



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención Psicología
Industrial**

TEMA:

“LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES
DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAMBO, PROVINCIA DE
CHIMBORAZO”.

AUTORA: Nancy Margarita Chávez Paredes

TUTOR: Lcda. Mg. Mónica López

AMBATO – ECUADOR

2015

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Mg. Mónica Narciza López Pazmiño; CC.: 1801224351, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: “LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAMBO, PROVINCIA DE CHIMBORAZO”, desarrollado por la egresada: Nancy Margarita Chávez Paredes, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

.....
C.C.

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación de la autora, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

.....
Nancy Margarita Chávez Paredes

CC: 0604626291

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Nancy Margarita Chávez Paredes, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAMBO, PROVINCIA DE CHIMBORAZO”, autorizo parte de la reproducción de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

.....
Nancy Margarita Chávez Paredes

CC: 0604626291

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO”, presentada por la Sra. Nancy Margarita Chávez Paredes, egresada de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Marzo- Agosto 2013, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.

.....
MIEMBRO

.....
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi hija Marcela Ramos que es la razón por la cual el esfuerzo y dedicación valieron la pena.

A mi madre Rosita que siempre está a mi lado acompañándome y enseñándome los valores esenciales de la vida y que son los que me han hecho crecer personalmente.

A mi padre Marcelo por ser mi pilar y ejemplo de perseverancia, en este camino tan complicado que es el de la Universidad.

A mi querido esposo Andrés Ramos, por ser mi apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, porque en mi fe es quien permite que ocurran todas las cosas buenas en mi vida, y este logro profesional.

Mi agradecimiento infinito a la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial, por haberme brindado una educación de calidad.

A mi tutora Mgs. Mónica López, quien me guió correctamente en la elaboración de esta Investigación y con su paciencia y dedicación se logró la culminación del mismo.

Agradezco también al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, que fue la Institución que me abrió las puertas para que yo pueda realizar esta investigación.

Margarita Chávez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Página
Portada.....	i
Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Cesión de derechos de autor.....	iv
Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice de contenidos.....	viii
Índice de gráficos.....	xii
Índice de cuadros.....	xiii
Resumen ejecutivo	xiv
Executive summary.....	xv
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
1. El problema.....	3
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol de Problemas.....	6
1.2.3 Análisis Crítico.....	7
1.2.4. Prognosis	7
1.2.5. Formulación del Problema	8
1.2.6. Preguntas Directrices	8
1.2.7. Delimitación del problema.....	8
1.2.7.1. Delimitación de contenido	9
1.2.7.2. Delimitación espacial	9
1.2.7.3. Delimitación temporal.....	9

1.3. Justificación.....	9
1.3. Objetivos.....	10
1.4.2. Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	11
CAPÍTULO II	12
2. Marco teórico	12
2.1 Antecedentes Investigativos.....	12
2.2. Fundamentación	18
2.2.1 Fundamentación Filosófica	18
2.2.2. Fundamentación Epistemológica	18
2.2.3. Fundamentación Axiológica	19
2.2.4. Fundamentación Ontológica	19
2.2.5. Fundamentación Psicológica.....	19
2.3. Fundamentación Legal	20
2.4. Variable independiente.....	25
2.4.1. Estabilidad Laboral	25
2.4.2 Gestión de Talento Humano.....	28
2.4.3 Administración de Recursos Humanos	31
2.5 Variable Dependiente.....	34
2.5.1 Cultura Organizacional	34
2.5.2 Desarrollo Organizacional	34
2.5.3 Comportamiento Organizacional	36
2.6. Hipótesis.....	43
2.7. Señalamiento de variables.....	44
2.7.1. Variable independiente.....	44
2.7.2. Variable dependiente.....	44
CAPÍTULO III	45
Metodología	45
3.1 Enfoque de la investigación	45
3.2 Modalidad básica de la investigación	45

3.2.1 Investigación Documental y Bibliográfica.....	46
3.2.2 Investigación de Campo.....	46
3.2.3. Investigación de interacción social	46
3.3 Nivel o tipos de investigación	46
3.3.1. Tipo Exploratorio.....	46
3.3.2. Tipo Descriptivo.....	47
3.3.3. Tipo Explicativo.....	47
3.4. Población.....	47
3.4. Operacionalización de variables	48
3.4.1. Variable Independiente: Estabilidad Laboral.....	48
3.4.2. Variable Dependiente:.....	49
3.5. Técnicas e instrumentos	50
3.5.1. Encuesta	50
3.5.2. Cuestionario	50
3.5.5. Validez y confiabilidad	50
3.6. Recolección de la información.....	51
3.7. Procesamiento y análisis	52
3.7.1. Procesamiento	52
3.7.2. Análisis.....	52
CAPÍTULO IV	53
Análisis e interpretación de resultados.....	53
4.1. Verificación de la Hipótesis	68
4.4. Modelo Estadístico.....	68
4.2. Modelo Lógico	68
4.3. Modelo Matemático	68
4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión	69
4.4.2. Recolección de datos y cálculos estadísticos	70
4.4.2.1. Frecuencias Esperadas	70
4.4.2.2. Frecuencias Observadas	71
4.4.3. Cálculo de Chi Cuadrado	72
4.4.5. Decisión Estadística	73

CAPÍTULO V	74
Conclusiones y recomendaciones	74
5.1. Conclusiones	74
5.2. Recomendaciones.....	75
CAPÍTULO VI	76
Propuesta.....	76
6.1. Datos informativos	76
6.1.2. Ubicación	76
6.1.3. Equipo técnico responsable.....	77
6.2. Antecedentes de la Propuesta.....	77
6.3. Justificación.....	78
6.4. Objetivos	79
6.4.1. Objetivo General	79
6.4.2. Objetivos Específicos.....	80
6.5. Análisis de factibilidad.....	80
6.5.1. Factibilidad Política	80
6.5.2. Factibilidad Técnica	81
6.5.3. Factibilidad Tecnológica.....	81
6.5.4. Factibilidad Organizacional	81
6.5.5. Factibilidad de Equidad de Género	82
6.5.6. Factibilidad Legal.....	82
6.6.2. Fundamentación Técnica	82
6.6.3. Talleres de sensibilización	83
6.6.3.1. Características del taller de sensibilización.....	83
6.6.3.2. Roles en un equipo de capacitación	84
6.6.3.3. Fases para el diseño de talleres de sensibilización.....	84
6.7. Modelo Operativo	114
6.8. Administración de la propuesta.....	117
6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta	119
Bibliografía	122

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos	Páginas
Cuadro N. 1. Planteamiento del problema	42
Cuadro N. 2. Categorías fundamentales.....	43
Cuadro N. 3. Constelación de ideas variable independiente	44
Cuadro N. 4: Constelación de ideas variable dependiente.....	46
Cuadro N. 5. Remuneración equitativa.....	48
Cuadro N. 6. Oportunidad	49
Cuadro N. 7. Seguridad	50
Cuadro N. 8. Salud, higiene y bienestar	51
Cuadro N. 9. Estabilidad.....	52
Cuadro N. 10. Protección	53
Cuadro N. 11. Prevención de accidentes y enfermedades laborales.....	54
Cuadro N. 12. Medidas de protección	55
Cuadro N. 13. Oportunidad	56
Cuadro N. 14. Crecimiento personal y profesional	57
Cuadro N. 15. Integración	58
Cuadro N. 16. Ausentismo	59
Cuadro N. 17. Habilidades y capacidades	60
Cuadro N. 18. Integridad, lealtad y rectitud	61
Cuadro N. 19. Libertad y autonomía	62

ÍNDICE DE CUADROS

Contenidos	Páginas
Cuadro N. 1. Población	42
Cuadro N. 2. Variable independiente	43
Cuadro N. 3. Variable dependiente	44
Cuadro N. 4: Recolección de información	46
Cuadro N. 5. Remuneración equitativa	48
Cuadro N. 6. Oportunidad	49
Cuadro N. 7. Seguridad	50
Cuadro N. 8. Salud, higiene y bienestar	51
Cuadro N. 9. Estabilidad.....	52
Cuadro N. 10. Protección	53
Cuadro N. 11. Prevención de accidentes y enfermedades laborales.....	54
Cuadro N. 12. Medidas de protección	55
Cuadro N. 13. Oportunidad	56
Cuadro N. 14. Crecimiento personal y profesional	57
Cuadro N. 15. Integración	58
Cuadro N. 16. Ausentismo	59
Cuadro N. 17. Habilidades y capacidades	60
Cuadro N. 18. Integridad, lealtad y rectitud	61
Cuadro N. 19. Libertad y autonomía	62
Cuadro N. 20. Distribución Chi Cuadrado	64
Cuadro N. 21. Frecuencias Observadas	65
Cuadro N. 22. Frecuencias Esperadas.....	66
Cuadro N. 23. Cálculo del Chi cuadrado	67
Cuadro N. 24. Modelo operativo.....	109
Cuadro N. 25. Administración de la propuesta	112
Cuadro N. 26. Previsión de la evaluación de la propuesta.....	114

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAMBO, PROVINCIA DE CHIMBORAZO”.

AUTORA: Chávez Paredes Nancy Margarita

DIRECTOR: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación sobre la estabilidad laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo, favoreciendo la relación entre el empleado y el empleador logrando una el cumplimiento de objetivos institucionales conllevando a un servicio de calidad donde se demuestre la eficiencia, eficacia y productividad, enfocándose en el buen vivir, generando un ambiente adecuado para el desempeño de funciones, actividades y tareas designadas resaltando dimensiones los salarios, tipos de contrato, jornadas de trabajos, la fuerza de trabajo, la calidad del servicio estimulando la disciplina laboral, promoviendo las medidas de bienestar y participación, contribuyendo en la protección del personal para mantener un equilibrio en el campo empresarial; la metodología aplicada se fundamenta en el enfoque cualitativo, y cuantitativo, en las modalidades se mencionan la modalidad bibliográfica y documental; de campo por que la investigadora acude al lugar de los hechos para ponerse en contacto con la realidad a investigar; en los niveles o tipos se mencionan descriptivo por que se describe la realidad del problema, explicativo porque se explica las variables independiente y dependiente, que después de un análisis estadístico permite el establecimiento de conclusiones y recomendaciones encaminándose al establecimiento de una alternativa de solución al problema planteado.

Descriptor: Estabilidad laboral, comportamiento organizacional, objetivos, calidad, eficiencia, eficacia, productividad, buen vivir, equilibrio, bienestar.

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CAREER OF: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

TOPIC: JOB STABILITY AND ITS IMPACT ON THE ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR OF PARTNERSHIP OF ADMINISTRATIVE AREA HOME
GOVERNMENT DECENTRALIZED CANTON CHAMBO, CHIMBORAZO
PROVINCE

AUTORA: Chávez Paredes Nancy Margarita

DIRECTOR: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

EXECUTIVE SUMMARY

Research on job stability in organizational behavior of employees Administrative Area Decentralized Autonomous Government of the Canton Chambo, Chimborazo province, promoting the relationship between the employee and the employer achieving compliance with corporate goals leading to quality service where efficiency, effectiveness and productivity, focusing on the good life, it is shown generating a suitable environment for the performance of functions, activities and tasks designated dimensions highlighting wages, contract types, days of work, the workforce, the quality Service stimulating labor discipline, promoting welfare measures and participation, contributing to the protection of personnel to maintain a balance in the business field; in applied methodology it is based on the qualitative approach and quantitative methods in the literature and mentioned documentary mode; field research that goes to the scene to get in touch with reality to investigate; levels or types description mentioned by the reality of the problem, described explanatory because the independent and dependent variables explained that after a statistical analysis allows the establishment of conclusions and recommendations heading to the establishment of an alternative solution to the problem I raised

Descriptors: Job security, organizational behavior, objectives, quality, efficiency, effectiveness, productivity, good living, balance, wellness.

INTRODUCCIÓN

El tema denominado: “LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAMBO, PROVINCIA DE CHIMBORAZO”

La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes; las personas que supervisan las actividades de otras, que son responsables de que las organizaciones alcancen estas metas, con sus administradores

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo las normas y lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

CAPÍTULO I. El Problema, trata sobre la contextualización del problema desde un enfoque macro, meso y micro de la investigación, el análisis crítico se desarrolla en base a estudios de las causas y consecuencias, permitiendo establecer la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en sus niveles: cognitivo, espacial,

temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos, la Fundamentación Filosófica, Epistemológica, Pedagógica, Axiológica, Psicológica, Sociológica, y Legal; comprende las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables dando lugar la hipótesis y señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación con sus enfoques: cualitativo, cuantitativo, la modalidad: bibliográfica documental, de campo; sus niveles descriptivo, exploratorio, asociación de variables; población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos, la operacionalización de variables, el plan de recolección de la muestra, el plan para el procesamiento y análisis de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación; las interrogantes planteadas en los diferentes cuestionarios, verificación de la hipótesis; planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, finalmente se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Hace referencia a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación, estableciéndose la el planteamiento y realización de la propuesta.

CAPÍTULO VI. Denominado propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la respuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, dando solución al problema. Finalmente se concluye con la bibliografía, y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

“LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAMBO, PROVINCIA DE CHIMBORAZO”.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En el **Ecuador** actualmente uno de los problemas que más atañe a la población es el tema de la estabilidad laboral es el despido masivo de personal, las instituciones reclutan y seleccionan candidatos para periodos cortos de trabajo, el régimen político interviene, se exige nuevos parámetros para los perfiles de puestos que no van de acorde a la realidad del país.

En el país, la información del mercado laboral es generada mediante la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), es importante mencionar que los resultados de la encuesta de diciembre de 2014, incorporan redefiniciones conceptuales en los indicadores. En términos de población ocupada, en 6,9 millones en Ecuador. Llama la atención que el Ecuador está por debajo del promedio latinoamericano.

En Ecuador existe una tasa de desempleo del 5,59% y de subempleo del 44,38% en marzo de este año. Los datos son del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC.

El desempleo en las cinco principales ciudades a diciembre 2014 es de 3,22% en Quito, 4,01% en Guayaquil, 2,30% en Cuenca, 2,48% en Machala y 3,68% en Ambato.

El empleo inadecuado por su parte se ubica en diciembre 2014 en 46,69%, en comparación al mismo mes de los años 2012 y 2013 (47,16% y 47,77% respectivamente) no presenta variaciones significativas. El subempleo (bajo la nueva categorización) como subsegmento se ubica en 12,87%.

Aun teniendo la constitución como principal garantía de trabajo en el país, los ecuatorianos ven vulnerados sus derechos laborales reflejándose en la manera de actuar o comportarse dentro de la organización, afectando en el cumplimiento de objetivos empresariales.

En la **Provincia de Chimborazo** las instituciones no brindan una estabilidad laboral a sus colaboradores, fomentando inseguridad, influyendo negativamente en el ambiente laboral, siendo continuos los despidos arbitrarios, influyendo en la motivación, en el trabajo en equipo, en la permanencia en los puestos de trabajo, favoreciendo el desarrollo de malestar psicológico, las creencias negativas de control y la disminución de proyectos personales.

En el **Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo** en la provincia de Chimborazo, las situaciones de incertidumbre inestabilidad laboral y trabajos precarios son nocivas para la salud y el bienestar psicológico que las situaciones laborales previsibles el personal no realiza su trabajo con eficacia, incumpliendo con sus tareas, con sus horarios y mostrando su insatisfacción con personas ajenas demostrando un comportamiento inadecuado manifestado en el cumplimiento de su labor diaria.

El acceso a un empleo constituye una expresión de autonomía, sin embargo, la situación de desempleo debilita la integración social, provocando aislamiento, depresión, ansiedad y baja autoestima; conllevando al empobrecimiento de proyectos personales, perjudicando en la autonomía, competencia personal, repercutiendo en la eficacia de la propia conducta.

Debido a esta inapropiada forma de conllevar las normas y leyes en beneficio de los colaboradores, ha existido a lo largo de algunos años un malestar laboral que ha sido percibido por los usuarios que a diario hacen uso del servicio. Suelen crearse quejas que de manera directa afectan tanto a las personas que laboran en la Institución como a las Autoridades que son los responsables del buen manejo del personal.

1.2.2. Árbol de Problemas



Elaborado por: Nancy Margarita Chávez Paredes
Gráfico N. 1. Planteamiento del problema

Análisis Crítico

La escasa capacitación del personal administrativo, provoca el desconocimiento del adecuado modelo de gestión del talento humano, afectando en el desempeño laboral, perjudicando en el cumplimiento de principios organizacionales, deteriorando el clima laboral.

Los procesos de reclutamiento y selección de personal que se realizan por compromiso al tener que cumplir con el trámite más que usarlo como una herramienta útil para una excelente inserción del personal promueve la inconformidad de los colaboradores con el puesto de trabajo, limitando el cumplimiento e funciones y actividades institucionales, además genera insatisfacción laboral en el personal que si se esforzó por conseguir su puesto de trabajo.

Inadecuada comunicación organizacional origina desmotivación y pérdida de productividad, desorientando en el cumplimiento de funciones y actividades, generando problemas de desconfianza, conexión y credibilidad, contribuyendo en el deterioro del clima laboral, repercutiendo en la toma de decisiones y solución problemas laborales y organizacionales.

La resistencia al cambio genera promoviendo perdida de la lealtad a la organización, perdida de la motivación a trabajar, incremento de errores, aumentando el ausentismo laboral por motivo de enfermedad, principalmente desorganización y disminución de la producción en la entrega de servicios.

1.2.3. Prognosis

De no dar solución al problema de inestabilidad laboral continuará el inadecuado comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de

Chimborazo, seguirá el desconocimiento del adecuado modelo de gestión del talento humano.

Permanecerá la selección incorrecta de personal a tiempo apresurado, perdurará la desmotivación y pérdida de productividad, aumentará la pérdida de la lealtad a la organización, la pérdida de la motivación a trabajar, y el incremento de errores afectando en el mejoramiento de la eficacia de la organización

1.2.4. Formulación del Problema

¿De qué manera incide la estabilidad laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo?

1.2.5. Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son las estrategias que fortalecen la estabilidad laboral de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo?
- ¿Cuáles son las causas que afectan en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo?
- ¿Existe una alternativa de solución al problema planteado: Inestabilidad laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, Provincia de Chimborazo?

1.2.6. Delimitación del problema

1.2.6.1. Delimitación de contenido

Campo: Organizacional

Área: Estabilidad Laboral

Aspecto: Comportamiento Organizacional

1.2.6.2. Delimitación espacial

El presente trabajo investigativo se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo en la Provincia de Chimborazo

1.2.6.3. Delimitación temporal

La presente investigación se realizó durante el período Septiembre 2015

1.3. Justificación

El presente trabajo investigativo es de **interés** porque apoya aumentando la producción proyectando una buena imagen corporativa y por ende la empresa se convierta en referente para las del medio, potencializando no solo el rendimiento, sino también la inversión, generando un impacto social positivo a través de la estabilidad laboral y el desarrollo organizacional.

La investigación es de **importancia teórica práctica**, porque apoya en el desarrollo y cumplimiento de: planeación, dirección, organización y el control, siendo el trabajador capaz de desarrollar habilidades técnicas para aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida, habilidades humanas capacidad de trabajar con otras personas y habilidades conceptuales para sobrellevar situaciones complejas.

El trabajo es **novedoso**, busca establecer en que forma afecta la estabilidad laboral a los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, fortaleciendo la eficacia en las actividades dentro de la empresa contribuyendo en el progreso de la fuerza laboral a través del

conocimiento cultural lo que permitirá conocer cómo ajustar las políticas de la empresa.

Es de **utilidad teórica**, al mejorar la calidad y productividad del empleado, permitiendo desarrollar sistemas de aprendizajes adecuados con el objeto de lograr cambios positivos en la organización, siendo una guía en la creación de un clima de trabajo saludable donde la ética y la moral vayan de la mano.

La investigación es de **utilidad práctica**, al analizar los motivos por los cuales las personas cooperan, apoyando en la motivación hacia el éxito, estimulando la comunicación interpersonal como herramienta central en la organización de la vida social; influyendo en los procesos en el pensamiento y la motivación.

La investigación es de **impacto**, al contribuir en el desarrollo de habilidades intelectuales, comprensión verbal, velocidad perceptual, razonamiento inductivo, visualización espacial y memoria; requerimientos necesarios para hacer tareas que demandan fuerza, vigor, destreza, donde la capacidad física es la que será identificada por la gerencia.

El trabajo es **factible**, La investigadora posee el conocimiento, las habilidades, destrezas para efectuar el trabajo; además existe el apoyo incondicional del personal que labora en el Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

1.3. Objetivos

1.4.2. Objetivo General

Determinar de qué manera incide la estabilidad laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar las estrategias que fortalecen la estabilidad laboral de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.
- Identificar las causas que afectan en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.
- Plantear una alternativa de solución al problema: Inestabilidad laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

No existen estudios anteriores al tema en investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, sin embargo se ha identificado investigaciones previas referentes a la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano y su repercusión en el comportamiento organizacional de los funcionarios públicos de determinadas entidades los cuales se detallan a continuación:

Tema: La estabilidad laboral de los funcionarios públicos en el Ecuador

Autor: Gabriela Cristina Solis Peña

Director: Dr.Pablo Vintimilla González

Año: 2010

Objetivos

- Analizar lo relativo a la estabilidad laboral a las personas que trabajan bajo el régimen de contratos en el sector público; estableciendo el cumplimiento de las normas constitucionales en el Ecuador.
- Plantear una solución, a la cada vez más latente problemática inestabilidad laboral de los ciudadanos y las ciudadanas en el Sector Público.
- Analizar la actual Ley de Servicio Público y hacer sugerencias al respecto.

Conclusiones

- El derecho al trabajo un derecho fundamental, un derecho humano que no puede ser desnaturalizado a través de los reiterados contratos, que resultan violatorios de su núcleo esencial, lo que da derecho a los trabajadores, por la igualdad que consagra la Norma Fundamental que establece como el primero de los deberes primordiales del Estado “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales”, a lo que se debe adicionar que esos derechos “serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte”. Esta suerte de contratos sucesivos contraviene además al Art. 7. literal d) del Protocolo de San Salvador, pues desconoce su derecho a la estabilidad en su empleo.
- La administración, está en la obligación jurídica y constitucional de reconocer el derecho a la estabilidad como servidor público a las personas que han suscrito sucesivamente contratos sean de servicios ocasionales o profesionales.
- La Administración ha desvirtuado la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales o de servicios profesionales.
- La investigadora considera que la estabilidad laboral tiene directa relación con el derecho al mínimo existencial que, a su vez, es condición para que las libertades y derechos no permanezcan sólo como aspiraciones teóricas; por lo que centra su estudio específicamente en el Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, aprobada en Montecristi en el año 2008 y en la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el

Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294 de 06 de octubre de 2010.

- Universidad Central del Ecuador; Facultad de Jurisprudencia, Ciencias políticas y Sociales; Carrera de Derecho.

El Departamento de Talento Humano de la Organización es quien debe hacerse cargo de no desviar el sentido que tienen los contratos ocasionales para que no se afecte a las personas que ingresan a trabajar. Es necesario que los administradores y jefes a cargo sean responsables de que se cumpla con los derechos que la Constitución de la República y la ley garantizan para el beneficio de la persona sea o no ecuatoriana, valiéndola como ser humano y su trabajo como herramienta útil e indispensable en cualquier acto que realice.

Tema: La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo

Autora: Quiloango Farinango Yolanda Verónica

Tutor: Dr. Viteri Llanga Joaquín MSc.

Año: 2014

Objetivos

- Establecer de manera responsable la existencia jurídica de la Estabilidad Laboral como un derecho social, proyectando de manera concreta la situación real de los trabajadores frente a los derechos consagrados por la Constitución de la República y otras normas relacionadas con la materia.
- Formular criterios respecto al valor jurídico que tiene la Estabilidad Laboral, dentro del marco constitucional.

- Explicar conforme a derecho, si la Estabilidad Laboral se encuentra materializada en la legislación y si va de la mano con nuestra realidad jurídico-social.

Conclusiones

- La Constitución de la República del Ecuador determina que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía familiar; es decir, mediante el trabajo se procura obtener los recursos económicos que permitan cubrir las imperantes necesidades del trabajador y de todos quienes dependen de él.
- El contrato de trabajo, traducido como el convenio bilateral y la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; es decir, si el trabajador realiza sus funciones ininterrumpidamente a través del tiempo y el empleador le brinda su confianza, le paga su salario y le otorga las demás prestaciones sociales previstas en la ley, se van creando las condiciones para que opere la estabilidad y por ende la continuidad en el empleo.
- El trabajador necesita de una estabilidad laboral en su puesto de trabajo, esto le otorga un mínimo de tranquilidad y confianza en el desarrollo de las labores, la producción aumenta notablemente y repercute en el bienestar de la sociedad, la colectividad prospera y todos juntos marchan hacia el bienestar general.
- Partiendo de la consideración de que el trabajo es consustancial a la naturaleza humana y que el hombre tiene deberes y derechos en relación al contrato de trabajo, que los derechos y deberes del trabajador y del empleador son mutuos, así como de la sociedad en general y del Estado. Es necesario que la ley garantice una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del

principio protector incluyendo la aplicación de los principios del derecho al trabajo como son la estabilidad la irrenunciabilidad y la intangibilidad.

La Constitución de la República en sus Artículos es muy claro, no deja nada al azar ni que se cree alguna duda, son las personas que malinterpretan las leyes quienes caen en el grave error de no darle la importancia jurídica que tiene, se necesita respetar los principios y derechos que tiene el ser humano cuando en materia laboral se trata, así no solo se cambiará el ambiente de trabajo, sino también se estará cambiando la cultura organizacional de una Institución para mejorarla.

Tema: El despido intempestivo arbitrario vulnera los Derechos constitucionales de los trabajadores. Estudio realizado en la Inspectoría del Trabajo de Tungurahua en el periodo enero marzo del 2011

Autor: Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

Tutor: Dr. Luis Villalva Soria

Año: 2011

Objetivos

- Conocer la incidencia del despido intempestivo en el derecho constitucional que tiene el trabajador a una vida digna y determinar si la actual normativa laboral es la adecuada para que al trabajador se le reconozca sus derechos conculcados; y así pueda satisfacer las necesidades básicas.
- Identificar las consecuencias legales que provoca el despido intempestivo arbitrario.
- Determinar falencias de la actual normativa administrativa laboral respecto a la aplicación del despido intempestivo.

Conclusiones

- El despido intempestivo es más común de lo que se puede pensar, a pesar de que la normativa constitucional dispone que la relación laboral será bilateral, al momento de dar por terminada de la misma se lo hace unilateralmente, es decir a conveniencia de alguna de las partes, que en más de un caso responde al estado de ánimo del empleador. Teniendo por ello efectos de relevante trascendencia en el entorno familiar y social del trabajador.
- Cuando el trabajador es despedido intempestivamente se agudiza la desintegración familiar y por ende la deserción estudiantil; y, por otra la depresión que sufre el trabajador desempleado al no poder abastecer las exigencias que un hogar requiere.
- Esto significa que todos los miembros de la misma deben trabajar para poder cumplir con los requerimientos básicos del hogar, significando que en más de un caso tanto niños como adolescentes sin discriminación de sexo, se vean obligados a dejar de lado sus jornadas estudiantiles para cambiarlas por jornadas laborales extenuantes, generándose otro problema insoslayablemente grave como es la explotación de un grupo sensiblemente vulnerable como lo son niños, niñas y adolescentes.
- Esta investigación tiene como objeto dar una visión clara sobre la importancia de la estabilidad laboral y la trascendencia que tiene el despido intempestivo arbitrario, que se constituye en una problemática de interés actual y cotidiano por cuanto influye en el diario vivir de las personas ya que al hablarse de despido, se está tocando conflictos que en primera instancia se ven manifestados en el hogar, llegando en la mayoría de los casos a rupturas familiares, no sin antes pasar por la depresión que ataca a quienes han sido objeto de un despido sin causa justa.

Al no brindar estabilidad laboral a una persona, no solo se le está afectando en un ámbito económico, sino también personal y emocional, la razón principal por la que alguien consigue un empleo es para de esa manera proporcionar seguridad a sus familias, y si este derecho fundamental del trabajo afecta a menores de edad es mucho más grave el problema porque inicia ahí la tan conocida explotación de trabajo, a tan corta edad se van familiarizando con lo que no se debe hacer ni permitir.

2.2. Fundamentación

2.2.1 Fundamentación Filosófica

“En la empresa es esencial que el trabajador fortalezcan su estabilidad de laboral, contribuyendo en el mejor desempeño, aportando en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, enfocándose en la eficiencia, calidad y productividad, generando un adecuado ambiente laboral que favorezcan en su rendimiento”. MONEREO. 1998, p. 45.

Con la investigación se busca identificar y entender la manera en la que se le afecta al colaborador al no darle estabilidad laboral en su puesto de trabajo, la interacción que se da con las personas involucradas permitirá conocer la realidad y mediante eso buscar soluciones que hagan que se sientan satisfechos para que su comportamiento organizacional mejore y sea el que el usuario de la entidad requiere.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

“La epistemología es el estudio del pasaje de los estados de menor conocimiento a los estados de un conocimiento más avanzado, preguntándose Piaget, por el cómo conoce el sujeto (como se pasa de un nivel de conocimiento a otro); la pregunta es más por el proceso y no por lo "qué es" el conocimiento en sí". CORTES Y GIL. 1997, p. 56.

Esta investigación se la asume desde un punto de vista epistemológico de totalidad concreta, para lo cual se va de lo general a lo particular, hasta ubicarse en el contexto nacional, con una visión analítica de las causas que originan el atropello de los derechos del trabajador y sus consecuencias.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

“El ser humano se forma con valores adquiridos en sus diferentes contextos: familiar, social, político, aplicándolos con: responsabilidad, honestidad, justicia, equidad, autonomía, seguridad, sociabilidad, fomentando la convivencia entre personas y organizaciones, alcanzando su interacción en el cumplimiento de metas y objetivos, en una sociedad democrática y pluralista como la que actualmente se desarrolla la sociedad, el mundo está frente a un modelo que generalmente surge luego de una crisis de valores morales y/o éticos, o bien a un relativismo moral exacerbado”. MENDOZA. 2014, p. 89.

Bajo estos conceptos, la investigación pretende rescatar y resaltar los valores del ser humano, considerando dentro de ello la justicia por un trato en igualdad de condiciones, el derecho a una vida decorosa y sana en familia disfrutando de su trabajo y descanso merecido.

2.2.4. Fundamentación Ontológica

“Estudia al hombre en sus diferentes entornos, su esencia, su comportamiento en el desempeño personal, profesional, laboral; encaminándose hacia su satisfacción, buscando su autosatisfacción, la perfección en el conocimiento, la fortaleza en el desarrollo de sus niveles intelectual, procedimental, actitudinal”. ZEPEDA. 1999, p. 2.

En el entorno empresarial el liderazgo es fortalecido a través de continuas actualizaciones e innovaciones que aportan en el desarrollo del ser humano, promoviendo experiencias a través de la realidad, estimulando así la estabilidad laboral, encaminándose hacia el mejoramiento del comportamiento organizacional.

2.2.5. Fundamentación Psicológica

“El ser humano tiene capacidad para desarrollar sus habilidades, destrezas, siendo agente principal de la comunicación asertiva dentro del ambiente laboral, demostrando autonomía en la toma de decisiones y en cada una de sus actividades, cumpliendo a satisfacción con las funciones designadas, contribuyendo en el desarrollo empresarial”. AGUILAR, 2014, p. 76.

El ser humano es una dualidad compleja entre cuerpo y alma. También se debe recordar que el carácter universal de la filosofía, tuvo su origen en la necesidad de

un conocimiento válido a todo fenómeno, y en las deficiencias de los conceptos inicialmente desarrollados, para ser llevados a la práctica concreta en los fenómenos físicos, o sociales.

2.3. Fundamentación Legal

La presente investigación está fundamentada en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo y en Tratados Internacionales:

La Constitución de la República del Ecuador, en su Capítulo Segundo, Derechos del buen vivir, Sección Octava, Trabajo y seguridad social, Artículo 33 señala que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

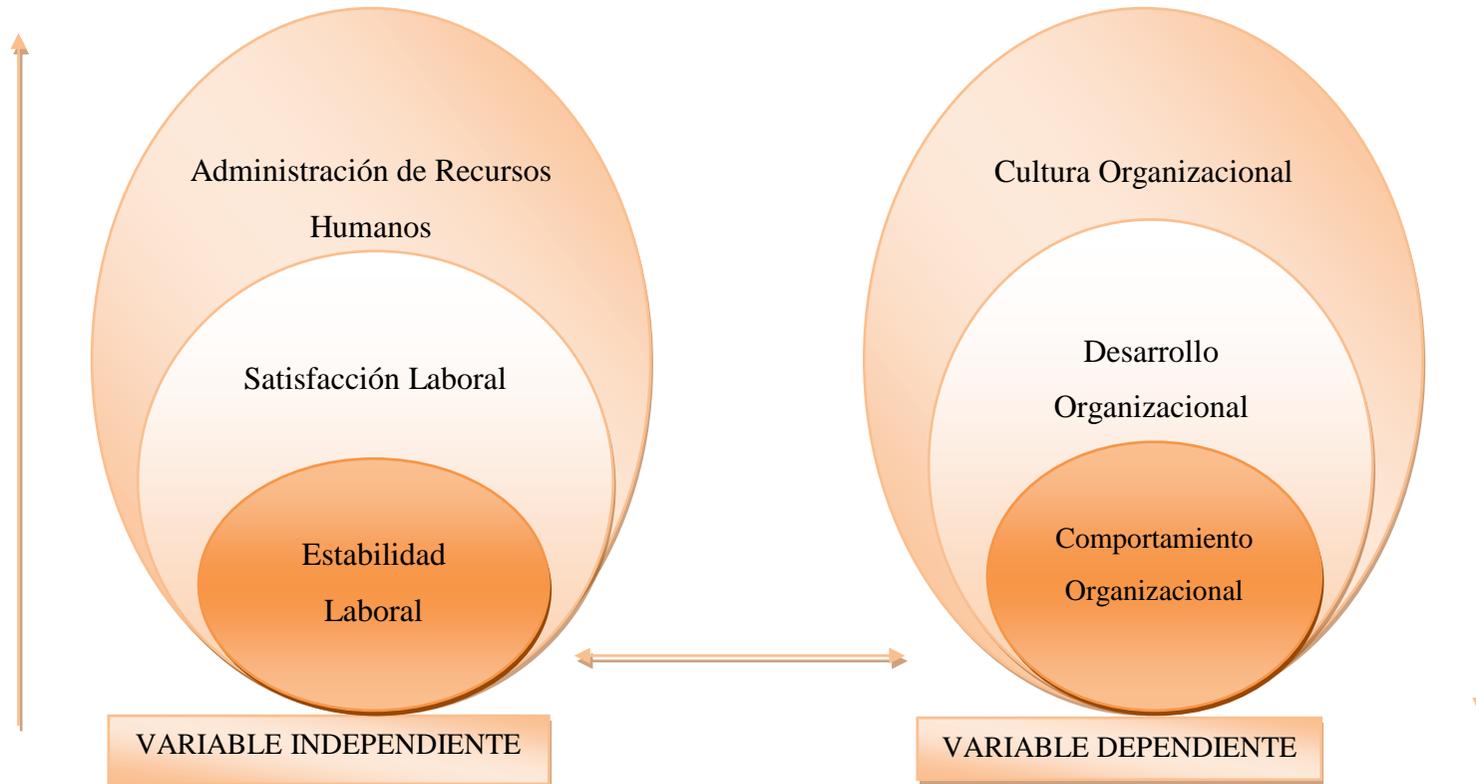
El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Según el Artículo 326, numerales 10 y 11 de la Constitución: “Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos, además: Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.

De la misma manera el Artículo 328 párrafo tres establece que: Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

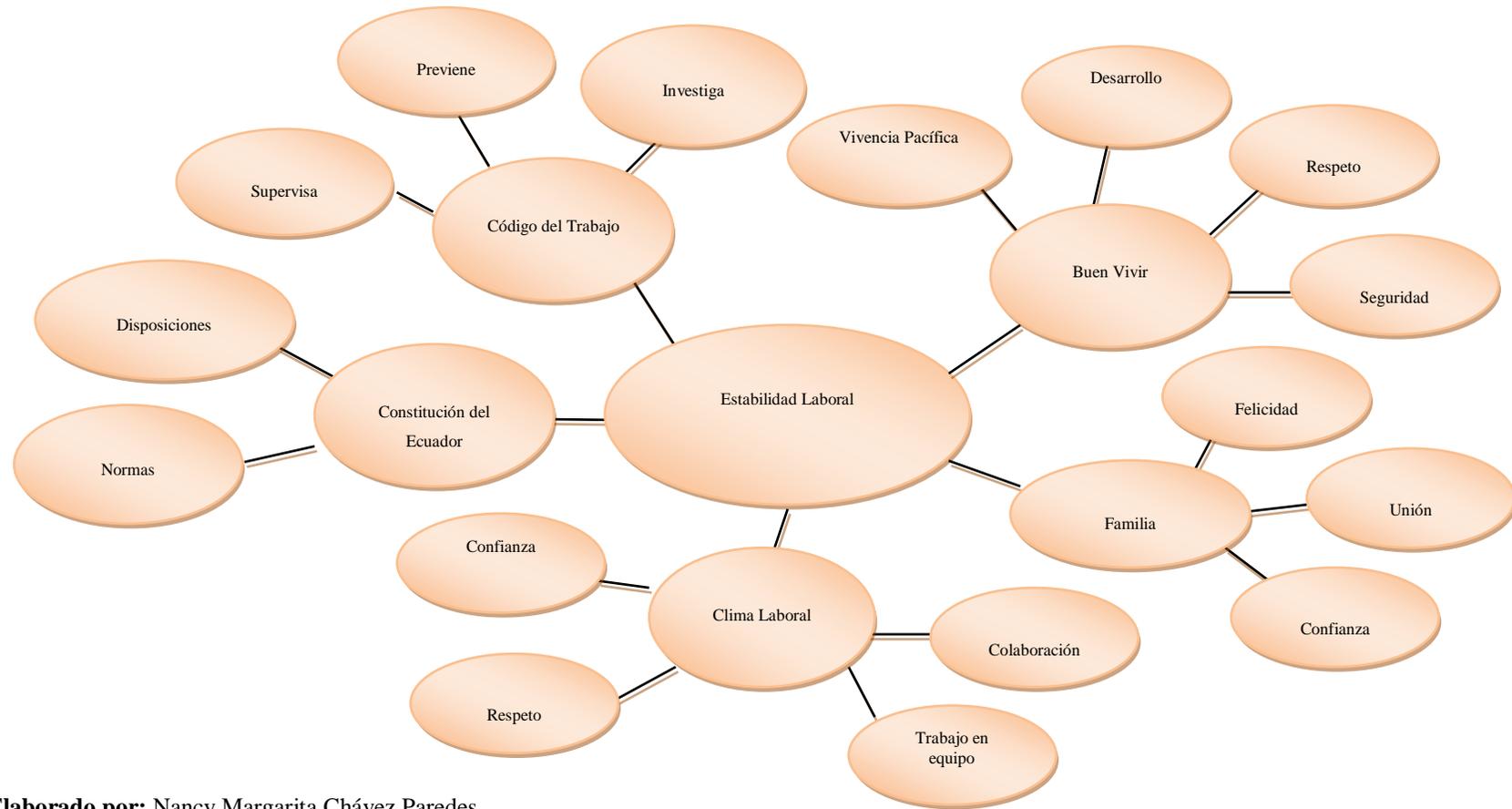
Por otra parte el Código del Trabajo, en su Artículo 2 establece que: El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”.

2.4. Categorías Fundamentales



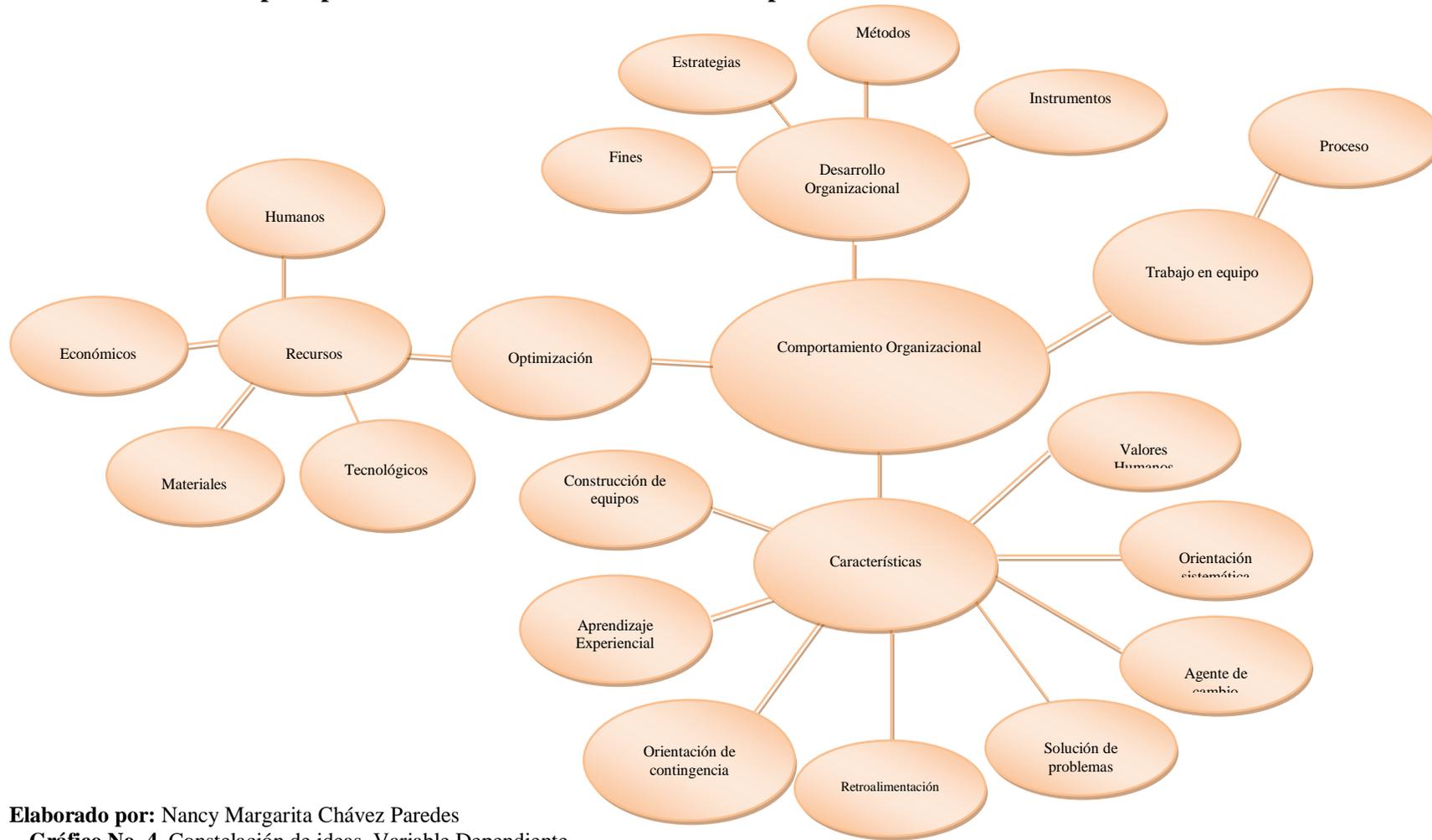
Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita
Gráfico N. 2. Categorías fundamentales

Constelación de ideas para profundizar en el estudio de la variable independiente



Elaborado por: Nancy Margarita Chávez Paredes
Gráfico No. 3. Constelación de ideas. Variable independiente

Constelación de ideas para profundizar el estudio de la variable dependiente



Elaborado por: Nancy Margarita Chávez Paredes
Gráfico No. 4. Constelación de ideas. Variable Dependiente

2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

2.4.1.1. Estabilidad Laboral

“La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro, el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario- Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente- necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres”. GONZÁLEZ. 1984, p, 77

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

“La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador de las causas que hagan imposible su continuación”. GONZÁLEZ. 1984, p, 77

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

Importancia de Estabilidad Laboral

La importancia de la Estabilidad radica en la necesidad que tiene el trabajador de sentirse apoyado tanto por la Constitución de la República como las personas que son encargadas dentro de cada Institución en hacer que esto suceda. Desde el principio de los tiempos cuando se habla de trabajo, lo que cada persona desea es

que se respeten sus derechos como empleado. Una apropiada Estabilidad Laboral permite que el ambiente de trabajo en el que se desarrollan sea eficaz, se enrumbe por el camino del éxito y la prosperidad. González. 1984, p, 77

Principios de Estabilidad Laboral

“El principio de la estabilidad se trata de admitir como verdad inconcusa que el empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable., favoreciendo en el bienestar, en la interrelación entre el trabajador y el empleador”. GONZÁLEZ. 1984, p, 77.

Los principios de la estabilidad en el empleo son básicamente los mismos del derecho laboral, sin embargo, a ellos hay que adicionar básicamente el principio de dar estabilidad en el empleo, que proporciona tranquilidad, sentimiento de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica, que difícilmente pueden ser arraigados del pensamiento del hombre trabajador. Como se dijo, la estabilidad debe de ampliarse a todas las actividades que presumen subordinación y dependencia económica.

“Principio de seguridad para el trabajador. Ello es así, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado constante de riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante de su régimen de vida y, lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana”. GONZÁLEZ. 1984, p, 79.

Formas de Estabilidad Laboral

Por la naturaleza. Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

Estabilidad Absoluta.- Se denomina como perdurabilidad, y la define como 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.

Según Jorge Rendón Vásquez: hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa.

Distinguimos:

1. 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.
2. 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 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 Impropia.- 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.

Por su Origen. Puede ser:

- De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.

- Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.

2.4.1.2. Satisfacción Laboral

“Es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado”. SIKULA, 1992, 2006, P, 47.

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1998).

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (Shultz, 1990).

La satisfacción laboral ha sido definida como “el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente” (Robbins, 1998).

Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valor -favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo «me gusta mi empleo», estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

Cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y llevar a cabo sus responsabilidades.

No siempre es fácil descubrir la causa de la insatisfacción del empleado. Los empleados pueden quedarse o presentar sus agravios acerca de un aspecto del

trabajo, cuando en realidad es algo distinto lo que les molesta. Por ejemplo, pueden quejarse acerca de las condiciones de trabajo o la comida en la cafetería cuando el problema en realidad es de una supervisión desconsiderada. Los empleados pueden resistirse a revelar sus quejas reales si temen se ejerzan represalias por sus críticas. Cuando la insatisfacción se encuentra bien extendida entre los empleados, el uso de cuestionarios anónimos es un buen método para descubrir las razones aunque aun este método puede fracasar si los empleados son muy suspicaces.

El método de la asesoría no directiva es efectivo algunas veces para el manejo de un empleado individual que se encuentra a disgusto respecto a alguna cosa. Aquí es importante descubrir si el empleado está insatisfecho con algún aspecto del trabajo o tiene algún problema personal no relacionado directamente con el empleo. El supervisor debe tratar inicialmente de conseguir que el empleado o la empleada hablen acerca de lo que les está molestando. Debe ser cuidadoso para evitar hacer un diagnóstico o sugerir soluciones en ese momento, puesto que el empleado puede percibir esto como una crítica. En lugar de ello, el supervisor debe animar al empleado para que diagnostique el problema y presente algunas soluciones. Este enfoque no directivo evita que el empleado se ponga a la defensiva, permite reducir su tensión dejándole hablar de sus problemas, y aumenta su autoestima permitiéndole desarrollar sus propios remedios (Maier, 1975). No obstante, si el problema comprende a otros empleados o la solución requiere de cambios significativos en el puesto, el supervisor puede tomar un papel más activo en planear cómo tratar con el problema después de que el empleado ha tenido una oportunidad de hacer el diagnóstico inicial. Finalmente, es importante recordar que existen ciertas clases de problemas psicológicos en los cuales los supervisores no están entrenados. Cuando sea este el caso, el empleado debe ser referido a un consejero profesional (Wexley y Yuki, 1990).

Al respecto, Pinilla (1982) opina que “es de capital importancia y responsabilidad de la dirección de las industrias y de los supervisores a todo nivel, investigar el estado de satisfacción o insatisfacción que prevalece en un centro de trabajo. Para ello debe investigarse las actitudes de trabajadores y directivos. Del éxito que se

tenga en la obtención de un conocimiento objetivo del clima de actitudes determinantes de la satisfacción o insatisfacción del personal, dependerá que la eficiencia de la producción, objetivo vital de toda empresa competitiva, obtenga el más decisivo, inmediato y directo estímulo”.

Teoría bifactorial de Herzberg

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos").

Muchas investigaciones posteriores no corroboran exactamente la dicotomía entre factores que Herzberg encontró en sus investigaciones, pero sí se ha comprobado que la distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos es importante y útil, y que existen importantes diferencias individuales en términos de la importancia relativa concedida a uno y otros factores.

Escala general de satisfacción

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) (ver tabla 2) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son las siguientes:

- Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.
- Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

2.4.1.3 Administración de Recursos Humanos

“La Administración de recursos humanos es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como de la cultura organizacional que se adopte. E igualmente depende de las características del contexto ambiental, del giro de la organización, de las características internas, de sus funciones y procesos y de un sinnúmero de otras variables importantes.” CHIAVENATO. 2007, p. 1-2.

La expresión Recursos Humanos se refiere a las personas que integran una organización y que se desempeñan dentro de un cargo y función. Las personas pasan gran parte de su tiempo diario trabajando dentro de las organizaciones por lo que estas necesitan de su contingente para desarrollarse y lograr sus objetivos. El contexto sobre el que opera la Administración de Recursos Humanos está constituido por las organizaciones y por las personas que forman parte de ellas.

La Administración de Recursos Humanos surge debido al crecimiento y complejidad de las tareas organizacionales, sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución Industrial, se vio en la necesidad de crearse para ser una mediadora entre las organizaciones y las personas, para dirigir los objetivos y metas hacia un fin en común”. GONZÁLEZ. 1984, p, 101.

Para facilitar tanto el estudio de las relaciones entre individuos y organizaciones como el estudio propio de la administración de recursos humanos, se considerarán a las organizaciones, a los grupos y a las personas como sistemas abiertos en interacción con sus ambientes.

Su contexto es dinámico y cambiante, la forma en la que personas y organizaciones se relacionan para alcanzar sus objetivos varía de acuerdo a la Cultura Organizacional de cada situación.

El mundo atraviesa por grandes cambios en aspectos económicos, sociales, culturales, tecnológicos y las organizaciones deben ir a la par con estos cambios para continuar creciendo y desarrollándose, si no se da la Organización se estanca.

Responsabilidad de la Administración de Recursos Humanos

La responsabilidad básica en el nivel institucional le corresponde al ejecutivo superior de la Organización, desde un punto de vista más global, la máxima autoridad es quien toma las decisiones sobre aspectos relevantes, se pretende llegar a los destinos de la organización y sobre los recursos disponibles o necesarios siendo una responsabilidad de línea. El éxito de un departamento de Recursos Humanos depende de cómo los jefes superiores manejan a la Administración.

Proceso de la Administración de Recursos Humanos

Según: González. 1984, p, 111:

La Administración de Recursos humanos tiene como propósito seleccionar a las personas que van a trabajar dentro de sus organizaciones de una manera objetiva, sin ninguna presión o inhibición, se busca un proceso efectivo para que el nuevo personal se sienta identificado con su nuevo puesto de trabajo.

Los procesos básicos en la Administración de Recursos Humanos son cinco.

Integrar; se trata de descubrir quienes trabajarán en la Organización, se investiga el mercado y se empieza con el reclutamiento de personas para seguir con la selección de personal.

Organizar; se describe que harán las personas en la organización, socializan con las personas, se diseña el puesto, la descripción y análisis de puestos y además la evaluación del desempeño.

Retener; se busca la manera de conservar a las personas que trabajan en la organización. Fijan la remuneración y retribuciones, prestaciones y servicios sociales. Se establece la higiene y seguridad en el trabajo.

Desarrollar; se encuentran caminos o maneras para desarrollar y capacitar a las personas para que sean de mayor aporte a la organización para el cumplimiento de objetivos y metas en tiempos menores a los que ya han dado como resultados.

Auditoría; se necesita saber lo que son y lo que hacen las personas, a medida que pasa el tiempo se refleja con el trabajo el grado de responsabilidad y empoderamiento del colaborador con la organización. Se lo puede lograr mediante controles frecuentes.

Objetivos de la Administración de Recursos Humanos

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, de esta manera cumplen con la Organización pero además a nivel personal logran objetivos que directa o indirectamente están relacionados con el trabajo.

Lo que la Administración de Recursos Humanos pretende es retener al personal idóneo para cada cargo, explotar las cualidades y características de cada persona para el beneficio de la Organización.

2.5 Variable Dependiente

2.5.1 Cultura Organizacional

“La idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son algo más que eso, como los individuos; pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras..., pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales....Los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer esto al

admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización”. ROBINS. 1991, p, 439.

En la medida que avanza el siglo XXI, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional . Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones tanto públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local y han pasado a tener como referencia el mundo. Los países y las regiones colapsan cuando los esquemas de referencia se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades.

Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura económica, la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

“Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional”. ROBINS. 1991, p, 439.

Ciertamente, la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa.

Modelo teórico

“De las distintas aproximaciones al estudio de las diferencias culturales y repercusiones en el comportamiento organizacional, quizá sean los trabajos de Hofstede (1980) los que mayor repercusión han tenido, incluso en la

actualidad. Este autor construyó su modelo a partir de una macro-encuesta realizada a 116.000 trabajadores en delegaciones de 64 países distintos de la empresa multinacional IBM. Tras el análisis de los datos, el autor propuso que existían valores compartidos en todos ellos aunque con diferencias en los rangos de cada uno de ellos según países”. ROBINS. 1991, p, 328.

Estos valores fueron agrupados inicialmente por el autor en cinco grandes dimensiones:

- a) Individualismo-colectivismo, es el grado en que la cultura enfatiza la independencia y necesidades individuales frente al colectivismo que enfatiza la satisfacción de necesidades grupales.
- b) Distancia de poder, es el grado en que la cultura y sus integrantes aceptan una mayor o menor distancia y diferenciación entre las personas que tienen el poder y el resto.
- c) Masculinidad-feminidad, es el grado en que una cultura enfatiza la asertividad, la independencia y la dominación (masculinidad) o el cuidado y el apoyo a otros (feminidad).
- d) Evitación de la incertidumbre, es el grado en el que la cultura nacional tolera la desviación de normas y valores establecidos.

Sin embargo, el modelo de Hofstede ha sido criticado por su parcialidad al utilizar para la construcción del modelo los datos recogidos entre trabajadores de IBM, lo cual no puede ser tomado como una representación de la totalidad de las muestras nacionales. Además, la agrupación hecha por algunos autores en grandes categorías enmascara las diferencias que existen entre países.

Enfoque u orientación temporal; el grado en que la organización o sus miembros se orientan en el horizonte temporal; desde la más restringida (corto plazo) hasta la visión a largo plazo. Por su función, la Administración Pública pone en contacto directo a la ciudadanía con el poder político, satisfaciendo los intereses

públicos de forma inmediata, por contraste con los poderes legislativo y judicial, que lo hacen de forma mediata.

La noción alcanza a los maestros y demás trabajadores de la educación pública, así como a los profesionales de los centros estatales de salud, la policía, las fuerzas armadas, el servicio de parques nacionales y el servicio postal. Se discute, en cambio, si la integran los servicios públicos prestados por organizaciones privadas con habilitación del Estado. El concepto no alcanza a las entidades estatales que realizan la función legislativa ni la función judicial del Estado.

Tipos de cultura

Según; ROBINS. 1991, p, 439 menciona:

Cultura fuerte. Todo el personal de la empresa se encuentra convencido de los valores y creencias de la organización; es compartida por todos sus miembros.

Cultura Débil. Hay poco convencimiento con los valores organizacionales y el control se ha de ejercer a través de exhaustivos procedimientos y consiguiente burocracia, es decir, los valores son impuestos.

De hecho el pensamiento grupal es de los grupos. Los miembros desafiantes son rechazados o vistos como una influencia negativa para el resto del grupo porque sus ideas entran en conflicto y alteran la cultura central. En estudios sobre cultura, ésta es vista como etnocéntrica⁹ o cultura céntrica, pues se tiende a pensar que la cultura/subcultura propia es la mejor.

2.5.2 Desarrollo Organizacional.

“Proceso planeado que abarca la totalidad de la organización buscando la eficacia y la transformación cultural para asegurar la competitividad de la organización y sus empleados, conllevando al fortalecimiento de la seguridad, bienestar, buen vivir, afrontando riesgos como enfermedades laborales, estimulando el trabajo en equipo, la colaboración, las relaciones interpersonales para mejorar el ambiente laboral”. MENDOZA, 2004, p, 28.

El desarrollo organizacional proviene de la teoría del comportamiento hacia el enfoque sistemático y tiene su origen en 1962 a partir de ideas sobre el Hombre, Organización y Ambiente y aplica las ciencias del comportamiento a la administración.

Tiene su fundamento en el enfoque Organicista de la organización en el que se sostiene que los integrantes de la organización desarrollan una nueva conciencia social que, conjuntamente con sus experiencias definen su rol en la organización.

“El desarrollo organizacional es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización. Se hace foco en que la organización funcione mejor a través de un cambio total del sistema. Puede centrarse en distintas necesidades o demandas que tenga la empresa, es decir que la atención puede centrarse en mejorar las relaciones humanas, en factores económicos, en las relaciones entre grupos, en el liderazgo, etc. E suma, se centra más en las personas que en los objetivos y estructuras de la organización: prioriza el lado humano”. MENDOZA, 2004, p, 128

Para ser más específico podemos decir que el desarrollo organizacional tratara temas como problemas de eficiencia organizacional, de identificación, de comunicación, conflictos entre grupos, y cuestiones de dirección y jefatura.

Es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad.

El doctor Richard Beckhard. La define como un esfuerzo:

- Planeado
- Que cubre a la organización
- Administrado de desde la alta dirección
- Que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante

- La intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta".

Cambio organizacional

“Para que el Desarrollo Organizacional sea efectivo debe poder generarse un cambio organizacional, es decir, hay que tener en cuenta que la única manera de cambiar a la organización es a través de su “cultura”. Para poder empezar a generar esto hay que tener en cuenta varios que, por lo menos al principio es aconsejable que el agente de cambio sea externo, ya que así hay mayores posibilidades de influir sobre la autoridad”. MENDOZA. 2004, p, 128

El punto de partida del desarrollo organizacional es la credibilidad, la organización debe propender por una condición en la cual llegue a ser creíble en sus procesos, en sus productos y servicios. Creíble para sus clientes externos e internos; una credibilidad que no se agota en la puesta en marcha y terminación de un proceso, sino que pervive con la continuidad de la empresa, y se acrecienta en el tiempo.

2.5.3 Comportamiento Organizacional

“Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización”. ROBBINS. 1999, p, 87.

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

Esta declaración significa que es una especialidad delimitada y con un conjunto común de conocimientos. Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura, además el comportamiento organizacional aplica el conocimiento obtenido acerca de los individuos, los

grupos y el efecto de la estructura en la conducta, con el fin de que las organizaciones funcionen mejor.

Como el comportamiento organizacional se interesa particularmente en las situaciones que atañen al empleo, no es de sorprender que se destaque el comportamiento en lo que se refiere al trabajo, puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano y administración.

Aspectos significativos

“El comportamiento organizacional es la materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa”. ROBBIN. 1999, p, 104.

La historia del comportamiento organizacional tiene sus orígenes en el estudio de las necesidades humanas dentro de las organizaciones, ante la creencia de que la atención de las necesidades humanas dentro de las empresas crea una mayor productividad.

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

“Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como por ejemplo, empresa comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional”. DAVIS Y NEWSTROM. 1990, p, 24.

El comportamiento organizacional está ligado al estudio de la racionalidad humana. El experimento de la Hawthorne y lo que posteriormente se conoció como el movimiento de las relaciones humanas marcaron el hito de donde parte el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones como un elemento de gran importancia.

Se descubrió un vínculo importante entre las prácticas administrativas, reconocimiento del ser humano como tal y la productividad. La existencia de un grupo informal en el que los trabajadores manifiestan sus necesidades personales y de grupo al margen de los objetivos de la empresa y la organización formal que esta presenta, es decir, las relaciones informales.

“La teoría del comportamiento con Hebert Simon como su principal exponente quién a partir de su teoría de las decisiones explica el comportamiento humano dentro de las organizaciones, en la que la organización es un sistema de decisiones en el cual cada persona participa racional y conscientemente, escogiendo y tomando decisiones individuales relacionadas con alternativas más o menos racionales de comportamiento. La organización está llena de decisiones y acciones. Las teorías anteriores se fundamentaban en las acciones y ninguna en las decisiones que las originan”. CHIAVENATO. 1999, p, 394.

El comportamiento organizacional es una disciplina que logra conjuntar aportaciones de diversas disciplinas que tienen como base el comportamiento verbigracia la psicología, la antropología, la sociología, la ciencia política entre otras.

Dentro del estudio del comportamiento organizacional consideraremos variables dependientes e independientes.

Características en el comportamiento organizacional

Productividad.- la empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia (logro de metas) y ser eficiente (que la eficacia vaya de la mano del bajo costo) al mismo tiempo.

Ausentismo.- toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no pueda llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.

Satisfacción en el trabajo.- que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen.

Variables del nivel individual.- que son todas aquellas que posee una persona y que la han acompañado desde su nacimiento, como sus valores, actitudes, personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por la empresa y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa.

Variables a nivel de grupo.- el comportamiento que tienen las personas al estar en contacto con otras es muy distinto por lo que es factor de estudio.

Cuando entramos en el mundo de la teoría se analizan una diversidad de factores, que afectan el comportamiento de los individuos en el seno de la misma. En ese sentido, el comportamiento organizacional se encarga del estudio y la aplicación de los conocimientos relativos, a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

“El comportamiento organizacional es una ciencia de la conducta aplicada y por lo mismo se construye a partir de las operaciones hechas por varias disciplinas, tales como: la psicología, la sociología, la antropología y la ciencia política. Cada una de estas ciencias utiliza como unidad de análisis al individuo, el grupo y el sistema organizacional”. CHIAVENATO, 1999, p, 407.

Teoría X de McGregor

“Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión”. McGregor, 1967, p, 49.

Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que, como el negrito del batey (la canción), el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí “*trabajar es tan maluco que hasta le pagan a uno*“, lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación.

Las premisas de la teoría X son:

- Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitará a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda;

- En términos sencillos, los trabajadores son como los caballos: si no se les espolea no trabajan. La gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa;
- El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.

Teoría Y de McGregor

“La Teoría Y es la precursora de la integración de los objetivos individuales con los corporativos, en ella se basan, por ejemplo, los círculos de calidad”
McGregor, 1967, p, 52.

Los directivos de la Teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son:

- El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí;

No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

- Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.
- En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.

- La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización

2.6. Hipótesis

La estabilidad laboral incide en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

2.7. Señalamiento de variables

2.7.1. Variable independiente

Estabilidad Laboral

2.7.2. Variable dependiente

Comportamiento Organizacional

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

La investigación se enmarcó en un estudio que englobó los enfoques: cualitativo, cuantitativo.

3.1.1. Enfoque cualitativo

Se realizó un análisis, explicación de las causas del problema, las condiciones en que se producen y la relación que existe entre la variable independiente: estabilidad laboral y la variable dependiente: comportamiento organizacional

3.1.2. Enfoque cuantitativo

Los resultados de la investigación fueron sometidos a un análisis estadístico. Es de enfoque cuantitativo porque a través de la recolección de datos se medirán los resultados asignando números a cada situación y objeto que sea de importancia para la investigación, dando una explicación objetiva a una realidad social. Mediante este enfoque se pretende probar la hipótesis sin que exista un margen de error inapropiado.

3.2 Modalidad básica de la investigación

Para desarrollar, sustentar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes fuentes de información:

3.2.1 Investigación Documental y Bibliográfica

Permitió conocer, analizar y evaluar diferentes teorías, enfoques, definiciones, referentes a la estabilidad laboral y el comportamiento organizacional, apoyándose en: textos, folletos, libros, documentos de Internet y todos aquellos que contengan información relevante para el mejor desarrollo de la investigación.

3.2.2 Investigación de Campo

La investigación de campo, se realizó en el lugar donde se produjo el problema; tomando contacto directo el investigador con la realidad de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo; obteniendo información relevante.

3.2.3. Investigación de interacción social

Se desarrolló una propuesta de un modelo operativo viable para la solución del problema investigativo Inestabilidad Laboral en el Comportamiento Organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo

3.3 Nivel o tipos de investigación

La investigación se efectuó a nivel de asociación de variables, porque permitió estructurar predicciones a través de la medición de relación entre variable independiente y dependiente. El nivel de la investigación fue:

3.3.1. Tipo Exploratorio

Ayudó a comprender el problema, buscó las causas del uso inadecuado de las técnicas grafo plásticas, en el desarrollo de la psicomotricidad y cada una de las variables desde la perspectiva de sus autores y escritores en relación al tema planteado.

3.3.2. Tipo Descriptivo

El problema de investigación: Inestabilidad laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo; fue descrito en sus causas como en sus consecuencias

3.3.3. Tipo Explicativo

Se generalizó el conocimiento de la teoría, métodos y técnicas de investigación, prevaleciendo elementos, aspectos, relaciones básicas para comprender los objetos y procesos presentando como efecto la variable dependiente: estabilidad laboral describiéndose factores, generados por la variables independiente: comportamiento organizacional.

3.4. Población

La población a investigar está conformada por 12 colaboradores del área administrativa y 31 colaboradores en el área operativa, obteniendo un total de 43 personas objetos de estudio en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Área Administrativa	43	43%
Total	43	100%

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Cuadro N° 1: Población

3.4. Operacionalización de variables

3.4.1. Variable Independiente: Estabilidad Laboral

Contextualización	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p><u>Estabilidad laboral</u></p> <p>Derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo, otorga el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos.</p>	<p>Derecho</p> <p>Permanencia</p> <p>Proteger</p>	<p>Remuneración</p> <p>Seguridad</p> <p>Despido</p> <p>Salud</p> <p>Prevención</p>	<p>¿Considera usted que en la empresa toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria?</p> <p>¿Cree usted que en la empresa las se toman medidas de seguridad, de tal forma que se reduzcan los riesgos y peligros?</p> <p>¿En la empresa la estabilidad garantiza que el trabajador no será despedido sin justa razón de manera arbitraria?</p> <p>¿Cree usted que en la empresa la protección de los trabajadores abarca la seguridad social, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>¿En la empresa se toman medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales?</p>	<p>La encuesta dirigida a los docentes</p> <p>Cuestionario estructurado</p>

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Cuadro N° 2: Variable Independiente

3.4.2. Variable Dependiente:

Contextualización	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p><u>Comportamiento organizacional</u></p> <p>Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de fortalecer la productividad, bajar el ausentismo y lograr la satisfacción en el trabajo</p>	Productividad	Superación	¿En la Institución existe el apoyo y respaldo al colaborador, brindándole oportunidades de superación mejorando la calidad de vida en el trabajo y en el contexto familiar?	<p>La encuesta dirigida a los docentes</p> <p>Cuestionario estructurado</p>
		Integración	¿En la Institución se capacita al trabajador elevando su nivel de motivación, productividad, integración y compromiso, buscando desarrollar sus habilidades y competencias?	
	Ausentismo	Reducir	¿Cree usted que el ausentismo afecta la competitividad, considerando que las ausencias injustificadas pueden llegar a reducir los ingresos laborales?	
	Satisfacción	Oportunidad	¿En la Institución se da oportunidad a los trabajadores para aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo tareas, libertad y retroalimentación fomentando estímulos intelectuales?	
		Libertad	¿Considera usted que en la Institución se promueve la libertad y autonomía para que el trabajador participe en las decisiones internas?	

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Cuadro N°3: Variable Independiente

3.5. Técnicas e instrumentos

La encuesta con el instrumento cuestionario estructurado, fue utilizada como técnica de recolección de información respondiendo los informantes por escrito a preguntas cerradas que enfocándose en hechos o aspectos relacionados la estabilidad laboral y el comportamiento organizacional.

3.5.1. Encuesta

La encuesta, técnica destinada a obtener datos de varias personas por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso, definiendo con precisión estabilidad laboral y el comportamiento organizacional, resaltando los objetivos de la encuesta facilitando la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

3.5.2. Cuestionario

Los cuestionarios son documentos específicos que permitieron al analista recoger la información y las opiniones que manifiestan las personas involucradas en la investigación, respondiendo por intermedio de preguntas estructuradas para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

3.5.5. Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron se lo realizó con la técnica juicio de expertos.

Los instrumentos fueron analizados por expertos en investigación y en el área de aprendizaje que emitieron juicios de valor sobre la validación para su respectiva corrección y aplicación.

3.6. Recolección de la información

Cuadro N. 4: Recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para mejorar el Comportamiento Organizacional y lograr los objetivos propuestos.
2. ¿De qué personas u objetos?	Personal Administrativo del G.A.D Municipal del Cantón Chambo
3. ¿Sobre qué aspectos?	Estabilidad Laboral y Comportamiento Organizacional.
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora: Nancy Margarita Chávez Paredes.
5. ¿Cuándo?	Período Diciembre 2014 Agosto 2015
6. ¿Dónde?	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.
7. ¿Cuántas veces?	Una vez a cada encuestado
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Investigación de campo
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	En las oficinas, puestos de trabajo bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo, absoluta reserva y confiabilidad.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

3.7. Procesamiento y análisis

3.7.1. Procesamiento

Según: LEIVA ZEA, Francisco. (1984). Nociones de metodología de investigación científica. Tercera Edición. Editado en Tipoffset Ortiz. Quito. Ecuador, los datos corregidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información corregida; limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para representación de resultados

3.7.2. Análisis

Según: LEIVA ZEA, Francisco. (1984). Nociones de metodología de investigación científica. Tercera Edición. Editado en Tipoffset Ortiz. Quito. Ecuador, los datos corregidos se analizan de la siguiente manera:

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a trabajadores del área Administrativa

Pregunta N. 1: ¿Considera usted que en la institución toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria?

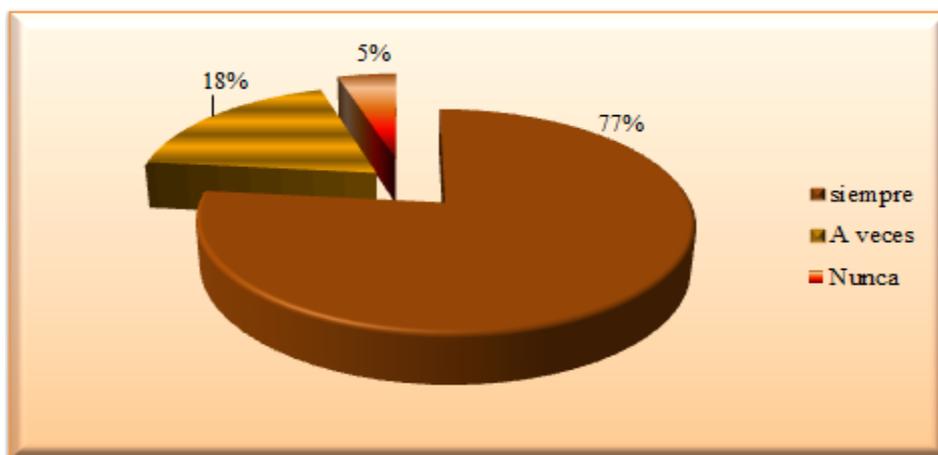
Cuadro N. 5. Remuneración equitativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	77%
A veces	8	18%
Nunca	2	5%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 5. Remuneración equitativa



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del total de colaboradores encuestados, el 77% considera que siempre toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria; mientras el 18% dice que a veces; y un 5% manifiesta que nunca.

Interpretación:

La gran mayoría piensa que todos quienes trabajan en la institución merecen una remuneración equitativa, fortaleciendo el cumplimiento de funciones; mientras una minoría resalta que no tiene una remuneración de acuerdo al desempeño de funciones, afectando en la motivación laboral, perjudicando en el trabajo en equipo.

Pregunta N. 2: ¿Cree usted que en la institución el empleado tiene mayores oportunidades de desarrollar sus talentos, adquirir mayor remuneración y obtener satisfacción personal?

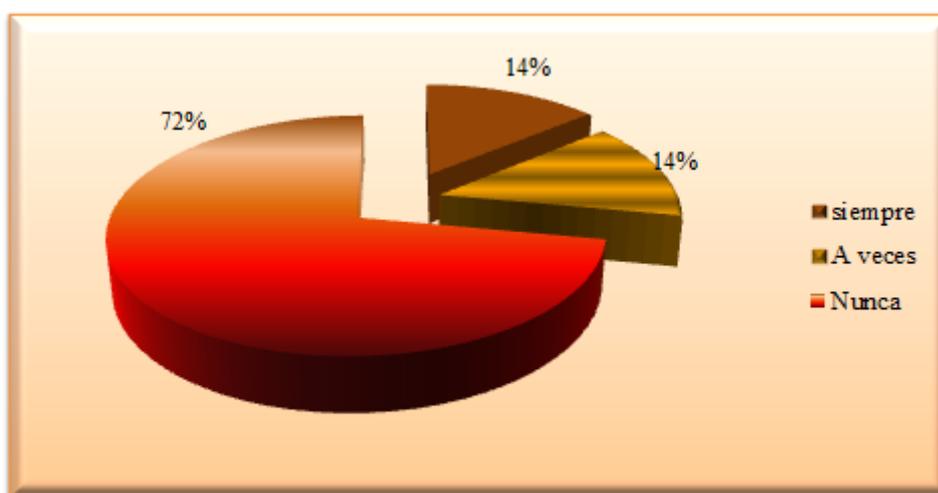
Cuadro N. 6. Oportunidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	14%
A veces	6	14%
Nunca	31	72%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 6. Oportunidad



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del 100% del personal encuestado, el 72% considera que nunca tienen oportunidades de desarrollar sus talentos; mientras el 14% manifiesta que a veces; y el otro 14% expone que siempre.

Interpretación:

La mayoría de colaboradores piensa que no se les proporciona oportunidades de desarrollo afectando en la satisfacción laboral, perjudicando en las relaciones laborales; mientras un menor porcentaje considera que adquiere mayor remuneración y obtiene satisfacción personal, favoreciendo en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Pregunta N. 3. ¿Cree usted que en la Institución se toman medidas de seguridad, de tal forma que se reduzcan los riesgos y peligros?

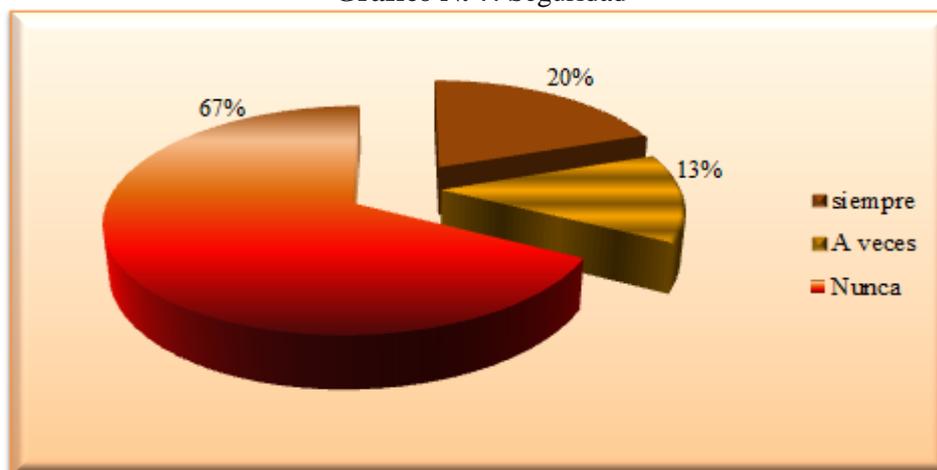
Cuadro N. 7. Seguridad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	21%
A veces	6	14%
Nunca	28	65%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 7. Seguridad



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

El 65% de colaboradores cree que nunca se toman medidas de seguridad para reducir riesgos y peligros al colaborador; el 14% dice que a veces; mientras que el 21% manifiesta que siempre se toman medidas de seguridad.

Interpretación:

Analizados los resultados de la encuesta se determina que en la empresa no se toman medidas de seguridad para evitar riesgos y peligros, afectando en el desarrollo de los trabajos dentro de la organización, repercutiendo en la toma de decisiones, afectando en el cumplimiento de metas empresariales.

Pregunta N. 4. ¿Usted en la institución desarrolla sus labores en un entorno adecuado y propicio, garantizando su salud integral, seguridad higiene y bienestar?

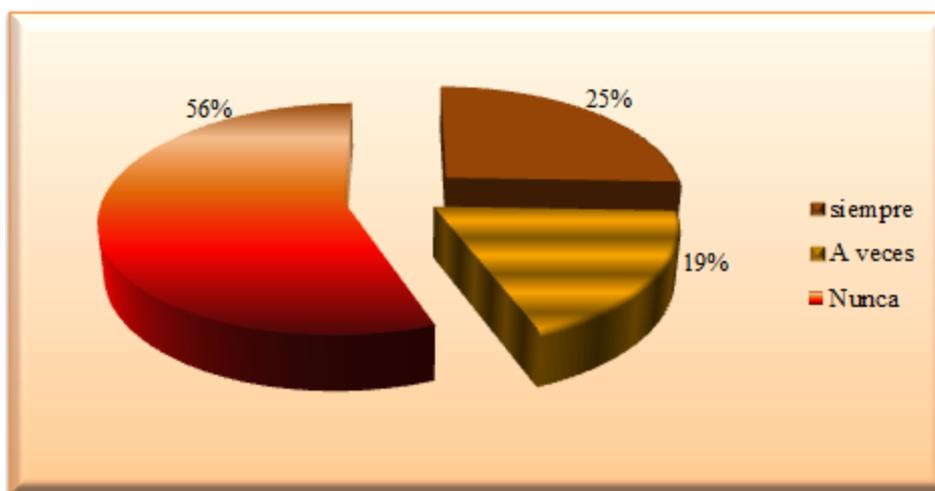
Cuadro N. 8. Salud, higiene y bienestar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	25%
A veces	8	19%
Nunca	24	56%
7y	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 8. Salud, higiene y bienestar



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del 100% de colaboradores, el 56% considera desarrolla sus labores en un entorno adecuado y propicio, garantizando su salud integral, seguridad higiene y bienestar; mientras el 19% expresa que a veces; y el 25% dice que siempre cumplen con sus funciones en un entorno adecuado.

Interpretación:

El entorno laboral en la que se desenvuelven los colaboradores, conlleva a que el personal no se sienta cómodo en su puesto de trabajo, lo que en determinado momento afecta a la calidad de su trabajo, el ambiente de trabajo no es el adecuado para que un colaborador realice sus actividades diarias en armonía.

Pregunta N. 5: ¿En la Institución la estabilidad garantiza que el trabajador será despedido con justa razón no de manera arbitraria?

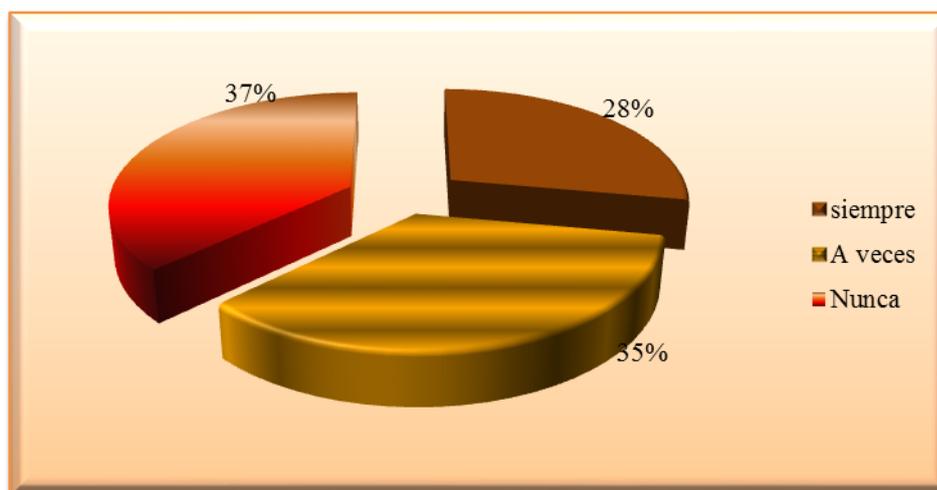
Cuadro N. 9. Estabilidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	28%
A veces	15	35%
Nunca	16	37%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 9. Estabilidad



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del total de colaboradores encuestados el 37% expresa que nunca se garantiza que el personal sea despedido con justa razón; mientras el 35% manifiesta que a veces la estabilidad lo garantiza; y solo el 28% dice que siempre.

Interpretación:

Un gran número de colaboradores manifiestan que la estabilidad en la Institución no garantiza que el personal sea despedido con justa razón y no de forma arbitraria, esto afecta al comportamiento organizacional y al clima laboral que se vive y se siente a diario en sus puestos de trabajo.

Pregunta N. 6: ¿Cree usted que en la Institución la protección de los colaboradores abarca la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo?

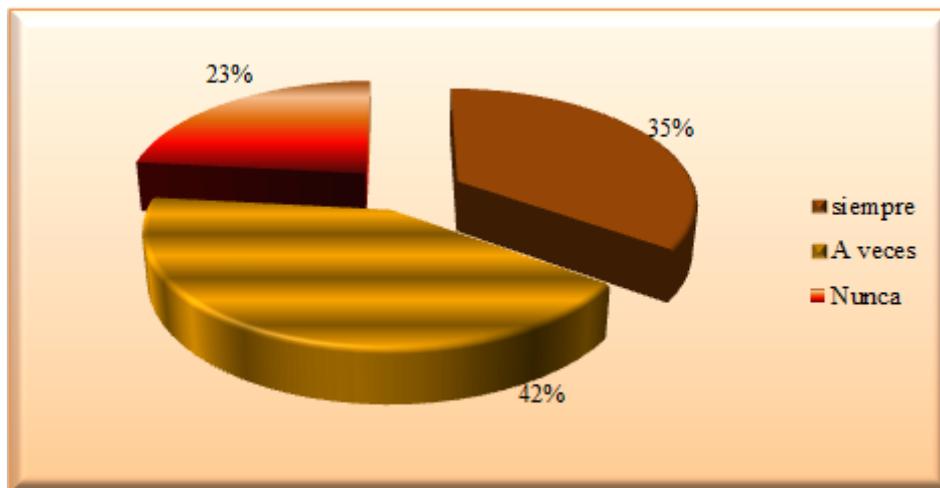
Cuadro N. 10. Protección

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	35%
A veces	18	42%
Nunca	10	23%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 10. Protección



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del total de encuestados, el 42% considera que a veces se protege su seguridad social, seguridad y salud en el trabajo; mientras el 35% manifiesta que siempre; y un 23% expresa que nunca.

Interpretación:

La opinión de los colaboradores en esta interrogante está muy dividida, casi la mitad de las personas se sienten protegidos por la seguridad social, las condiciones y el medio ambiente y salud en el trabajo, pero por otro lado están las personas que no lo sienten así, esto crea división entre compañeros.

Pregunta N. 7: ¿Considera usted que, los directivos están en condiciones de prevenir los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo motivando al personal a participar en el aseguramiento de una buena seguridad y salud?

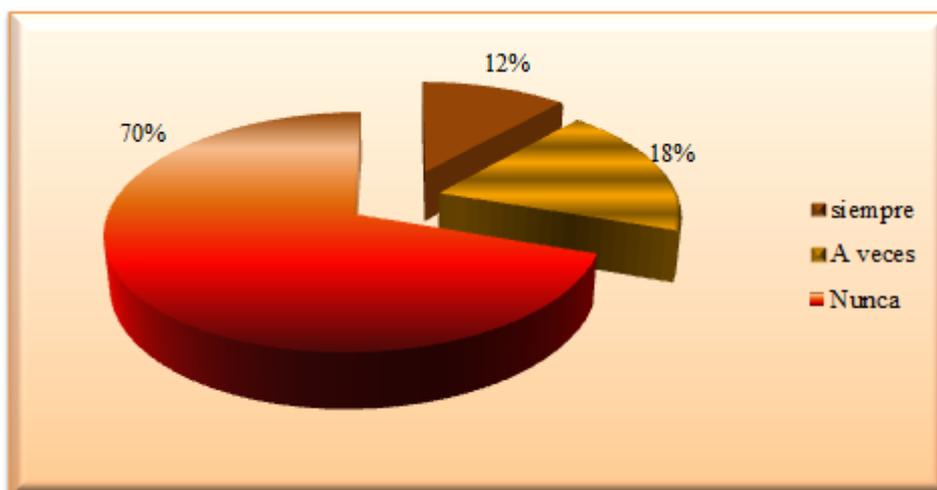
Cuadro N. 11. Prevención de accidentes y enfermedades laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	12%
A veces	8	18%
Nunca	30	70%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 11. Prevención de accidentes y enfermedades laborales



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 70% considera que nunca están en condiciones de prevenir los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo los directivos; mientras el 18% manifiesta que a veces; y el 12% manifiesta que siempre.

Interpretación:

Los colaboradores en su mayoría no creen que los directivos puedan prevenir accidentes y enfermedades en sus lugares de trabajo, afectando en la calidad y eficacia de sus labores; mientras una minoría cree que si logran evitar riesgos, permitiendo que estos se sientan más seguros aunque no sean en un gran número.

Pregunta N. 8: ¿En la Institución se toman medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales?

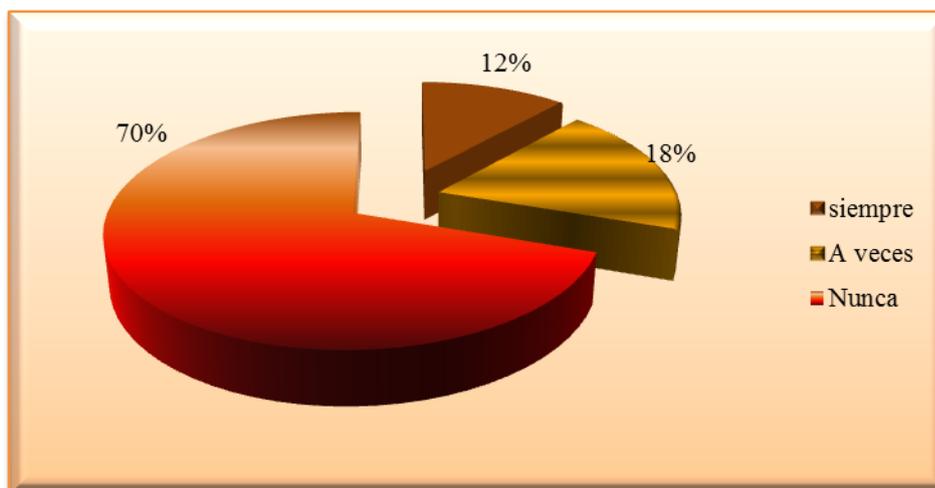
Cuadro N. 12. Medidas de protección

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	12%
A veces	8	18%
Nunca	30	70%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 12. Medidas de protección



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del total de encuestados, el 70% expone que nunca se toman medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores; mientras que el 18% manifiesta que a veces; el 12% dice que siempre.

Interpretación:

En la interrogante la mayoría de colaboradores se siente desprotegido cuando se refieren a su salud laboral, no están convencidos de que la Institución valora el esfuerzo y sacrificio que a diario dan para hacer mejor su trabajo, tal vez hay ocasiones en las que si se les proteja pero no es común.

Pregunta N. 9: ¿En la Institución existe el apoyo y respaldo al colaborador, brindándole oportunidades de superación mejorando la calidad de vida en el trabajo y en el contexto familiar?

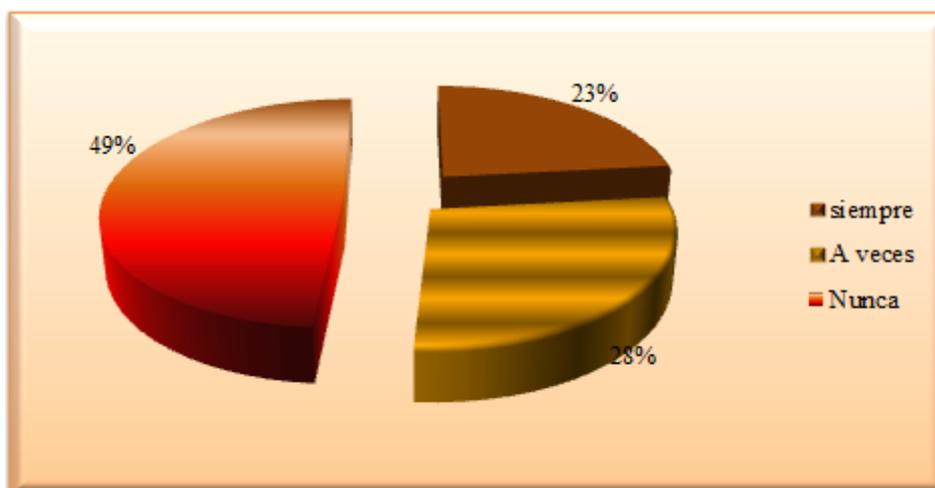
Cuadro N. 13. Oportunidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	23%
A veces	12	28%
Nunca	21	49%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 13. Oportunidad



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 49% expresa que nunca existe el apoyo y respaldo al colaborador, brindándole oportunidades de superación; mientras el 28% dice que a veces; y el 23% expone que siempre existe este apoyo.

Interpretación:

La mitad de colaboradores considera que no tienen un apoyo que brinde oportunidades nuevas para cada uno de ellos, creen que de sus puestos de trabajo no lograrán alcanzar más éxito o tener una superación laboral, siendo que lo que desea cada persona es superarse cada vez más y por eso es que dan lo mejor.

Pregunta N. 10: ¿Considera usted que la institución apoya su crecimiento personal y profesional a través de capacitaciones continuas, fortaleciendo las competencias laborales para brindar un servicio de calidad?

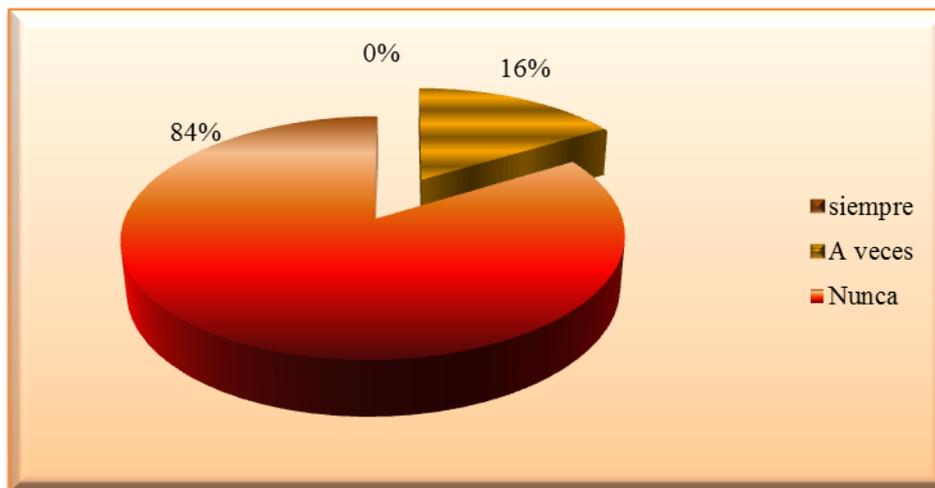
Cuadro N. 14. Crecimiento personal y profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	7%
A veces	7	9%
Nunca	36	84%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 14. Crecimiento personal y profesional



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del total de encuestados, el 84% dice que nunca se apoya su crecimiento personal y profesional a través de capacitaciones continuas; mientras el 9% expresa que a veces; el 7% manifiesta que siempre.

Interpretación: Los colaboradores no sienten que se les apoye de una manera efectiva para el cumplimiento de sus objetivos personales y profesionales, es la gran mayoría quienes perciben esta falta, lo que provoca que no se empoderen de la Institución, no logrando conseguir tampoco los objetivos institucionales.

Pregunta N. 11: ¿En la Institución se capacita al trabajador elevando su nivel de motivación, productividad, integración y compromiso, buscando desarrollar sus habilidades y competencias?

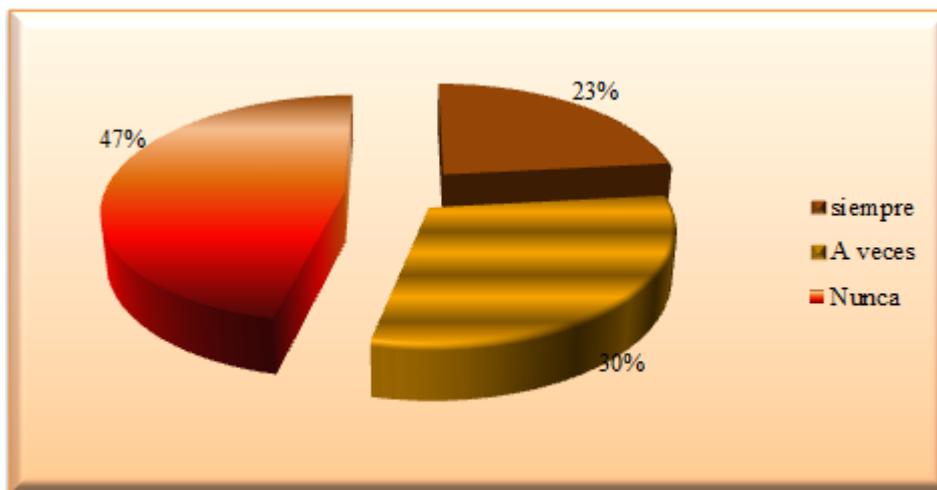
Cuadro N. 15. Integración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	23%
A veces	13	30%
Nunca	20	47%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 15. Integración



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del total de encuestados el 47% dice que nunca se capacita al trabajador elevando su nivel de motivación, productividad, integración y compromiso; mientras el 30% manifiesta que a veces; y un 23% dice que siempre se les capacita.

Interpretación:

Muchos de los colaboradores no creen que se les capacite como necesitan, de hecho en la Ley Orgánica de Servicio Público se les obliga a hacerlo, sin embargo no se cumple y el personal es el afectado directo, ya que no tienen esta clase de motivación para mejorar su productividad y excelencia.

Pregunta N. 12: ¿Cree usted que el ausentismo afecta la competitividad, considerando que las ausencias injustificadas pueden llegar a reducir los ingresos laborales?

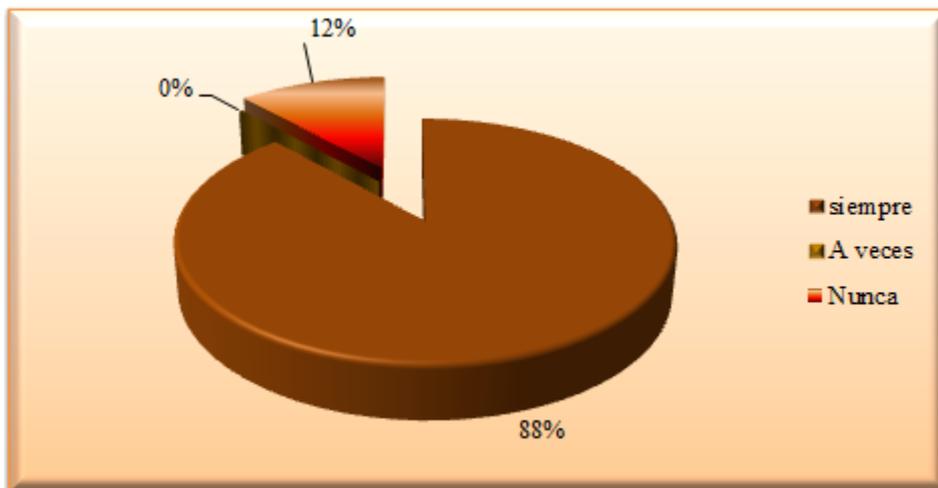
Cuadro N. 16. Ausentismo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	89%
A veces	0	2%
Nunca	5	9%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 16. Reflexión



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del 100% de encuestados el 89% cree que el ausentismo siempre afecta la competitividad; el 2% dice que a veces afecta; mientras el 9% considera que esto nunca afecta.

Interpretación:

La gran mayoría de los colaboradores cree que el ausentismo afecta la competitividad, porque es un problema con el que se enfrentan a diario y del que deben solucionarlo, el ausentismo afecta además al usuario externo, haciendo que la imagen de la Institución no sea la adecuada.

Pregunta N. 13: ¿En la Institución se da oportunidad a los trabajadores para aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo tareas, libertad y retroalimentación fomentando estímulos intelectuales?

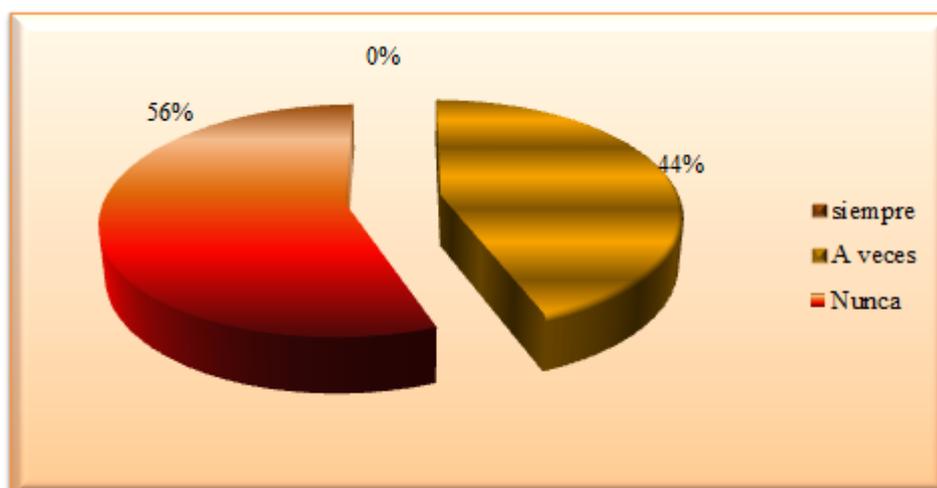
Cuadro N. 17. Habilidades y capacidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	16%
A veces	19	28%
Nunca	24	56%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Gráfico N. 17. Habilidades y capacidades



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

El 56% de colaboradores señala que nunca se da oportunidad a los trabajadores para aplicar sus habilidades y capacidades; mientras el 28% dice que a veces; el 16% opina que siempre se dan estas oportunidades.

Interpretación:

Se entiende que más de la mitad de los colaboradores sienten que no les dan la oportunidad para expresar sus ideas y conocimiento en su puesto de trabajo y solo se limitan a cumplir con lo que se les ordena sin dar ese extra que haría distinto a su calidad de trabajo.

Pregunta N. 14. ¿Considera usted que ejerce sus funciones institucionales con integridad, lealtad y rectitud, ajustándose a los objetivos propios de la institución?

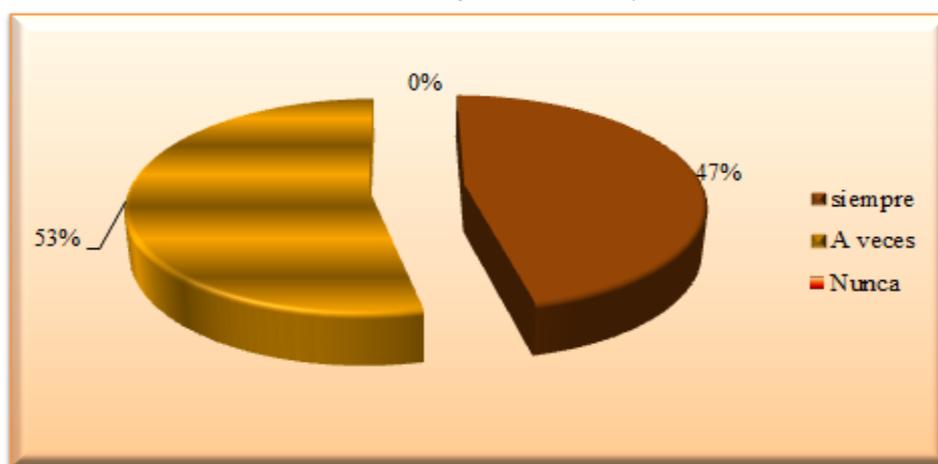
Cuadro N. 18. Integridad, lealtad y rectitud

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	47%
A veces	23	37%
Nunca	0	16%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 18. Integridad, lealtad y rectitud



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del total de encuestados el 47% dice que siempre ejerce sus funciones institucionales con integridad, lealtad y rectitud, ajustándose a los objetivos propios de la institución; mientras el 37% considera que a veces; y solo un 12% dice que nunca.

Interpretación:

Podemos afirmar que la mayor parte de los colaboradores considera que está haciendo su trabajo de una manera correcta, siguiendo los requerimientos del sector público, sin embargo esto no quita los problemas que existen de fondo en la Institución como la inestabilidad laboral y el mal comportamiento organizacional.

Pregunta N. 15: ¿Considera usted que en la Institución se promueve la libertad y autonomía para que el trabajador participe en las decisiones internas?

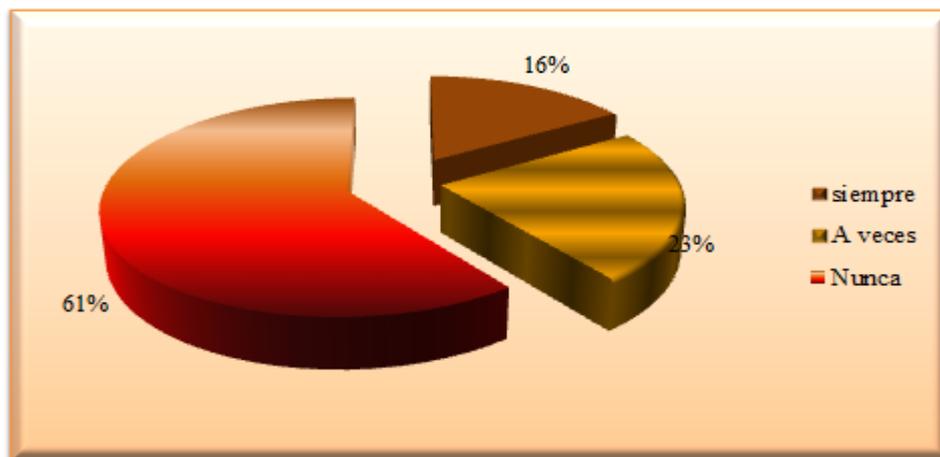
Cuadro N. 19. Libertad y autonomía

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	7%
A veces	10	63%
Nunca	26	30%
Total	43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Grafico N. 19. Libertad y autonomía



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Análisis:

Del 100% de encuestados el 61% manifiesta que no se promueve la libertad y autonomía para que el trabajador participe en las decisiones internas; el 23% dice que a veces; y el 16% considera que sí.

Interpretación:

Los colaboradores en la Institución opinan que no se promueve la libertad y autonomía para que ellos se desarrollen y sean partícipes directos de los cambios que se dan en su trabajo. Las únicas personas que toman decisiones son las autoridades, lo que ocasiona un malestar en el personal.

4.1. Verificación de la Hipótesis

4.4. Modelo Estadístico

$$X_c^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

4.2. Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H₀: La estabilidad laboral no incide en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

Hipótesis alternativa:

H₁: La estabilidad laboral si incide en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

4.3. Modelo Matemático

$$H_0: O = E$$

$$H_a: O \neq E$$

Dónde:

$$X_c^2 = \text{Chi cuadrado}$$

$$\sum = \text{Sumatoria}$$

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$\alpha = 0.05$

95% de Confiabilidad

Gl = (f-1) (c-1)

$gl = (3- 1)(4 -1)$

$gl = (2)(3) = 6$

$gl = 6$

Distribución Chi Cuadrado Calculado

Cuadro N. 20. Distribución Chi Cuadrado Calculado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,457	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$, trabajando con tres filas (siempre, a veces, nunca) y cuatro columnas (dos preguntas de la variable independiente y dos de la

variable dependiente), aplicando la formula $gl = (f-1) (c-1)$; se obtiene 6, observándose en la tabla de distribución el chi cuadrado 12,5916.

4.4.2. Recolección de datos y cálculos estadísticos

4.4.2.1. Frecuencias Esperadas

Cuadro N. 21. Frecuencias Esperadas

INTERROGANTES	CATEGORÍAS			SUBTOTAL
	SI	A VECES	NO	
¿Cree usted que en la Institución el empleado tiene mayores oportunidades de desarrollar sus talentos, adquirir mayor remuneración y obtener satisfacción personal?	7.00	13.25	22.75	43,00
¿En la Institución la estabilidad garantiza que el trabajador será despedido con justa razón no de manera arbitraria?	7.00	13.25	22.75	43,00
¿En la Institución se capacita al trabajador elevando su nivel de motivación, productividad, integración y compromiso, buscando desarrollar sus habilidades y competencias?	7.00	13.25	22.75	43,00
¿En la Institución se da oportunidad a los trabajadores para aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo tareas, libertad y retroalimentación fomentando estímulos intelectuales?	7.00	13.25	22.75	43,00
SUBTOTALES	28.00	53.00	91.00	172.00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

4.4.2.2. Frecuencias Observadas

Cuadro N. 22. Frecuencias Observadas

INTERROGANTES	CATEGORÍAS			
	SI	A VECES	NO	SUBTOTAL
¿Cree usted que en la Institución el empleado tiene mayores oportunidades de desarrollar sus talentos, adquirir mayor remuneración y obtener satisfacción personal?	6	6	31	43
¿En la Institución la estabilidad garantiza que el trabajador será despedido con justa razón no de manera arbitraria?	12	15	16	43
¿En la Institución se capacita al trabajador elevando su nivel de motivación, productividad, integración y compromiso, buscando desarrollar sus habilidades y competencias?	10	13	20	43
¿En la Institución se da oportunidad a los trabajadores para aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo tareas, libertad y retroalimentación fomentando estímulos intelectuales?	0	19	24	43
SUBTOTALES	28	53	91	172

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

4.4.3. Cálculo de Chi Cuadrado

Cuadro N. 23. Cálculo de Chi Cuadrado

FO	FE	(O - E)	(O - E) ²	(O - E) ² /E
0	1,58	-1,58	2,49	1,58
1	1,58	-0,58	0,34	0,21
12	5,92	6,08	36,95	6,24
2	5,92	-3,92	15,37	2,60
8	4,63	3,37	11,35	2,45
4	4,63	-0,63	0,40	0,09
13	17,37	-4,37	19,08	1,10
19	17,37	1,63	2,66	0,15
0	1,79	-1,79	3,20	1,79
3	1,79	1,21	1,47	0,82
5	6,71	-1,71	2,93	0,44
9	6,71	2,29	5,24	0,78
76	76,00	0,00	101,48	14.67

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 18,24

Valor de la tabla: 12,59

Es decir:

Chi cuadrado real 18,24

Chi-cuadrado teórico 12,59

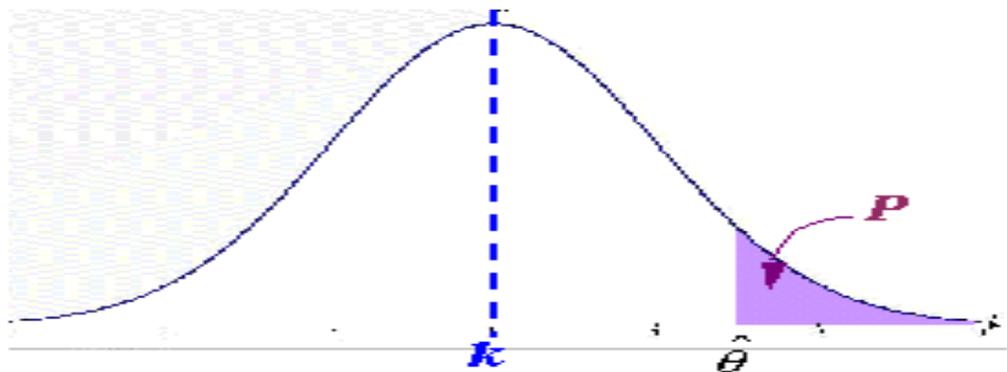
4.4.5. Decisión Estadística

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la X^2_c es de 18,24 valor que cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_t que es de 12,59; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_a).

El Chi cuadrado calculado (18,24) es mayor que el chi cuadrado teórico, (12,59) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: La estabilidad laboral si incide en el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

4.4.6. Campana de gauss

Gráfico N. 20



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego de realizar la investigación se logra determinar que la estabilidad laboral afecta de manera significativa al comportamiento laboral de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo, este problema incide en aspectos laborales diarios y no permite que el personal rinda como la Institución lo necesita.

También, se establece como diagnostico que en el Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo, no se aplica estrategias que fortalezcan la estabilidad laboral de los colaboradores, afectando en la toma de decisiones, perjudicando en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Además, se identifica que entre las causas que afectan en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa sobresale que los colaboradores no tiene estabilidad en sus respectivos puestos de trabajo, perjudicando en el desarrollo profesional, en la capacidad, la experiencia incidiendo en el comportamiento inadecuado, estimulando una insatisfacción laboral, el ausentismo, y rotación.

Se establece que en la institución no existe un manual, guía, folleto, o tarjetas relacionadas con la normativa que promuevan la estabilidad laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, Provincia de Chimborazo, perjudicando en las relaciones interpersonales, afectando en la toma de decisiones y solución de problemas que se presentan en la empresa.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda:

Determinar todas las causas que aportan para que la estabilidad laboral se vea afectada en los colaboradores, buscar todas las fuentes de los detonantes de este problema y desarrollar un plan de acciones encaminadas al mejoramiento de este, para que sea la Institución en sí, los colaboradores y los usuarios quienes se beneficien directamente de los cambios que se harán.

Aplicar estrategias que fortalezcan la estabilidad laboral de los colaboradores en del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo, facilitando en la toma de decisiones, promoviendo el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Establecer una forma de que el personal conozca mediante tarjeteros o folletos la normativa que favorezca la estabilidad en sus respectivos puestos de trabajo, favoreciendo en el desarrollo profesional, en la capacidad, la experiencia incidiendo en el comportamiento adecuado, estimulando la satisfacción laboral, disminuyendo el ausentismo, y rotación de los colaboradores del Área Administrativa.

Elaborar un tarjetero relacionado con la normativa que promuevan la estabilidad laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, Provincia de Chimborazo, perjudicando en las relaciones interpersonales, afectando en la toma de decisiones y solución de problemas que se presentan en la empresa.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

Tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.

6.1. Datos informativos

Unidad ejecutora: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo.

Beneficiarios: La Institución.

Beneficiarios directos: Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo.

Beneficiarios indirectos: Usuarios

6.1.2. Ubicación

País: Ecuador.

Región: Sierra.

Provincia: Chimborazo.

Cantón: Chambo.

Parroquia:	La Matriz Chambo.
Comunidad:	Chambo.
Tipo de plantel:	Mixto.
Sostenimiento:	Fiscal.

6.1.3. Equipo técnico responsable

Director: Recursos Humanos

Investigadora: Nancy Margarita Chávez Paredes

6.2. Antecedentes de la Propuesta

Luego de realizar la investigación se establece como diagnóstico que en el Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo, no se aplican estrategias que fortalezcan la estabilidad laboral de los colaboradores, afectando en la toma de decisiones, perjudicando en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Además, se identifica que entre las causas que afectan en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa sobresale que los colaboradores no tienen estabilidad en sus respectivos puestos de trabajo, perjudicando en el desarrollo profesional, en la capacidad, la experiencia incidiendo en el comportamiento inadecuado, estimulando una insatisfacción laboral, el ausentismo, y rotación.

Se establece que en la institución no existe un manual, guía, folleto, o tarjetas relacionadas con la normativa que promuevan la estabilidad laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, Provincia de

Chimborazo, perjudicando en las relaciones interpersonales, afectando en la toma de decisiones y solución de problemas que se presentan en la empresa.

6.3. Justificación

El presente trabajo investigativo es de **interés** porque permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo, comprendiendo, entendiendo las razones del porqué de su comportamiento pudiendo lograr explicaciones, mejorar métodos.

El trabajo es de **importancia teórica práctica**, al favorecer en el conocimiento de personal en referencia a sus habilidades, relaciones intergrupales, alcanzando capacidad de predecir cuáles empleados son dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo, retardos u otra conducta perturbadora en determinado momento aumentando la producción proyectando una buena imagen corporativa y por ende la empresa se convierta en referente para las del medio, potencializando el rendimiento, la inversión, generando un impacto social positivo a través de la estabilidad laboral y el desarrollo organizacional.

La propuesta presentada es **novedosa**, considerando que las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

El trabajo es de **utilidad teórica**, resaltando que la estabilidad laboral es uno de los principales factores que incide en el rendimiento laboral, conllevando a un ambiente favorable para el ejercicio y la estabilidad laboral, mediante la negociación y aprobación de contratos colectivos ajustados a las normas legales existentes y que incorporen salarios dignos que satisfagan a los trabajadores y que repercutan en sus rendimientos.

El tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo es de **utilidad teórica** porque se hace necesario precisar el desempeño del personal contratado, la estabilidad laboral que ofrece la organización y la relación entre ambas variables como parte de un proceso de evaluación y consolidación del funcionamiento de las organizaciones.

La propuesta presentada es de **utilidad práctica**, porque a través del tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional favorece la responsabilidad de los resultados de rendimiento, favoreciendo el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo, coordinación de esfuerzos y la productividad de los empleados.

El tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional es de **impacto**, porque radica en la comprensión, dirección de procesos y problemas organizativos, encaminando el comportamiento de las personas, orientando al logro de sus aspiraciones y a la satisfacción de sus necesidades.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo General

Elaborar un tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.

6.4.2. Objetivos Específicos

Socializar los resultados de la investigación enfocándose a la elaboración de un tarjetero con normativas para el fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.

Planificar el tarjetero de las normativas, actividades encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo

Ejecutar el tarjetero de las normativas, actividades encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo

Evaluar el impacto del tarjetero de normativas, actividades encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo

6.5. Análisis de factibilidad

6.5.1. Factibilidad Política

La propuesta es posible llevarla a cabo por haberse contado con el apoyo de las autoridades del Gobierno Municipal del Cantón Chambo, además del Personal Administrativo, favoreciendo en el desempeño laboral donde el trabajador

manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutar las tareas, actividades, funciones encomendadas.

6.5.2. Factibilidad Técnica

La selección de actividades del tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional brinda la oportunidad para reforzar el desarrollo de las capacidades, habilidades, cumplimiento de objetivos empresariales, la búsqueda de soluciones a problemas relacionados con la experiencia cotidiana o la adquisición de actitudes y valores apoyando en el desarrollo organizacional.

6.5.3. Factibilidad Tecnológica

En la actualidad, la innovación en tecnología brinda al departamento de recursos humanos la oportunidad de utilizar medios audiovisuales, que promueven la participación activa, adquiriendo conocimientos en base a la observación, pudiendo establecer comparaciones entre lo observado y lo vivido para alcanzar el conocimiento de normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.

6.5.4. Factibilidad Organizacional

En el Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo, es significativa la utilización del tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento para fortalecer el desempeño de funciones, aportando en la seguridad y salud laboral.

6.5.5. Factibilidad de Equidad de Género

El Tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo tiene como finalidad de fortalecer la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral.

6.5.6. Factibilidad Legal

La presente propuesta es factible el Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo porque la estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, alcanzando índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

6.6.2. Fundamentación Científico- Técnica

La fundamentación técnica se basa en la realización de un tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.

Concepto:

El tarjetero se fundamenta en piezas pequeñas de cartulina en las que se anota, de manera breve y lógica cierta información.

Ventaja de los tarjeteros

- Ocupan poco espacio y se pueden mantener en el escritorio.
- Un grupo de varios empleados puede trabajar simultáneamente con el mínimo archivo de tarjetas.
- Es económico.
- Es de fácil uso.

Propósito de los tarjeteros

Entre los muchos propósitos que tiene un tarjetero los que más sobresalen son los siguientes:

- Proveer información de referencia.
- Registro acumulativo de anotaciones.

6.6.3. Talleres de sensibilización

La socialización del taller del tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo se realizó a través de talleres de sensibilización considerando que abren espacios de reflexión, consolidando las habilidades, destrezas contribuyendo con los principios del buen vivir.

6.6.3.1. Características del taller de sensibilización

“Todo proceso de capacitación que involucre la participación aumenta la motivación individual, grupal, la capacidad para aprender; siendo un medio eficaz para aprender haciendo” BIRKENBIHL, Michael. (1999).

- El taller consiente que cada integrante comparta el proceso, emitiendo criterios significativos que contribuyan en la integración, confianza, autoestima, autonomía, favoreciendo en el desempeño laboral a través de norrmativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.
- El taller es aplicado para facilitar la comprensión de los diferentes problemas desde diferentes puntos de vista, permitiendo abordar distintas alternativas para la solución de problemas.

6.6.3.2. Roles en un equipo de capacitación

El enfoque de capacitación tiene los siguientes roles:

- El coordinador: organiza el taller, es responsable del equipo.
- El moderador: responde por la metodología y el hilo conductor del taller.
- El colaborador: es responsable de los contenidos temáticos del taller
- Las personas de apoyo: asisten a las personas anteriormente mencionadas en relación con la logística.

6.6.3.3. Fases para el diseño de talleres de sensibilización

Según: BIRKENBIHL, Michael. (1999). El taller de sensibilización comprende cuatro sesiones:

- 1ª Sesión de Inicio.- Hace referencia a la formación de la “Comunidad de Aprendizaje” en la que se presentan los objetivos del taller y se establecen los acuerdos para su desarrollo.
- 2ª Conociéndome.- Aborda elementos para el autoconocimiento de los participantes con el planteamiento de los temas, de normas y técnicas de integración.
- 3ª Abriendo canales.- Se manejan los temas que llevan a considerar el fortalecimiento de normativas para el fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.
- de las relaciones interpersonales promoviendo en el educando la seguridad, valoración y autoestima; evitando la exclusión, el miedo, las amenazas, la humillación, y la competitividad interpersonal.
- 4ª Sesión de Cierre.- Que tiene como objetivo integrar los temas tratados en todas las sesiones, por medio de una reflexión grupal, donde los participantes compartan sus experiencias.

**Tarjetero con normativas
encaminadas al fortalecimiento de la
estabilidad laboral y el mejoramiento del
comportamiento organizacional**



**GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
CHAMBO- PROVINCIA DE CHIMBORAZO**

Índice

Presentación.....	96
Introducción.....	97
Agradecimiento.....	98
Dedicatoria.....	99
Uso del tarjetero.....	05
Aspectos implicados.....	05
Estabilidad laboral.....	06
Comportamiento organizacional.....	06
Misión.....	07
Visión.....	08
Derechos del servidor público.....	09
Obligaciones del servidor público.....	10
Prohibiciones del servidor público.....	11
Perfil para un adecuado comportamiento organizacional.....	12
Actividad 1.....	15
Actividad 2.....	16
Actividad 3.....	17
Actividad 4.....	18
Actividad 5.....	19

Presentación



El tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo, es de importancia ya que será una herramienta útil para que los colaboradores tengan un documento en el que se puedan basar para tener un adecuado comportamiento organizacional, permitirá que cada persona se sienta seguro dentro de su puesto de trabajo al saber con exactitud cuáles son sus derechos y también cuáles son sus obligaciones como servidores públicos.

De la misma manera ayudará a mejorar la calidad de servicio que se maneja por el momento dentro de la Institución, para brindar al usuario que a diario visita el Municipio una mejor visión y satisfacción de ser bien recibidos y atendidos por los colaboradores.



MISIÓN

Planificar programas, planes y proyectos a ser implementados mediante las acciones de desarrollo del Gobierno Local. Dinamizar los proyectos de obras y servicios con calidad y oportunidad, asegurando el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales, dentro de un marco de transparencia y ética institucional y el uso óptimo de sus recursos.



VISIÓN

Posicionar al cantón como un destino turístico competitivo provincial, basado en la sostenibilidad de los recursos y la diversificación de la oferta turística que permita dinamizar la economía y el desarrollo cantonal.

Introducción



La propuesta: Tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo, se fundamenta en la necesidad que se vió reflejada durante la finalización de la investigación de generar cambios profundos en el manejo del personal, el clima y ambiente laboral, la satisfacción laboral debido a que al no tener estos un equilibrio está afectando al comportamiento organizacional de los colaboradores, perjudicando a la imagen de la Institución y a los usuarios del servicio.

La Institución es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta. Se pretende con este tarjetero lograr que todo colaborador sepa cuál debe ser su proceder en el puesto de trabajo.

Agradecimiento



Mi agradecimiento infinito al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, de forma especial a las autoridades por darme la apertura necesaria para que pueda realizar esta investigación.

A los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado, quienes fueron los partícipes directos de este trabajo de investigación.

A mi tutora Mgs. Mónica López, quien me guió correctamente en la elaboración de esta Investigación y con su paciencia y dedicación se logró la culminación del mismo.

Dedicatoria



Dedico este trabajo de investigación a los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, quienes estuvieron abiertos a generar una cultura de cambio con el fin de mejorar su comportamiento organizacional.

A las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado, por permitir que esta investigación se lleve a cabo brindando todo el apoyo necesario para el mismo.

Uso del Tarjetero



El Tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional será de utilidad y beneficio para todos los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, ya que es una herramienta de fácil uso, cada persona tendrá bajo su poder un tarjetero, el cual lo podrá emplear cada vez que sea necesario, y en cualquier momento.

Además las autoridades también podrán hacer uso de este, logrando evaluar los avances que tienen con el tiempo, y el cambio en el comportamiento organizacional de los colaboradores.

Comportamiento Organizacional



El comportamiento organizacional es la materia que busca establecer en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el Comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa.

El estudio del comportamiento que tienen las personas dentro de una empresa es un reto nunca antes pensado por los gerentes y que hoy constituye una de las tareas más importantes; la Organización debe buscar adaptarse a las personas que son diferentes ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización.

Derechos del servidor público.



A continuación se detallarán los derechos que tiene el servidor público de acuerdo a lo que se está tratando en el trabajo de investigación y lo que tiene que ver con la Guía Normativa que se presenta a los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo.

Constitución de la República del Ecuador, 2008.



Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social

Art. 33.- 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.

Ley Orgánica del Servicio Público.



Art.23.- Derechos de las y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto:
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;
- e) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;

Ley Orgánica del Servicio Público.



- f) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- g) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- h) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- i) No ser discriminado o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- j) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
- k) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones presentarán las facilidades.

Ley Orgánica del Servicio Público.



Obligaciones y prohibiciones para el servidor público.

Toda persona que forme parte del servicio público y preste sus servicios está obligado a ejercer su profesionalismo de forma honrada, siguiendo lineamientos que están claramente establecidos para que no exista ninguna duda o confusión.

En este texto se expondrá las obligaciones y prohibiciones que como servidores públicos tienen que acatar y cumplir.

Ley Orgánica del Servicio Público



- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
- b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidad, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
- c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida;
- d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos;
- e) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho a la población a servicios de calidad;
- f) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe.



Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las y los servidores públicos lo siguiente:

- a) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- b) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
- c) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- d) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero.
- e) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- f) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;



- g) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- h) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero.



Perfil de un adecuado Comportamiento Organizacional.

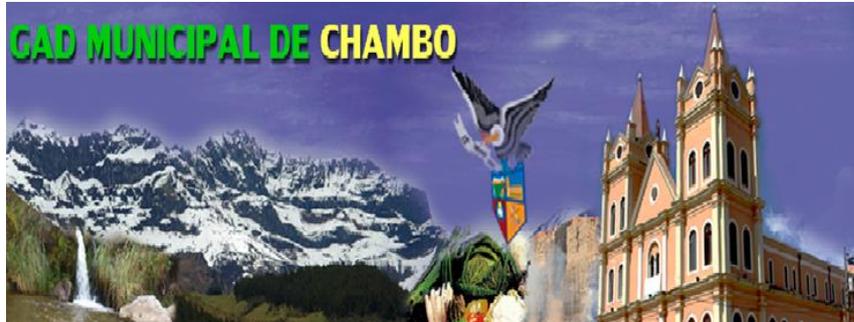
Se debe atender con cordialidad, humanidad, rapidez y sentido de oportunidad los planteamientos de las usuarias y los usuarios.

Es necesario un constante desarrollo, mejoramiento de las propias capacidades y abiertos al aprendizaje de nuevos conocimientos, esperando alcanzar los objetivos institucionales que fueron dichos al ingresar al servicio público.

Se debe respetar tanto al usuario como al compañero de trabajo que a diario convive con usted.

Sin importar cualquier problema personal, este no debe influir en la conducta que se tiene dentro del lugar de trabajo, su profesionalismo debe estar siempre a la altura del cargo que desempeña.

Incentivar el desarrollo de sus compañeros de trabajo al mejoramiento continuo y al trabajo colectivo y al suyo propio.

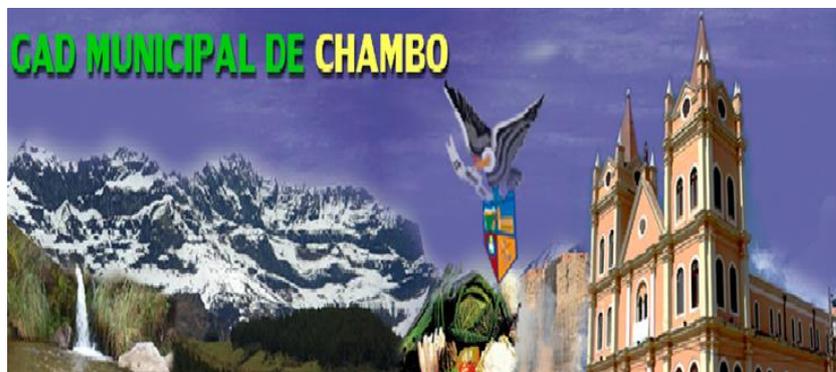


Un servidor público debe actuar siempre sobre las bases de la justicia, la razón y la argumentación por encima de cualquier interés individual, su rol se orienta a la generación del bien colectivo.

Resolver con eficiencia, eficacia y paciencia, cualquier inconveniente que se presente durante su jornada de trabajo ya sea con su compañero de trabajo o con algún usuario del servicio.

Bajo ninguna circunstancia puede abandonar injustificadamente su trabajo perjudicando la continuidad del servicio, o afectando a uno de sus compañeros por tener que cubrir el puesto de trabajo abandonado.

El servidor público debe cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, siendo eficiente, sin importar cualquier problema personal o profesional.



Se necesita del servidor público su máxima lealtad hacia la Institución, lo que quiere decir que antepondrá los intereses institucionales a los propios, debe empoderarse de la Institución, trabajar por ella cumpliendo los requisitos para el cargo.

En el caso en el que un servidor público observe alguna falta de respeto hacia la Institución, este debe hacerlo saber a su autoridad, para evitar que se siga incumpliendo la ley, ya que esta situación afectará la imagen de la misma.

Cada uno de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, propiciará un entorno laboral adecuado, armonioso, sin crear disturbios que afecten al normal desenvolvimiento de sus actividades diarias.

El colaborador buscará potencializar sus capacidades y desarrollarlas de una manera positiva para que de esta forma la Institución junto con los usuarios sean los beneficiarios de estos cambios.

Usar la capacitación recibida por parte de la Institución, para brindar un mejor servicio al usuario, apoyar al compañero de trabajo para que también su conocimiento logre objetivos en conjunto.

El colaborador debe dar al usuario el trato que este merece, debe actuar como un funcionario público respetuoso, amable, solidario, que entiende que la persona externa merece toda su atención.

Se entiende que al ser parte del servicio público ya tiene su sueldo establecido, bajo ningún motivo podrá aceptar cualquier regalo o soborno para cumplir con el trabajo que tiene la obligación de hacerlo.

Si existiera algún tipo de problemas entre compañeros, están en la obligación de arreglar esta situación sin afectar a terceros, lo importante es que el comportamiento organizacional de todos los colaboradores debe ser impecable, digno de un servidor público para el puesto que ocupa dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo.

ACTIVIDADES

ACTIVIDAD N. 1



Tema: Conferencia sobre Derechos que tiene el colaborador establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Objetivo: Proporcionar conocimientos acerca de lo que la Constitución ordena como derechos de los trabajadores.

Recursos:

- Computadora
- Copias
- Retro proyector
- Diapositivas

Procedimiento:

Daremos una conferencia sobre la en los Artículos en los que se hable de los derechos y deberes que tienen tanto los empleados como los empleadores, mediante la presentación de Power Point y posteriormente realizaremos una lluvia de ideas con la participación integral de cada uno de los colaboradores del área administrativa.

Evaluación:

- Mencione 5 obligaciones que tenga el trabajador con el empleador.
- ¿En qué casos se puede despedir a un trabajador?
- ¿Cuáles son los beneficios a los que un trabajador tiene derecho?

ACTIVIDAD 2



Tema: Comités de trabajo

Objetivo: Generar soluciones para los problemas que tiene el personal de la Institución, en donde se discuta la manera en que se afecta a la Institución..

Recursos:

- Coordinador
- Marcadores,
- Carteles
- Hojas de papel

Procedimiento:

1er paso.- se dividirán en 7 equipos para las ideas.

2do paso.-poner en carteles los comités creados.

3er paso.-cada equipo da soluciones mediante actividades a elaborar dentro de un plan de trabajo

4to paso.- cada comité expone su plan de trabajo con las ideas que se generaron.

5to paso.- se elegirá a las ideas más factibles para desarrollarlas y ejecutarlas.

Evaluación:

¿Qué se aprendió con esta actividad

ACTIVIDAD 3



Tema: Conferencia sobre la Ley Orgánica del Servicio Público.

Objetivo: Informar al personal del Área Administrativa sobre sus derechos y obligaciones según lo que dispone la Ley Orgánica de Servicio Público a los que están sujetos.

Recursos:

- Capacitador
- Computadora
- Material de oficina
- Copias

Procedimiento:

Se dará la conferencia sobre la Ley Orgánica del Servicio Público, la participación grupal del personal hará que todo fluya como se debe para que conozcan lo que hasta hoy muchos desconocen en términos ya jurídicos. Si alguien tuviera una duda o consulta en ese momento es cuando se le explicará todo lo que necesite conocer.

Evaluación:

- ¿Cómo aprovechar nuestros beneficios?
- ¿Qué sucede si no cumplimos con nuestras obligaciones laborales?
- ¿Qué es la Estabilidad Laboral?

ACTIVIDAD 4



Tema: El Comportamiento Organizacional

Objetivo: Proporcionar información sobre Comportamiento Organizacional al personal del área administrativa.

Recursos:

- Diapositivas
- Computadora
- Copias
- Capacitador

Procedimiento:

La capacitadora brindará una conferencia sobre el Comportamiento Organizacional, ayudando a entender al personal de la Institución lo importante que es contar con un buen ambiente de trabajo, empezando por tener cada uno un buen comportamiento para que ellos y los usuarios sientan la calidad del servicio que pueden ofrecer.

Evaluación:

- ¿Qué es el comportamiento organizacional?
- ¿Cuál es la importancia de un buen ambiente de trabajo?
- ¿Cuáles son los tipos de comportamiento organizacional? ¿De qué manera ayuda el tener un buen comportamiento organizacional en la Institución?

ACTIVIDAD 5



Tema: Exponer el Tarjetero con normativas encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional. Recolección de información

Objetivo: Recopilar toda la información que fue absorbida por el personal.

Recursos:

- Material de oficina,
- Hojas
- Carteles
- Capacitadora

Procedimiento:

Se realizarán equipos de trabajo, se designara a una o varias personas por equipo, el trabajo consistirá en recolectar toda la información posible con la que cada persona puede aportar, de esa manera si alguien no entendió o no participó en el taller no se quede sin saber de qué se trata.

Evaluación:

Todos los líderes presentaran en diapositivas el trabajo final, delegando sus expositores que creyere conveniente de cada equipo.

6.7. Modelo Operativo

Cuadro N. 24. Modelo Operativo

NO. DE FASE	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Primera fase Socialización	Socializar los resultados de la investigación enfocándose a la elaboración de un tarjetero con normativas para el fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.	Socializar el taller de capacitación para incrementar su conocimiento sobre estabilidad laboral y comportamiento organizacional del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo del Cantón Chambo	<p>Conversación con las autoridades para dar a conocer los resultados obtenidos durante la investigación.</p> <p>Aprobación de la reunión con el director de talento humano para establecer una alternativa de solución al problema encontrado.</p> <p>Socialización de alternativas de solución que promuevan el mejoramiento</p>	Humanos Económicos	<p>Jefe de Talento Humano Área administrativa.</p> <p>Autor: Nancy Margarita Chávez Paredes</p>	Del 05 al 11 de Mayo del 2015
Segunda fase Planificación	Planificar las actividades del tarjetero encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo	La planificación las actividades del tarjetero encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento se cumplieron en un 100%.	<p>Planificar capacitaciones para informar a los colaboradores.</p> <p>Elaboración de fotocopias relacionadas con la estabilidad laboral para fortalecer el desempeño laboral</p> <p>Preparación de material</p>	Humanos Económicos Técnicos Hojas	<p>Jefe de Talento Humano Área administrativa.</p> <p>Autor: Nancy Margarita Chávez Paredes</p>	

	Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo		tecnológico.			Del 17 al 25 de mayo del 2015
Tercera fase Ejecución	Ejecutar las actividades del tarjetero encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo	La utilización de prevención las normativas, actividades del tarjetero encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa Fortificando el desarrollo de funciones y el alcance de objetivos se alcanzó en un porcentaje equivalente al 100%	Reunión con los señores Colaboradores mediante una comunicación vía email enviada por la autoridad Difusión del contenido del manual de riesgos ergonómicos	Humanos Económicos Hojas de asistencia	Jefe de Talento Humano Área administrativa. Autor: Nancy Margarita Chávez Paredes	
Cuarta Fase Evaluación	Evaluar las actividades del tarjetero encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo,	La evaluación de actividades del tarjetero encaminadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral y el mejoramiento del comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del	Verificar: El desarrollo de los niveles desempeño, motivación, facilitando el desarrollo de funciones en el cargo desempeñado. El mejoramiento de destrezas, habilidades. Elaboración de informes	Humanos Económicos Hojas Guías Esferos Encuestas	Autor: Nancy Margarita Chávez Paredes	Del 1 al 12 de junio del 2015

	Provincia de Chimborazo	Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo, ha alcanzado en la evaluación el 100% .	enfocados en el proceso de cumplimiento de funciones organizacionales. Toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral.			
--	-------------------------	---	---	--	--	--

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

6.8. Administración de la propuesta
Cuadro N. 25. Administración de la propuesta

INSTITUCIÓN	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.	Autoridades Investigador Colaboradores	<p>Conversación con las autoridades para dar a conocer los resultados obtenidos durante la investigación.</p> <p>Aprobación de la reunión con el director de talento humano para establecer una alternativa de solución al problema encontrado.</p> <p>Socialización de alternativas de solución que promuevan el mejoramiento</p>	\$70,00	Investigadora: Nancy Margarita Chávez Paredes
Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.	Investigador Autoridades Colaboradores	<p>Planificar capacitaciones para capacitar a los colaboradores.</p> <p>Elaboración de fotocopias relacionadas con la estabilidad laboral para fortalecer el desempeño laboral</p> <p>Preparación de material tecnológico.</p>	\$50,00	Investigadora: Nancy Margarita Chávez Paredes
Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.	Investigador Colaboradores	<p>Reunión con los señores Colaboradores mediante una comunicación vía email enviada por la autoridad</p> <p>Difusión del contenido del manual de riesgos ergonómicos</p>	\$1400,00	Investigadora: Nancy Margarita Chávez Paredes
Gobierno Autónomo	Autoridades	Verificar:		

<p>Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.</p>	<p>Investigador</p>	<p>El desarrollo de los niveles desempeño, motivación, facilitando el desarrollo de funciones en el cargo desempeñado.</p> <p>El mejoramiento de destrezas, habilidades.</p> <p>Elaboración de informes enfocados en el proceso de cumplimiento de funciones organizacionales.</p> <p>Toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral.</p>		
--	---------------------	---	--	--

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta

6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta

Cuadro No. 26. Previsión de la evaluación de la propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	<p>Considerando que la estabilidad laboral contribuye en el comportamiento organizacional, permitiendo logran metas institucionales, conllevando a un excelente calidad de servicio para el usuario; la presente propuesta es solicitada por:</p> <p>Autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo.</p> <p>La investigadora</p>
¿Por qué evaluar?	<p>Se evalúa porque:</p> <p>Es indispensable llegar con una propuesta innovadora y más que nada que sea de interés de cada colaborador, para que sea partícipe del cambio.</p> <p>Es importante hacer un seguimiento al comportamiento organizacional mediante las situaciones propias del diario vivir, contribuyendo en el mejoramiento de los problemas de la Institución.</p> <p>Es necesario que el colaborador se empodere de este cambio, generando en él la convicción para un mejor servicio, desarrollando sus habilidades y capacidades.</p>
¿Para qué evaluar?	<p>Evaluar para:</p> <p>Analizar el comportamiento organizacional de los colaboradores la evaluación determina importantes dentro de lo que es la estabilidad laboral y el</p>

	comportamiento organizacional.
¿Con qué criterios?	Los criterios de evaluación se realizarán a través de la práctica utilidad que se le da al tarjetero presentado a los colaboradores, que tiene como finalidad mejorar el comportamiento organizacional, fomentando la igualdad entre cada uno, la confianza, el respeto entre si y para el usuario externo.
¿Indicadores?	Entre los indicadores para evaluar el tarjetero de estabilidad laboral y comportamiento organizacional tenemos Conocimiento del entorno. Desarrollo de la observación, comprensión, organización, favoreciendo la toma de decisiones.
¿Quién evalúa?	La evaluación de comportamiento organizacional, le corresponde al investigador y las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, quienes determinan el avance que cada proceso tiene enfocándose en el colaborador, tratando de que el proceso lleve un hilo de continuidad.
¿Cuándo evaluar?	Se evalúa al final de la ejecución de la propuesta planteada.
¿Cómo evaluar?	Se evalúa : En un ambiente propicio y adecuado de autonomía y respeto a los colaboradores considerando su capacidad de elegir, decidir y actuar aprendiendo a ser responsables. Respeto, aceptación de la originalidad personal

	apoyando en su crecimiento según sus posibilidades y limitaciones.
Fuentes de información	<p>Herrera,Luís y otros. (2007). Comportamiento Laboral CIENTFICA. Quito - Ecuador: DIEMERINO - EDITORES.</p> <p>Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Seguro General de Riesgos del Trabajo</p> <p>Iidalberto Chiavenato 2000 Comportamiento Laboral Ambato Ecuador Biblioteca De Universidad técnica de Ambato</p>
¿Con que evaluar?	Con los resultados obtenidos, establecimiento de conclusiones, recomendaciones y la toma de decisiones, poniendo al colaborador siempre como el principal elemento de la Institución. A través de la observación.

Elaborado por: Chávez Paredes Nancy Margarita

MATERIAL DE REFERENCIA

BIBLIOGRAFIA

- Constitución De La República Del Ecuador. Corporación De Estudios Y Publicaciones. Año 2008.
- Aguilar, Campo Elías. (2008). Filosofía de la Educación. Serie: Educación y Desarrollo. Gráficas Ruiz. Quito. Ecuador.
- Herrera, Luís y otros. (2007). Comportamiento Laboral CIENTFICA. Quito - Ecuador: DIEMERINO - EDITORES.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Seguro General de Riesgos del Trabajo
- Iidalberto Chiavenato 2000 Comportamiento Laboral Ambato Ecuador Biblioteca De Universidad técnica de Ambato
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edision
- Dolan Simon L., VALLE CABRERA Ramon, JACKSON Susan E. & SCHULER Randall S. (2007) La Gestión de los Recursos Humanos.
- Don Hellriegel. 2009. Doceava Edición. Cengage Learning editores. Comportamiento organizacional
- Dessler, Gary, Administración de Personal, Ed. Prentice- Hall Hispanoamericana, México, 1991, 410 Páginas
- Werther b. William- Heith r., Administración de Recursos Humanos, Ed. Mc.
- Byars Lloyd L. y Leslies W. Rue, Gestion de Recursos Humanos, Ed. Irwin, Madrid España, 1996, 308 Páginas.

- Koontz, H 2005 La Administración, 2ª Edición, México, Editorial Graw – Hill.
- Mondoy, R Wayne y Noe,(2005). Administración de Recursos Humanos ,personal Educación ,México
- FLORES GARCÍA, Rada J, El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Universidad del Pacífico. Lima, 1992.
- GARCÍA ALVAREZ, A.I. y OVEJERO BERNAL, A. Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo, España, 2000.
- Antonorsi M. (2012). Cultura organizacional y la tendencia de la gerencia de recursos.
- Cernal J. (27 de Mayo de 2012). Aspectos basico de la gestion de telento humano.
- Dislan L. (AGOSTO de 2003). cultura organizacional.
- ROJAS, P. (2004) Desarrollo Organizacional y Gerencial; Un Enfoque Estratégico, 2da edición, Ecuador
- BATEMAN, T. (2009) Administración, Liderazgo y Colaboración en un Mundo Competitivo, 8va Edición. México.
- RAPPAPORT, A.(2002). La remuneración y los sistemas de incentivos. Editorial Deusto. España.
- ALVAREZ, G. (2011). Cambio Organizacional y Disciplinario. México , México : Plaza y Valdés S.A.
- BECKHARD, R. (2010). Desarrollo Organizacional. Estrategias y Modelos. México, México: Fondo Educativo Interamericano
- GARZON, M. (2010). El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado. Bogotá, Colombia: Centro Editorial Universidad de Rosario.
- <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/522/1/Tesis%20Lista.pdf>
- <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

- <http://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- <http://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- <http://www.monografias.com/trabajos82/introduccion-administracion-recursos-humanos/introduccion-administracion-recursos-humanos.shtml>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Sistema_de_administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos
- <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>
- <http://www.rrhh-web.com/introduccion.html>
- <http://www.encyclopediainfinanciera.com/organizaciondeempresas/cultura-organizacional.htm>
- <http://manuelgross.bligoo.com/definicion-y-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-actualizado>
- <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5483/T-PUCE-5710.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- http://www.uazuay.edu.ec/posgrados/?page_id=73
- <http://blogs.evaluar.com/como-cambiar-la-cultura-de-mi-empresa>
- tv.elemprendedor.ec/cultura-organizacional-de-una-empresa/
- biblio.ulead.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1785
- humaneconsulting.com.ec/index.php/.../desarrollo-organizacional
- www.royalmgmt.com/desarrollo-organizacional.html

- www.administracionpublica.gob.ec
- www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=520
- www.cedisalibros.com/producto/abc-del-desarrollo-organizacional/
- www.impakto.com.ec/impakto/index.php?option=com...id
- www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2659
- www.adghe.com/seminario-internacional-desarrollo-organizacional/
- bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/633

ANEXOS

Anexo N° 1

Anexo A. Ficha de observación dirigida a colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

OBJETIVO: Determinar de qué manera incide la estabilidad laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

Ficha de observación dirigida a los colaboradores

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas, marque con una “X” la respuesta de su elección, sea sincero/a.

Datos informativos:

Fecha: _____

N.-	ITEMS A PREGUNTARSE	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Se encuentra satisfecho con el tipo de relación laboral que mantiene usted con el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Cantón Chambo?			
2	¿Existen diferencias sustanciales entre el trato que recibe el empleado de nombramiento y el empleado a contrato por parte de las autoridades de turno?			
3	¿Hay estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo?			
4	¿Si tuviera la oportunidad de cambiar de trabajo a una Institución que garantice su estabilidad laboral, dejaría usted su actual cargo?			

5	¿Considera que la estabilidad laboral influye en el rendimiento del empleado y en su comportamiento con los clientes internos y externos?			
6	¿Puede mejorarse el actual tipo de relación laboral entre la Institución y sus colaboradores, garantizando estabilidad en sus puestos de trabajo?			
7	¿Considera usted que la estabilidad laboral es vulnerada por influencias políticas al no estar establecida en el Código del Trabajo?			
8	¿La estabilidad laboral influye en los proyectos de vida, individual y familiar trazados a mediano y largo plazo?			
9	¿Un ambiente de incertidumbre debido a la falta de estabilidad laboral, influye en el desempeño de las funciones asignadas al empleado?			
10	¿Los compromisos políticos de las autoridades de turno influyen en el comportamiento organizacional de la institución y en la estabilidad de sus empleados?			
11	¿En la Institución se capacita al trabajador elevando su nivel de motivación, productividad, integración y compromiso, buscando desarrollar sus habilidades y competencias?			
12	¿Cree usted que el ausentismo afecta la competitividad, considerando que las ausencias injustificadas pueden llegar a reducir los ingresos laborales?			
13	¿En la Institución se da oportunidad a los trabajadores para aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo tareas, libertad y retroalimentación fomentando estímulos intelectuales?			
14	¿Considera usted que ejerce sus funciones institucionales con integridad, lealtad y rectitud, ajustándose a los objetivos propios de la institución?			
15	¿Considera usted que en la Institución se promueve la libertad y autonomía para que el trabajador participe en las decisiones internas?			

Anexo N° 2. Encuesta dirigida a colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

OBJETIVO: Determinar de qué manera incide la estabilidad laboral en el comportamiento organizacional de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas, marque con una “X” la respuesta de su elección, sea sincero/a.

1. ¿Se encuentra satisfecho con el tipo de relación laboral que mantiene usted con el GADM Cantón Chambo?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

2. ¿Existen diferencias sustanciales entre el trato que recibe el empleado de nombramiento y el empleado a contrato por parte de las autoridades de turno?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

3. ¿Hay estabilidad laboral en el GAD.M. del Cantón Chambo ?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

4. ¿En la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Chibuleo, las técnicas motrices ayudan a afirmar la lateralidad, control postural, equilibrio, coordinación, ubicación en tiempo y espacio?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

5. ¿En la Institución la estabilidad garantiza que el trabajador será despedido con justa razón no de manera arbitraria?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

6. ¿Cree usted que en la Institución la protección de los trabajadores abarca la seguridad social, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

7. ¿Considera usted que, los directivos están en condiciones de prevenir los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo motivando al personal a participar en el aseguramiento de una buena seguridad y salud?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

8. ¿En la Institución se toman medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales?

Siempre (.....)
A veces (.....)
Nunca (.....)

9. ¿En la Institución existe el apoyo y respaldo al colaborador, brindándole oportunidades de superación mejorando la calidad de vida en el trabajo y en el contexto familiar?

Siempre (.....)
A veces (.....)

Nunca (.....)

10. ¿Considera usted que la institución apoya su crecimiento personal y profesional a través de capacitaciones continuas, fortaleciendo las competencias laborales para brindar un servicio de calidad?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

11. ¿En la Institución se capacita al trabajador elevando su nivel de motivación, productividad, integración y compromiso, buscando desarrollar sus habilidades y competencias?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

12. ¿Cree usted que el ausentismo afecta la competitividad, considerando que las ausencias injustificadas pueden llegar a reducir los ingresos laborales?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

13. ¿En la Institución se da oportunidad a los trabajadores para aplicar sus habilidades y capacidades ofreciendo tareas, libertad y retroalimentación fomentando estímulos intelectuales?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

14. ¿Considera usted que ejerce sus funciones institucionales con integridad, lealtad y rectitud, ajustándose a los objetivos propios de la institución?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

15. ¿Considera usted que ejerce sus funciones institucionales con integridad, lealtad y
¿Considera usted que en la Institución se promueve la libertad y autonomía para que el trabajador participe en las decisiones internas?

Siempre (.....)

A veces (.....)

Nunca (.....)

Anexo N° 3. Fotografías



AUTORIDADES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTON CHAMBO



COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA



CAPACITACIÓN SOBRE EL TARJETERO DE LAS
NORMATIVAS



COLABORADOR DEL AREA ADMINISTRATIVA



CONFERENCIA SOBRE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR



CONFERENCIA SOBRE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO