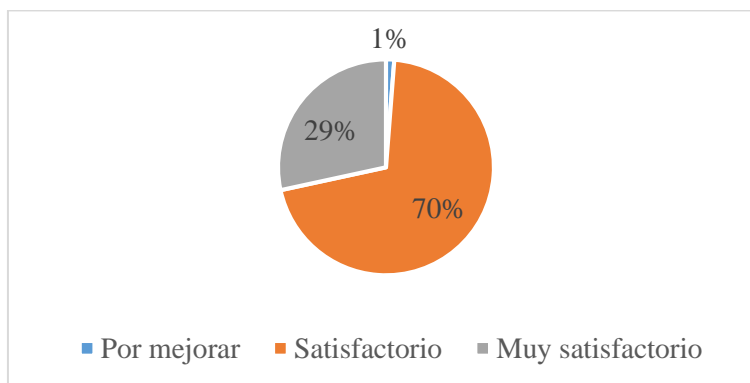


Gráfico N° 29 Trabaja en equipo

Elaborado por: Investigador

Análisis: Según los datos obtenidos el 70% le gusta el trabajo en equipo, porque este muestra que los objetivos se logran y el rendimiento laboral es mejor, el 29% dice que es satisfactorio porque perfecciona el trabajo y se observa la autoayuda el cual mejora la calidad y eficiencia y el 1% dice que debe cambiar ya que algunos compañeros de trabajo no le gusta el trabajo en equipo.

5.- ¿Brinda propuestas para la mejora de los procesos?

Tabla N° 37 Brinda propuestas para la mejora de los equipos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	59	72,84%
Satisfactorio	12	14,81%
Muy satisfactorio	10	12,35%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

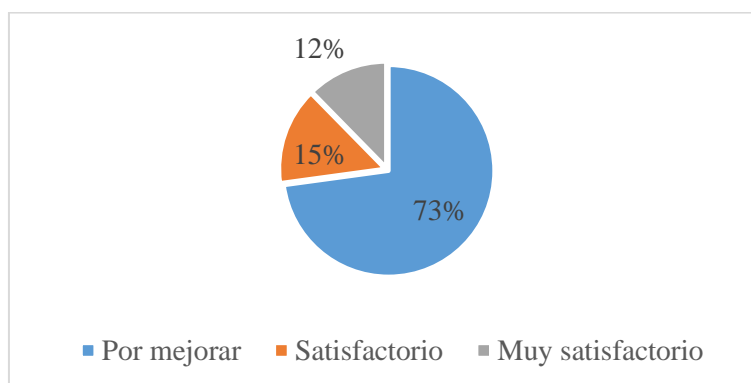


Gráfico N° 30 Brinda propuestas para la mejora de los objetivos

Elaborado por: Investigador

Análisis: el 73% de los encuestados deben mejorar en ese aspecto porque las propuestas de mejora o reconocimiento presentan carencias, pero el 15% si realiza ese proceso pero no se detalla correctamente y el 12% hace estas propuestas y las brinda a los diferentes gerentes o jefes del área.

6.- ¿Busca opciones para la solución de problemas?

Tabla N° 38 Busca opciones para la solución de problemas

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	41	50,62%
Satisfactorio	32	39,51%
Muy satisfactorio	8	9,88%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

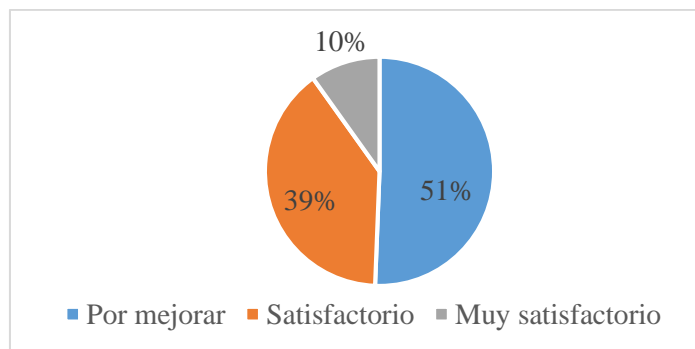


Gráfico N° 31 Busca opciones para la solución de problemas
Elaborado por: Investigador

Análisis: Según los resultados obtenidos el 51% de los colaboradores deben mejorar este aspecto, ya que los diferentes problemas que se presentan no tiene una solución factible, pero el 39% de los encuestados genera múltiples opciones para solventar los problemas que se presenta en la empresa, y el 10% soluciona todos los inconvenientes que tiene la empresa

7.- ¿Genera cambios en la manera de trabajar para tener una mejora en los resultados?

Tabla N° 39 Genera cambios en la manera de trabajar

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	39	48,15%
Satisfactorio	23	28,40%
Muy satisfactorio	19	23,46%
Total	81	100,00%

Elaborado por: Investigador

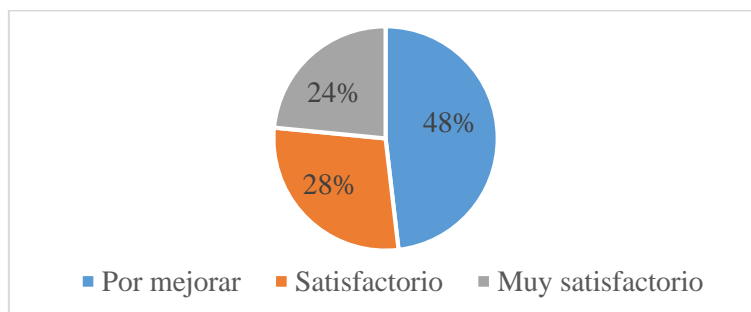


Gráfico N° 32 Genera cambios a la manera de trabajar para tener una mejora en los resultados
Elaborado por: Investigador

Análisis: Este gráfico demuestra que el 48% de los colaboradores debe mejorar este aspecto porque hacen el trabajo de manera mecanizada y no optimizan los resultados que necesita la empresa, pero el 28% cambia los procesos para cubrir a cabalidad los aspectos de rendimiento y eficiencia, y el 24% lo hace normalmente para no mecanizar el trabajo y que este tenga múltiples opciones para realizar cualquier actividad y este tenga la claridad y eficiencia requerida.

Tabla N° 40 Iniciativa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por mejorar	41	50,6%
Satisfactorio	35	43,2%
Muy satisfactorio	5	6,2%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

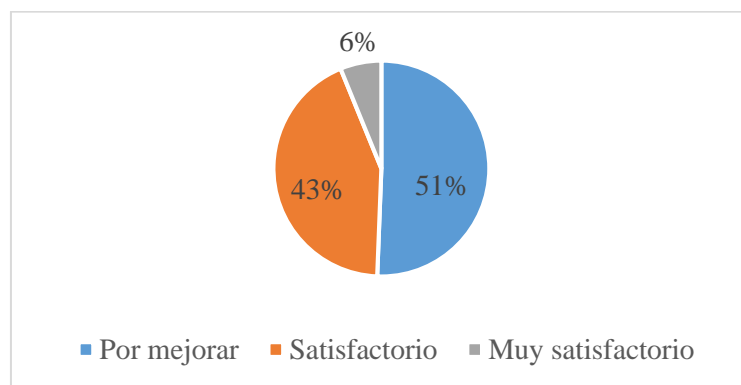


Gráfico N° 33 Iniciativa

Elaborado por: Investigador

Análisis: El 51% de los participantes debe mejorar en este aspecto, porque el rendimiento, operatividad y funcionamiento depende de la iniciativa, e 43% de los encuestados tiene este aspecto de manera satisfactoria porque adelantan, conjeturan y realizan el trabajo sin tener que solicitarlo, y el 6% tiene este aspecto cubierto para observar, y mejorar los trabajos y tener el mejor rendimiento posible.

Desempeño Total

Tabla N° 41 Desempeño

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Satisfactorio	76	93,83%
Muy satisfactorio	5	6,17%
Total	81	100,0%

Elaborado por: Investigador

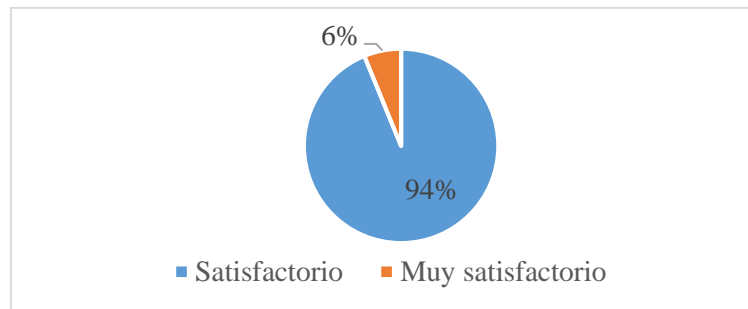


Gráfico N° 34 Desempeño

Elaborado por: Investigador

Análisis: Según los resultados obtenidos el 94% de la población tiene un buen desempeño laboral en todas las características antes mencionadas y se destaca, y el 6% el desempeño es excelente.

Correlación de Variables

Tabla N° 42 Cruce de variables Chi Cuadrado

Estabilidad		Desempeño		
		Satisfactorio	Muy satisfactorio	Total
Muy pocas veces	Frecuencia	8	1	9
	%	9,9%	1,2%	11,1%
Algunas veces	Frecuencia	68	4	72
	%	84,0%	4,9%	88,9%
Total	Frecuencia	76	5	81
	%	93,8%	6,2%	100,0%
Detalle		Prueba Chi Cuadrado	df	Valor p
Chi-cuadrado de Pearson		0,426 ^a	1	0,514
Corrección de continuidad^b		0,000	1	1,000
Razón de verosimilitud		0,359	1	0,549
Prueba exacta de Fisher				
Asociación lineal por lineal		0,421	1	0,516
N de casos válidos		81		

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 43 Tabla Spearman

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-0,073	0,139	-0,647	,520 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-0,073	0,139	-0,647	,520 ^c
N de casos válidos		81			

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 43 Datos descriptivos sexo y edad

		Estadístico	Desv. Error	
Edad	Media	31,7250	0,95051	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	29,8331	
		Límite superior	33,6169	
	Media recortada al 5%		31,4028	
	Mediana		30,0000	
	Varianza		72,278	
	Desv. Desviación		8,50164	
	Mínimo		18,00	
	Máximo		52,00	

		Rango	34,00	
		Rango intercuartil	11,75	
		Asimetría	0,684	0,269
		Curtosis	-0,315	0,532
Sexo		Media	1,6125	0,05481
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,5034	
		Límite superior	1,7216	
		Media recortada al 5%	1,6250	
		Mediana	2,0000	
		Varianza	0,240	
		Desv. Desviación	0,49025	
		Mínimo	1,00	
		Máximo	2,00	
		Rango	1,00	
		Rango intercuartil	1,00	
		Asimetría	-0,471	0,269
		Curtosis	-1,825	0,532

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 44 Descriptivo estabilidad

Estabilidad		Media	2,8875	0,03555
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,8167	
		Límite superior	2,9583	
		Media recortada al 5%	2,9306	
		Mediana	3,0000	
		Varianza	0,101	
		Desv. Desviación	0,31797	
		Mínimo	2,00	
		Máximo	3,00	
		Rango	1,00	
		Rango intercuartil	0,00	
		Asimetría	-2,500	0,269
		Curtosis	4,357	0,532

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 46 Descriptivo Desempeño

Desempeño		Media	4,0500	0,02452
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	4,0012	
		Límite superior	4,0988	
		Media recortada al 5%	4,0000	
		Mediana	4,0000	
		Varianza	0,048	
		Desv. Desviación	0,21932	
		Mínimo	4,00	
		Máximo	5,00	
		Rango	1,00	
		Rango intercuartil	0,00	
		Asimetría	4,209	0,269
		Curtosis	16,117	0,532

Elaborado por: Investigador

Análisis Inferencial para Correlación

En la variable estabilidad se observa una media de 2,88 con una desviación estándar de 0,31. A diferencia de la variable desempeño se puede apreciar estadísticamente una media de 4,050 y una desviación estándar de 0,219. Mientras en referencia a la correlación de Pearson se evidencia un nivel pobre, es decir, la estabilidad laboral no es el único factor que influye en el desempeño laboral.

Análisis Descriptivo para Correlación

En la Tabla 42 se puede ver que existe un coeficiente de correlación entre las variables de estabilidad y desempeño considerando que existe un nivel de confianza del 95% y 5% de error. Porque según la ponderación de las preguntas de estabilidad laboral establece algunas presentan estabilidad laboral, pero el desempeño tiene un nivel satisfactorio a muy satisfactorio. Es decir, hay otros elementos como: reconocimientos, planes de salud y otros que pueden influir para el personal tenga un desempeño optimo. (Ver Tabla 42).

Análisis Inferencial para chi cuadrado

La tabla 42 se puede evidenciar que en el coeficiente de Chi Cuadrado que permite identificar la asociación entre la estabilidad laboral y desempeño. Donde se observó que la estabilidad estadísticamente no existe valor significativo entre las variables ya que el resultado de Chi Cuadrado es mayor 0,05.

Análisis Descriptivo para chi cuadrado

Para determinar de qué manera influye la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Fabri-cables” de la ciudad de Quito, en el año 2018. **En la tabla 10** Se procedió a desarrollar la estadística descripta, considerando una muestra de 81 personas; donde el 38.3% son de sexo femenino y el 61,7% para el masculino donde son más dependiente del trabajo. (Ver Tabla 10). Donde finalmente se evidencia **en la tabla 42** en general de todos los colaboradores sin distinción de sexo que la estabilidad estadísticamente no influye en el desempeño laboral.

Comprobación de Hipótesis

HI=Si existe correlación entre las variables de estabilidad laboral y desempeño

HO= No existe correlación entre las variables de estabilidad laboral y desempeño

Según los resultados obtenidos no se rechaza la hipótesis nula de la investigación, ya que no existe correlación entre las variables de estabilidad laboral y desempeño. No se demostró la hipótesis planteada en el análisis estadístico. Después de recopilar la información de los resultados demuestran que en las dimensiones de estabilidad laboral afectan en los factores de desempeño de los colaboradores de la empresa Fabri-Cables.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se demuestra que la influencia de la estabilidad laboral no afecta en el desempeño, sino más bien hay factores externos que pueden estar involucrados en el bajo rendimiento de los trabajadores, estos pueden estar asociados en su vida social y familiar que no está involucrada directamente con la organización.
- También dentro de la evaluación del desempeño en la competencia iniciativa, nos encontramos con el 50% por ciento por el cual deben mejorar los trabajadores de la empresa. Cuando se menciona la iniciativa se refiere a la búsqueda de soluciones dentro de la organización por parte de los trabajadores, la iniciativa es clave principal al momento de tomar decisiones y que muy pocas veces se ve reflejado por el temor al expresar una idea u opinión.
- En el instrumentó de evaluación EDCO con la sub-escala de estabilidad el 100% por ciento de la población manifiesta que la empresa brinda estabilidad, pero para asegurar esto y su relación con el desempeño existe una pregunta donde 84% por ciento cree que su permanecía en la empresa depende mucho de su desempeño.

- Para terminar con la última conclusión debemos estar claros que el desempeño es la clave del cómo se desempeña el trabajador y el para que del mismo, encontrando con ello el crecimiento como persona, logros y objetivos a alcanzar para llegar a cumplir con las metas propuestas en la empresa. si bien los resultados en la evaluaciones desempeño existió un mínimo porcentaje en la competencias cardinales existieron factores que pueden estar relacionados los Cuales pueden ser: Motivacionales que influyen en la permanencia de un puesto de trabajo con una recompensa denomina salario y el crecimiento de la persona en la empresa y también pueden ser en que la empresa solventa la necesidades de cada individuo en las organizaciones estas se ven ligadas al referirnos con el seguro social o la seguridad y salud ocupacional y capacitación continua de los trabajadores en la organización.

RECOMENDACIONES

- Fomentar una cultura organizacional, donde los trabajadores se sientan identificados con la empresa, que no solo sea trabajar y pasar el día hasta llegar la hora de salida más bien es sentirse parte de ella fomentado su crecimiento personal y laboral de sus trabajadores.
- Levantar procesos de capacitación para mejorar el desempeño y no solo en lo profesional y que las empresas tengan trabajadores de calidad con una adecuada convivencia y estar apto a su cargo en el que se desempeña.
- Llevar a cabo planes que ayuden a fomentar la estabilidad del trabajador dentro de las organizaciones, donde no se vea influenciado un alto índice de rotación de personal por parte de la empresa, ya que esto puede perjudicar a la imagen de la empresa y su economía.
- Tomar en cuenta propuestas que permita fomentar talleres para el fortalecimiento en las competencias laborales de los trabajadores de las empresas ya que todo puesto o lugar donde se encuentra una persona depende

su desempeño y estas competencias se encuentra en la descripción del puesto de toda organización al momento de contratar al nuevo personal.

DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados de la investigación nos damos cuenta que la correlación en las variables es más que evidente que la estabilidad no influye directamente en los trabajadores de la empresa Fabri-Cables, ya que estadísticamente no existe una correlación entre las variables, sino más bien existen otros factores que pueden influir en el desempeño. Todo lo expuesto de la importancia de permanecer en un cargo dentro de la organización no lleva a que muchas de las investigaciones hacen eco de esto en la necesidad de tener un trabajo estable ya que las personas en diferentes países del mundo tiene como necesidad, el crecimiento económico y profesional que les permita desenvolverse en el medio que lo rodea. Muchas de las veces las empresas tienen mayor número de rotación la cual es perjudicial para la organización. Todo lo contrario es tener buenos resultados productivos y no tener altos índices de rotación, en esta caso la población del estudio no existe rotación de personal por la preocupación que tiene la empresa con sus colaboradores, pero en los resultados obtenidos nos damos cuenta en la pregunta en que si la empresa brinda estabilidad, la colaboradores en su totalidad con un 100% está de acuerdo que la empresa brinda estabilidad esto es importante ya que se ve evidenciado que la empresa si se preocupa por el crecimiento y el progreso de sus trabajadores y de su empresa cumpliendo con su misión y visión que tienen de la organización. Al llegar a la parte fundamental de la evaluación de desempeño nos damos cuenta aspectos importante en relación a la responsabilidad con 71% donde al no ser un número importante en relación a las demás esta competencia fue importante en lo personal ya que nos permite conocer cuán importante es la responsabilidad de los colaboradores con su trabajo. Otro caso preguntas en relación al desempeño que llamo la atención en los resultados fue la iniciativa quien ya que la población en general obtuvieron un puntaje no esperado derivado que más del 50% en los datos obtenidos en se busca la mejorar esta competencia que es importantes ya que con lleva a la voluntad que tiene el individuo para la solución de problemas en su lugar de trabajo y busca la mejora productiva en la organización. El concepto “evaluación de personal” ha ido evolucionando a medida que se perfeccionan los conceptos acerca de los procesos de dirección de personas. Inclusive el nombre mismo ha cambiado: ya no se habla de evaluación de personal, porque evaluar implica enjuiciar, criticar y casi siempre centrarse en lo negativo. En cambio, analizares otra cosa: es entrar en el detalle de lo bueno y de lo malo, de los aciertos y los desaciertos, de las fortalezas y de las debilidades; implica

menos enjuiciar y criticar. El concepto de análisis invita al equilibrio, a la ecuanimidad y a la sensatez.

Muñoz (2004), afirma “Que el desempeño es y será importante un eje que influye en la mejora y el progreso del trabajador siempre se enfoca en rescatar lo bueno y lo malo para mejorar sus desempeño” (pág. 44). Para finalizar es importante que todo lo dicho sea de importante e investigación para futuros estudios con relación a la temática expuesta para cosechar más cocimiento y sea tema de discusión y debate para futuras generaciones.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Tema

Talleres para fortalecer las competencias cardinales y la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Fabri-Cables de la ciudad de Quito

Justificación

La presente propuesta se fundamenta en el análisis de los resultados de la investigación que es la “Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Fabri-Cables” que busca el mejoramiento de las competencias que obtuvieron un nivel bajo en la evaluación de desempeño de los trabajadores, para lo cual se ha elaborado actividades que permitan ayudar el fortalecimiento de las competencias cardinales evaluadas en el desempeño que es muy importante, para la productividad de los empleados y el crecimiento empresarial de sus trabajadores y de la organización.

Las competencias se han caracterizado por la actuación exitosa del colaborador en su puesto de trabajo. Aceptada la importancia de las personas y sus competencias para las organizaciones, se han hecho múltiples consideraciones sobre el tipo de competencias necesarias para lograr con éxito la inserción y el desempeño laboral.

“Esto significa que la importancia de tener competencias dentro de la organización y en el puesto de trabajo son claves para el logro organizacional y la mejora constante de sus trabajadores en relación a su desempeño” (Gil, 2007, pág. 85)

El proceso de la investigación tiene originalidad y debido a que el mismo tiene como propósito en buscar soluciones a la problemática que tiene la investigación, y también busca soluciones para que este gran proceso tenga éxito por eso la importancia de la propuesta luego de haber llegado a las conclusiones y lo importante que es fortalecer las competencias necesarias del desempeño de los colaboradores, para el bien propio y de la organización. se a considerado competencias cardinales que es la que todo individuo de la empresa debe tener estas competencias son. La responsabilidad, Conocimiento, Calidad del trabajo, Colaboración, Trabajo en equipo y subir el nivel de desempeño en la competencia que es la Iniciativa.

Con esto tener un grado de importancia en las competencia mencionadas que cabe recalcar en el enriquecimiento de enseñanzas, que sea más factibles para el desarrollo del trabajador y de gran importancia para la empresa aportando para el desarrollo profesional y de igual manera al crecimiento organizacional aportando a su misión y visión del mismo. Por otra parte se tiene como mención que la importancia del estudio, tiene un motivo que permita que para futuras investigaciones se tome en cuenta el desempeño y la estabilidad.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una guía que permita el fortalecimiento de las competencias cardinales para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Fabri-Cables.

Objetivos específicos

- Describir cada una de las competencias que se requiere fortalecer
- Diseñar actividades que permita reforzar las competencias, para la mejorar el desempeño de los trabajadores.

Argumentación teórica

Definición de competencia

Las competencias son indicadores de conductas observables que se presuponen necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo. Al tratarse de una percepción, el sujeto observador está sujeto a cierta subjetividad: puede «interpretar lo que ve» añadiendo o desechando información respecto del candidato. Esto puede sumar o restar oportunidades al candidato.

Esto significa que las competencias nos indica la conducta que son observables al momento de medirlo ya que muchas de las organizaciones se ven en la ardua tarea de asegurar el crecimiento, profesional del trabajador y de su crecimiento en su rol que se ve reflejado en el desempeño. Al ser una conducta observable tiene un grado de subjetividad lo cual puede ser beneficioso y no beneficioso para el trabajador.

La descripción de puestos y la gestión por competencias

Las competencias forman parte de la descripción del puesto. Cuando una empresa prepara su descripción de puestos de forma tradicional, se pregunta solamente, las tareas, obligaciones y responsabilidades que se requieren para desempeñarse en el puesto. En cambio cuando se presenta una descripción de puestos basada en competencias se pregunta además, “cuáles son las competencias necesarias para ser exitoso en el puesto”.

“Las competencias son esenciales al momento de contratar a un nuevo personal dentro de la organización ya que con esto tenemos éxito asegurado para que una persona se desenvuelva sin problemas en su lugar de trabajo” (López, 2010, pág. 134).

Responsabilidad

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.

Alles (2002) afirma: “Que la responsabilidad es una competencia que por lo general las personas realizan. Asociada a su compromiso con la empresa u organización en sus tareas siempre esto van por encima de sus propios interés” (pág. 82).

Innovación del conocimiento

Hace referencia al proceso de crear conocimiento nuevo mediante la improvisación, la experimentación, la creatividad y el contacto directo. El resultado es la clase de conocimiento que está vinculado con una persona o un equipo (virtual). Las ideas, las soluciones, los servicios y los productos nuevos y valiosos se identifican mediante nuevas combinaciones del conocimiento existente y/o la creación de conocimiento nuevo. Actuar en una organización donde la innovación y en especial la innovación del conocimiento es considerado un valor añadido de la gestión gerencial incrementa el potencial creativo, desarrolla la creatividad a niveles más altos como consecuencia de la interacción de personas con la competencia de innovación desarrollada.

“El proceso de crear conocimiento mediante la improvisación nos lleva a resultados quizás no previstos que pueden favorecer en el desempeño pero como también no puede favorecer. Con la participación de una persona o al conjunto de personas solo busca soluciones a los problemas de la organización” (Alles, 2002, pág. 93).

Colaboración

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.

Alles (2002) afirma que: “la colaboración en toda organización está relacionada al conjunto que existe entre las áreas de la empresas, además la estrecha relación que existe con los miembros respecto a la interacción y comprensión con los demás” (pág. 93).

Calidad de Trabajo

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes y otros involucrados. Poseer buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir el conocimiento profesional y la expertise. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente el interés de aprender.

“Esto pretende decir que la calidad de trabajo tiene amplios proyectos en que una persona explota su conocimiento con la capacidad de entender y comprender problemas cotidianos o conflictos en la organización con el fin de buscar soluciones” (Alles, 2002, pág. 36).

Trabajo en equipo

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia “trabajo en equipo” no significa que sus subordinados sean pares sino que operarán como equipo en su área/grupo.

“La calidad de trabajo implica en la colaboración y la cooperación con los demás para el fortalecimiento del compañerismo en la empresa y sobre todo crear un buen clima laboral” (Alles, 2002, pág. 45).

Iniciativa

Es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.

Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas.

Alles (2002) confirma: “la predisposición en función de la iniciativa busca acciones que lleven a la toma de decisiones tomadas en el pasado con el objetivo de buscar nuevas oportunidades a la solución de problemas” (pág. 48).

Estructura técnica de la propuesta

La propuesta en cuestión de la mejora del desempeño laboral está compuesta en actividades diferentes en relación a las competencias expuestas, como objetivo de mejorar la productividad y el desempeño de las personas que trabajan en la empresa Fabri- Cables de la ciudad de Quito.

Como enfoque principal de la propuesta es de tipo cognitivo conductual el cual consiste en el aprendizaje de los distintos comportamientos a través de la observación para el aprendizaje los cuales tienen reforzadores tanto positivos como negativos. El mismo que está relacionado con las competencias a mejorar las cuales son la responsabilidad, el conocimiento, la colaboración, la calidad de trabajo, el trabajo en equipo, la iniciativa, promoviendo el enriquecimiento de nuevos conocimientos y comportamientos a mejorar en las competencias de los trabajadores. En especial a las competencias que se encuentran con nivel demasiado bajo en relación a los resultados. Esto tendrá gran impacto en el desarrollo del mismo y sobre todo el mejoramiento del desempeño de los trabajadores que favorece a la empresa para cumplir con los objetivos de su misión y su visión.

Tabla N° 45 Estructura técnica de la propuesta

FASE	TEMA	OBJETIVOS	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
TALLERES	Taller 1 La Responsabilidad y El Conocimiento	Mejorar la competencia en relación al aprendizaje y la responsabilidad en trabajo	Materiales humanos y tecnológicos	6 horas	El investigador
	Taller 2 La Calidad de trabajado y La Colaboración entre los miembros	Fomentar la buena calidad de trabajo y la colaboración entre los colaboradores.			
	Taller 3 El Trabajo en equipo y La Iniciativa	Disminuir la poca iniciativa de los trabajadores de la empresa y fortalecer el trabajo en equipo			

Fuente: Investigación bibliográfica

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 46 La responsabilidad y el conocimiento – Taller I

Taller 1					
Tema: La Responsabilidad y El Conocimiento					
Objetivo: Mejorar de la competencias en relación a el aprendizaje y la responsabilidad en trabajo					
Fase	Aspecto a Trabajar	Técnica	Meta de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	Bienvenida Inicial e integración del Grupo	Dinámica grupal	Convivencia Grupal	15 minutos	El Investigador
Fase II Introducción	Información de la temática a tratar	Exposición	Colectivizar el contenido	15 minutos	El Investigador
Fase III Procedimiento	-La Responsabilidad del Conocimiento	- Actividad en relación a la Responsabilidad laboral -Actividad con respecto a la competencia la mejora progresiva del aprendizaje y el conocimiento	- mejorar el grado de responsabilidad dentro de la organización - la importancia del aprendizaje continuo de relación al rol que se desempeña c en la organización	30 minutos	El Investigador
Fase VI Cierre	Preguntas referentes al taller	Retroalimentación	-comprobar si el aprendizaje ha sido receptado	15 minutos	El Investigador

Fuente: Investigación bibliográfica

Elaborado por: Investigador

Desarrollo del Taller I

Fase I - Inicio

Para dar inicio al primer taller como primer punto es la presentación respectiva con los trabajadores de la empresa Fabri- Cables y se da conocer la temática a tratar, después se busca generar un buen clima entre los miembros y la integración con el mismo con una dinámica de integración.

Técnica

“Construyendo la máquina”

Se trata de construir una máquina entre todos con el Objetivo de lograr la coordinación de movimientos y fomentar la idea de que todo tenemos algo que aportar al trabajo común. Y además facilita el encajar con el tema la duración no va más allá de 15 y 20 minutos para la ejecución se realizara lo siguiente:

- Grupos de no más de 15 personas.
- Se le explica que se va a construir una Máquina
- Cada grupo pequeño escoge la máquina a crear: lavadora, túnel de lavado, máquina de escribir, una imaginaria
- Alguien comienza y los demás se van incorporando cuando vean un lugar donde les gustaría situarse, incorporando un sonido y un movimiento.
- Hay que asegurarse de que lo que se añade en la máquina.

Finalización

Se le pregunta al participante ¿cómo se tomó la decisión de la máquina a construir? ¿Cómo te sentiste con tu aportación a la máquina? El fin es la relación entre los miembros del taller y crear un buen ambiente.

“El objetivo de la técnicas en construyendo una máquina, está en unir y fomentar el trabajo en conjunto que nos lleva a tener una relación con los demás” (González, 2012, pág. 4).

Fase II- Introducción

Una vez generado un buen ambiente entre los miembros y el Rapport, se procede a explicar detenidamente y clara el objetivo de este taller con una exposición de dispositivas sobre la responsabilidad y el conocimiento derivada de este también la explicación del taller técnicas o actividades que se ejecutaran un tiempo determinado de 15 minutos.

Fase III- Procedimiento

En este momento la confianza en el grupo ya se ha creado para seguir tranquilamente y sin inconvenientes en el taller promoviendo la participación de todos los participantes con el objetivo de mejorar las competencias de la responsabilidad y la innovación del conocimiento.

Técnica 1

El botón de ayuda

Este ejercicio pone especial énfasis en el efecto de la responsabilidad dividida que existe en un grupo, en cómo el pequeño esfuerzo y participación de cada uno de los integrantes es indispensable para el resultado final.

- Se coloca a todos los participantes en una hilera, mirando todos a un mismo punto de una pared, o de una pizarra. Han de situarse de tal manera que no se tapen unos a otros, y todos tengan a alguien a su derecha e izquierda.
- La dinámica no tiene una duración prefijada, se da por finalizada cuando una sola persona se rebele o desmotive, y deje de mirar de forma comunitaria.

- El adulto que tiene el rol de moderador ha de firmar con un rotulador un huevo, añadiendo en él además el nombre de cada uno de los integrantes, de tal forma que lo haga intransferible e insustituible.
- Intercambiar objetos personales de un valor considerable entre los participantes del grupo. Cada uno tendrá que elegir al compañero en quien depositar esa confianza para que le guarde el objeto, y a su vez tendrá que autoevaluar su capacidad para comprometerse a cuidar y devolver en buen estado el objeto que le han encomendado.
- El moderador puede dar la siguiente instrucción para empezar: “Desde este momento no se puede hablar, no se puede reír, ni mirar a los lados o hacia atrás. Todos tenemos que concentrar y aunar nuestras miradas en un solo punto de la pared /pizarra (que está dibujado). Ese punto simbólicamente representa el botón que suministrará agua y alimentos a los países más subdesarrollados, y sólo se puede apretar y mantener activado con la mirada de todos a la vez. Si alguien deja de mirar ese punto o botón, significaría que automáticamente dejan de aportarse las provisiones necesarias”.
- Después, el facilitador se ubica a la espalda de la hilera, periódicamente va repitiendo la consigna de partida, procurando que el silencio se mantenga, y recordando la responsabilidad que implica la acción emprendida entre todos.

Al finalizar

Se aconseja tener un momento de reflexión para valorar cómo se ha sentido cada uno, si se han considerado un equipo, si honestamente reconocen haberse movido o haber dejado de mirar, si aguantaron hasta sus máximas posibilidades o si delegaron en los demás. Es importante observar cómo muchas veces el que desiste antes en el fondo piensa que su esfuerzo no es tan indispensable, que apenas se va a notar, que el de los demás compañeros lo compensará. Entonces se puede lanzar en voz alta la siguiente pregunta: “¿y si todos los allí presentes hubieran pensado lo mismo, hubieran delegado y depositado la responsabilidad en los demás?, ¿qué hubiera pasado?” (Teocio, 2011).

Técnica 2

Dinámica de Trabajo en Equipo | Dinámica de Conocimiento
Objetivo de la dinámica
La Red Grupal:

- Que cada participante pueda dar cuenta de la importancia de otros integrantes en el grupo.
- Facilitar el reconocimiento entre los integrantes en la conformación de un espacio en común.
- Dar la posibilidad de valorar el acompañamiento grupal.

Desarrollo

- El coordinador o la coordinadora invita a todos los integrantes del grupo a formar un gran círculo, de pie y tomados de la mano.
- Una vez que todos se hayan tomado de la mano se debe comenzar a revelar la simbología del círculo que están formando. Es un momento de reflexión y representación visual de la trama grupal.
- La mano derecha simboliza nuestra capacidad de ayudar y está extendida hacia la mano izquierda de un compañero/a. La mano izquierda recibiendo a la mano derecha simboliza la aceptación de la ayuda.
- Ambas manos representan la necesidad y la posibilidad de intercambio. Y al mismo tiempo en que recibimos ayuda podemos brindar ayuda.
- El círculo es una gran red de contención, todos y todas se pueden mirar, todos y todas se sienten iguales.
- Hay una energía en equilibrio entre dar y recibir.
- Luego de pronunciar estas palabras, el facilitador/a invita a que cada integrante diga por qué es importante la presencia del otro en el grupo. Es necesario que nombre a la persona y destaque por qué ayuda a conformar el grupo.
- No es necesario que cada persona diga algo de todas las personas, simplemente debe hacer referencia a quienes quiera. Al concluir, deben autoregalarse unos aplausos.

Dinámica la red grupal

Ideas para el momento de reflexión y debate

¿Cómo se sintieron al escuchar porque somos importantes en el grupo? ¿Y cómo se sintieron al poder decirle a otro porque es necesaria su presencia?. ¿Creen que este tipo de dinámica ayuda a no expulsar a los integrantes de los grupos?.

Hay que tomar en cuenta la reflexión y debate con preguntas, como se sintieron al escuchar que somos importantes, y decirle a los demás lo importante que es una persona para ti dentro de la organización. (Lema, 2012).

Fase VI- Cierre

Al finalizar se procede a una retroalimentación de lo aprendido y que reflexión nos deja cada una de las técnicas las preguntas, va en relación a la temática aprendida para la cual se toma de manera aleatoria a distintas personas y que nos den un pequeño resumen de lo aprendido y que técnica tuvo más impacto en este taller de manera personal.

Tabla N° 47 La responsabilidad y el conocimiento – Taller II

Taller II					
Tema: La Calidad de trabajado y La Colaboración entre los miembros					
Objetivo: Fomentar la buena calidad de trabajo y la colaboración entre los colaboradores.					
Fase	Aspecto a Trabajar	Técnica	Meta de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	Bienvenida Inicial e integración del Grupo	Dinámica grupal “la Confianza”	Convivencia Grupal	15 minutos	El Investigador
Fase II Introducción	Información de la temática a tratar	Exposición	Colectivizar el contenido	30 minutos	El Investigador
Fase III Procedimiento	- La Calidad de trabajado --Colaboración entre los miembros	- Actividad en relación a la calidad de trabajo y su relación al desempeño -Actividad dinámica sobre la competencia de la colaboración o el aporte individual en la empresa	- mejorar la calidad de trabajo de los trabajadores - la colaboración individual del trabajador así los demás.	30 minutos	El Investigador
Fase VI Cierre	Preguntas referentes al taller	Retroalimentación	-comprobar si el aprendizaje ha sido receptado	30 minutos	El Investigador

Fuente: Investigación bibliográfica

Elaborado por: Investigador

Desarrollo del Taller II

Fase I – Inicio

Para dar inicio al segundo taller, al ya conocernos con los miembros de la empresa Fabri- Cables se da conocer la segunda temática a tratar, después se busca generar un buen clima entre los miembros el cual tiene como finalidad estar en sintonía con el nuevo tema a tratar acompañado de la dinámica la confianza.

Técnica

La confianza

Este método es bastante útil para fortalecer la confianza entre los integrantes haciendo que ellos mismos encuentren las personas con las que mejor encajan. Se necesita algo de tiempo para esta técnica, aunque depende de cuántos individuos seas.

- El coordinador pedirá a los integrantes que elijan una pareja para trabajar en equipo.
- Éstos deberán colocarse uno al frente del otro con los pies juntos, tomarse de las manos y echarse hacia atrás intentando mantener el equilibrio.
- Lo ideal sería que todos realicen el ejercicio con los demás participantes, es decir, que cada uno prueba con cada uno de las demás personas.

Al realizar la actividad, los participantes notarán que con algunas personas fue mucho más fácil de hacer que con otras, ya que a veces entramos en confianza más rápido con algunas personas. Por lo que se podrá finalizar reflexionando acerca de la confianza y su importancia, así como del trabajo en equipo.

La confianza está estrechamente relacionada con la facilidad de cómo se puede tener una mayor grado de relación que con otras (Godoy, 2017).

Fase II- Introducción

Después de haber aplicado la dinámica de integración se procede a dar una pequeña explicación relacionada a la Calidad de trabajado y La Colaboración entre los miembros, con las respectivas diapositivas donde contiene información necesaria de las competencias y lo beneficios que produce el fortalecimiento de estos en su desempeño. Después de esto se realiza las técnicas en relación a las competencias previstas en esta fase el cual tendrá una duración de unos 30 minutos.

Fase III- Procedimiento

Dentro de esta fase se logra explicar de las técnicas que permite que los colaboradores se vean relacionados con el tema y las respectivas competencias como primera técnica esta, la técnica de la banca consiste en la competencia de la calidad de trabajo con el objetivo de mejorar su motivación. Para después la siguiente técnica o actividad está en la competencia de colaboración entre los miembros que es la técnica del lazo el que permite unir al grupo con la finalidad que todos colaboren para que nadie sea suelto de este lazo que les une fuertemente en este caso “todos somos miembros de la organización”.

Técnica 1

La Banca

Objetivos:

- Mostrar que la motivación es interna, pero los incentivos externos pueden iniciar la acción en los humanos.

Nº de alumnos/as: 20 participantes.

Lugar: Aula suficientemente amplia que permita a los participantes estar sentados y poder levantar las sillas.

Duración recomendada: 15 minutos

Materiales: Billetes de banco (o quizá monedas) ocultos y sujetos con cinta adhesiva debajo de las sillas de los asientos.

Desarrollo: Pasos a seguir:

- Dado que la motivación es a menudo un lugar común, recalcaremos que la motivación se refiere a algo " interno, no externo, que da el motivo para hacer una cosa".
- Para ilustrarlo les diré al grupo "por favor levanten la mano derecha". Esperaremos un instante, le daremos las gracias y les preguntaremos: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será: "Porque usted nos lo dijo". "Porque dijo por favor", etc.
- Después de tres o cuatro respuestas, les diré: muy bien. Ahora ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?
- Lo más probable es que nadie lo haga. Continúo: " Si les dijera que hay billetes dispersos debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar su sillas". Todavía, casi nadie se moverá, entonces les diremos: "Permítannos decirles que sí hay billetes de banco debajo de algunas sillas." (Por lo general, se levantarán dos o tres asientos y muy pronto los seguirán los demás. Conforme encuentran los billetes, señalamos: "Aquí hay uno, allí en el frente hay otro, etc.")
- Les haremos unas preguntas para su reflexión: ¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez? ¿Los motivó el dinero? ¿Cuál es la única forma real de motivar?. Insistiremos en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer que lo desee.

La motivación es interna teniendo en cuenta muchos factores que influye que una persona tenga dicha motivación, para conseguir sus logros (Guerra, 2014).

Técnica 2

El lazo

Definición

Se trata de atrapar compañeros que se te unen y cooperar para seguir atrapando a otros.

Objetivos

Favorecer la coordinación entre varias personas

Participantes

El número de participantes es entre 10 y 30 aunque pueden ser más

Desarrollo

En principio pagan dos, estos van atrapando a gente que se les van uniendo cogidos por las manos. La finalidad es que se forme un lazo con todos los participantes

Evaluación

Se evalúa la capacidad de coordinación y cooperación de los participantes (Ríos, 2011).

Fase VI- Cierre

Al finalizar se procede a una retroalimentación a través de preguntas relacionadas al tema, cabe recalcar que el tema en función tiene como finalidad una evaluación n oral mas no escrita la razón es saber si el tema quedo por entendido y la reflexión que las técnicas le dejo.

Tabla N° 48 El trabajo en equipo y la iniciativa – Taller III

Taller III					
Tema: El Trabajo en equipo y La Iniciativa					
Objetivo: Disminuir la poca iniciativa de los trabajadores de la empresa y fortalecer el trabajo en equipo					
Fase	Aspecto a Trabajar	Técnica	Meta de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Rapport	Trabajo en equipo con una dinámica	Dinámica	Reflexión del trabajo en Equipo	30 minutos	El Investigador
Fase II Introducción	Información de la temática a tratar	Exposición	Socializar el contenido	15 minutos	El Investigador
Fase III Procedimiento	- el trabajo en Equipo --la Iniciativa	-Actividad en relación a la importancia del trabajo en equipo en la organización -fomentar la iniciativa de los trabajadores con ayuda de los demás a través del dinamismo	- Mejorar la calidad de trabajo de los trabajadores - la colaboración individual del trabajador así los demás.	1 hora	El Investigador
Fase VI Cierre	Preguntas referentes al taller	Retroalimentación	-comprobar si el aprendizaje ha sido receptado de todos los talleres antes expuestos	15 minutos	El Investigador

Fuente: Investigación bibliográfica

Elaborado por: Investigador

Desarrollo del Taller III

Fase I – Inicio

Para dar inicio hacemos una pequeña reflexión de lo aprendido en este tiempo que es poco y rescatar lo más valioso que tuvo la propuesta y comprobar qué ha cambiado en los colaboradores de la empresa Fabri-cables para mejorar su desempeño en relación de sus competencias.

Técnica

Nudo humano

Duración: 15-30 Minutos.

Número de participantes: 8-20 personas.

Material necesario: ninguno.

Reglas: pide a todos que se levanten y formen un círculo mirando hacia el centro, hombro con hombro. Pídeles que estiren el brazo derecho y tomen la mano de alguien de enfrente. A continuación, diles que saquen el brazo izquierdo y agarren otra mano al azar de otra persona situada enfrente. En un plazo de tiempo determinado, el grupo tendrá que desenredarse los brazos sin soltar las manos. Si el grupo es demasiado grande, haz varios círculos pequeños para que los grupos compitan entre ellos.

Objetivo: este juego se basa en gran medida en una buena comunicación y trabajo en equipo. Además, deriva en cantidad de conversaciones divertidas para los ratos libres en el lugar de trabajo.

La finalidad de la técnica es el objetivo de tener una buena comunicación entre los miembros que los hacen ser más llegados y tener una buena relación para generar un buen clima en la organización (Hansen, 2017).

Fase II- Introducción

En esta última fase nos damos ya por terminados con el taller que busca el fortalecimiento de las competencias en busca de la mejora del desempeño de los trabajadores, como para terminar este taller se puso en acuerdo en fomentar el trabajo en equipo y la iniciativa cuyas competencias importantes de la empresa para lograr una empresa productivas, con trabajadores motivados para el crecimiento de la organización.

Fase III- Procedimiento

Dentro de este último taller se aclara las dudas del contenido expuesto en todos los talleres y también el cierre del taller que cabe recalcar que tiene como finalidad la mejora del desempeño en los trabajadores y el fortalecimiento de las competencias que mismo contiene en la organización.

Técnica 1

El cuadrado perfecto

Duración: 15-30 minutos.

Número de participantes: 5-20 personas.

Material necesario: una cuerda larga con los extremos atados uno al otro y una venda para cada participante.

Reglas: pide a los participantes que se levanten y formen un círculo para sostener la cuerda. A continuación, pide a todos que se pongan la venda en los ojos y dejen la cuerda en el suelo. Pídeles que se alejen un poco del círculo. Luego pídeles que vuelvan e intenten formar un cuadrado con la cuerda sin quitarse la venda de los ojos. Pon un límite de tiempo para que compitan. Para hacerlo incluso más difícil, pide a algunos miembros del equipo que permanezcan en silencio.

Objetivo: este juego se centra en el fomento de unas buenas habilidades de comunicación y liderazgo. Al pedir a algunos de los participantes que no hablen, este juego también requiere confianza entre los miembros del equipo, ya que tendrán que guiar a los demás en la dirección correcta.

Lo que busca técnica es la confianza la buena relación el buscar soluciones en cada momentos con los miembros promoviendo la iniciativa y el trabajo en equipo (Hansen, 2017)

Técnica 2

Adoptamos un nuevo rol

Objetivo: Evaluar las sensaciones que experimentamos de manera personal en la relación con los distintos miembros del grupo.

Tiempo necesario: 30 minutos, aproximadamente.

Tamaño del grupo: lo ideal es que participen 7 personas, el resto podrán participar como observadores.

Lugar: sitio amplio que propicie que los miembros se sienten en círculo.

Materiales necesarios: 7 pegatinas.

Pasos a seguir:

- El facilitador del grupo pedirá que los integrantes del grupo se sienten en círculo y pegará en la frente de cada uno de ellos una pegatina en la que los compañeros verán cómo actuar con él. Los roles pueden ser los siguientes: todo el mundo le da la razón, todo el mundo le ignora, todo el mundo le trata con compasión, todo el mundo se ríe cada vez que habla, todo el mundo le quita importancia a lo que dice, todo el mundo le lleva la contraria, todo el mundo le responde de manera agresiva.
- Se establece un tema de debate en el grupo, por ejemplo, cómo se repartirán los períodos de vacaciones entre todos.
- Se les deja interactuar por el tiempo que determine el facilitador, se recomienda que sean 15 minutos.

Discusión: en el momento de la reflexión, todos deberán expresar cómo se han sentido y si se han sentidos cómodos con su rol. Se identificará al líder del grupo y si ha desempeñado bien su función (Muñoz A. , 2016).

Fase IV- Cierre

Para terminar con el cierre se ha pedido que cada un relate una experiencia propia en relación a cualquiera de las competencias ya vistas, con el fin de que muchas de las personas se sientan identificadas y que cada aporte con un granito de arena para que sus competencias mejoren, en busca de su propio desarrollo que garantiza no solo los valores de la empresa sino más bien el valor y la importancia del taller.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias* (3a ed.). Buenos Aires: Granica. Recuperado el 12 de Abril de 2019
- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias* (3a ed.). Buenos Aires: Granica. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión de Futuro*, 11(1), 1-22. Recuperado el 11 de Junio de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Arce, L. (2010). Cómo lograr definir objetivos y estrategias empresariales. *Perspectivas*, 17(25), 191-201. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6a ed.). Caracas: Episteme. Recuperado el 10 de Junio de 2019
- Artigas, S. (12 de Junio de 2018). *Escala de Likert*. Recuperado el 12 de Abril de 2019, de <https://www.torresburriel.com:https://www.torresburriel.com/weblog/2018/06/12/escala-de-likert/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador 2008*. Quito: Lexis. Recuperado el 17 de Marzo de 2019, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Báez, J. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. *Ciriec*, 8(70), 127-148. Recuperado el 16 de Marzo de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/174/17418829006.pdf>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100. Recuperado el 12 de Junio de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Congreso Nacional. (2012). *Código del Trabajo*. Quito: Lexis. Recuperado el 11 de Junio de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación* (1a ed.). México: Universidad Autónoma del Carmen. Recuperado el 19 de Junio de 2019
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo* (3a ed.). México: McGRAW-HILL. Recuperado el 12 de Abril de 2019
- Drovett, S. (1992). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano* (1a ed.). Buenos Aires: Maechi. Recuperado el 12 de Junio de 2019
- El Comercio. (17 de Abril de 2019). *Tres factores explican el incremento del desempleo en Quito*. Recuperado el 21 de Mayo de 2019, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/factores-incremento-desempleo-quito-economia.html>
- Farinango, L. (19 de Diciembre de 2017). *Tipos de contratos de trabajo que existen*. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <https://guiaosc.org/https://guiaosc.org/cuales-son-los-tipos-de-contratos-de-trabajo-que-existen/>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42(18), 43-61. Recuperado el 11 de Junio de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10(4), 83-106. Recuperado el 14 de Abril de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601006>
- Godoy, S. (12 de Octubre de 2017). *22 Dinámicas de integración para grupos de niños, adolescentes y adultos*. Recuperado el 14 de Junio de 2019, de <https://www.recursosdeautoayuda.com/https://www.recursosdeautoayuda.com/dinamicas-de-integracion/>
- González, E. (2012). *Recopilación 456 juegos y dinámicas de integración grupal* (1a ed.). México: CODAJIC. Recuperado el 10 de Junio de 2019, de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Dinamicas-de-Integracion-Grupal.pdf>
- Guerra, D. (14 de Agosto de 2014). *Dinámicas en grupo*. Recuperado el 14 de Marzo de 2019, de <https://sites.google.com/https://sites.google.com/site/adelatorretorres/dinamicas-de-grupo>
- Hansen, B. (1 de Septiembre de 2017). *12 estupendos juegos para fomentar el espíritu de equipo*. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de <https://www.wrike.com/>

- <https://www.wrike.com/es/blog/12-estupendos-juegos-para-fomentar-el-espiritu-de-equipo-que-nadie-odiara/>
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457. Recuperado el 17 de junio de 2019, de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
- Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodología para la gestión en el trabajo colaborativo. *Educación*, 33(2), 95-107. Recuperado el 17 de Marzo de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058007.pdf>
- Lema, L. (14 de Octubre de 2012). *Dinámica la red grupal*. Recuperado el 10 de Junio de 2019, de <https://dinamicasgrupales.com.ar:https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/trabajo-en-equipo/dinamica-la-red-grupal/>
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 14(26), 129-152. Recuperado el 21 de Marzo de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42(6), 1213-1230. Recuperado el 19 de Mayo de 2019, de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23-33. Recuperado el 12 de Junio de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n75/v16n75a02.pdf>
- Montserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral*, 7(14), 51-68. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
- Muñoz, A. (14 de Diciembre de 2016). *10 Dinámicas de Liderazgo para niños, adolescentes y adultos*. Recuperado el 18 de Mayo de 2019, de <https://www.lifeder.com:https://www.lifeder.com/dinamicas-de-liderazgo/>
- Muñoz, A., & Ramírez, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote". *Ad-minister*, 17(24), 143-160. Recuperado el 19 de Mayo de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a8.pdf>
- Muñoz, C. (2004). Análisis del desempeño. *Pensamiento y Gestión*, 4(16), 43-51. Recuperado el 17 de Febrero de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2497600>

- Nash, M. (1989). *Como incrementa la productividad del recurso humano* (1a ed.). Bogotá: Norma. Recuperado el 11 de Junio de 2019
- Parets, D. (12 de Abril de 2016). *Plan de carrera profesional*. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <https://superrhheroes.sesametime.com:https://superrhheroes.sesametime.com/plan-carrera-profesional/>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de La Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2006). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal, Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium - Ciencias Gerenciales*, 3(9), 33-51. Recuperado el 12 de enero de 2019, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf>
- Ríos, A. (10 de Febrero de 2011). *El lazo*. Recuperado el 14 de Julio de 2019, de <http://auladeideas.com: http://auladeideas.com/blog/recursos/el-lazo/>
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, 26(4), 602-618. Recuperado el 12 de Maryo de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Recuperado el 11 de Marzo de 2019, de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 11 de Mayo de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Teocio. (18 de Marzo de 2011). *Dinámicas de responsabilidad*. Recuperado el 12 de Abril de 2019, de <https://www.teocio.es: https://www.teocio.es/sin-categoria/dinamicas-de-responsabilidad>

- Typeform. (26 de Marzo de 2016). *Investigación cualitativa y cuantitativa: guía básica*. Recuperado el 22 de Mayo de 2019, de <https://www.typeform.com:https://www.typeform.com/es/encuestas/investigacion-cualitativa-o-cuantitativa/>
- Valdizón, K. (2015). *Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V. La Verapaz*: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>
- Yépez, D. (24 de Marzo de 2015). *Estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente*. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <https://www.revistalideres.ec:https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>

ANEXOS

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			
NOMBRE DEL EVALUADO			
PUESTO		FECHA DE INGRESO	
NOMBRE DEL EVALUADOR		FECHA DE EVALUACION	
ESCALA DE CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN	EQUIVALENCIA	
	1	Muy Insatisfactorio	
	2	Insatisfactorio	
	3	Por Mejorar	
	4	Satisfactorio	
	5	Muy Satisfactorio	

Marque con un (✓) La calificación que crea correspondiente

DESEMPEÑO	1	2	3	4	5	OBSERVACIÓN
RESPONSABILIDAD						
Desempeña las tareas con dedicación						
Cumple con las expectativas del trabajo						
Trabaja en función de los objetivos fijados						
CONOCIMIENTO						
Actualiza sus conocimientos						
Brinda información adecuada						
Identifica rápidamente el tema						
CALIDAD DEL TRABAJO						
Demuestra interés por aprender						
Utiliza adecuadamente los recursos						
Termina el trabajo oportunamente						
COLABORACION						
Cumple con sus obligaciones						

Alienta a sus compañeros a desempeñarse bien con sus tareas						
Comprende la necesidad que todos colaboren para lograr objetivos						
TRABAJO EN EQUIPO						
Promueve el trabajo en equipo						
Crea un buen clima de trabajo						
Coopera para el logro de objetivos de la empresa						
INICIATIVA						
Brinda propuestas para la mejora de Los procesos						
Busca opciones para la solución de problemas						
Genera cambios en la manera de trabajar para tener una mejora en los resultados						

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

Edad: _____ **Sexo:** _____

Instrucciones: Para cada cuestión presentada ubíquese en puntuaciones de 5 a 1 en la escala donde:

5= Siempre, 4= Casi Siempre, 3= Algunas veces, 2= Muy Pocas Veces, 1= Nunca.

ESCALA A MEDIR (ESTABILIDAD)

		5	4	3	2	1
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño:					
27	La empresa brinda estabilidad laboral:					
28	La empresa contrata personal temporal:					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales:					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo:					

