



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

PREVIA LA OBTENCION DE TITULO UNIVERSITARIO DE:

PSICOLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL

TEMA:

“LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS OBREROS DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PROCESADORA DE PESCADO ASISERVY S.A. DE LA CIUDAD DE MANTA”

AUTORA

MARIUXI LOPEZ DELGADO

DIRECTOR DE TESIS

Dr. PATRICIO ACUÑA MEJÍA / MDTH

Manabí – Manta - Ecuador
2013

CERTIFICADO DE APROBACION DEL DIRECTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Tesis en Educación Superior, nombrado por la Dirección de Tesis de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de tesis presentado por la estudiante Mariuxi Eduvi López Delgado, como requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Industrial-Organizacional, cuyo Tema es:

“LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS OBREROS DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PROCESADORA DE PESCADO ASISERVY S.A. DE LA CIUDAD DE MANTA”

Considero aprobado en su totalidad.

Firma Tutor _____

Dr. Patricio Acuña Mejía / MDTH
C.C. Investigador

Manta, 2013

AUTORÍA

Los pensamientos, ideas, opiniones y la información obtenida a través de este trabajo de investigación, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

MARIUXI LOPEZ DELGADO

F. _____

C.I.

Manta, 2013

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA DE PSICOLOGIA**

“LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS OBREROS DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PROCESADORA DE PESCADO ASISERVY S.A. DE LA CIUDAD DE MANTA”

TESIS DE GRADO

Sometido al honorable consejo directivo de la Facultad de Trabajo Social, Escuela de Psicología como requisito parcial para obtener el título de:

PSICOLOGA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

APROBADO POR EL TRIBUNAL DE TESIS:

Calificación.

Mgs. Olga Vélez de Mendoza.
Decana de la Facultad

Dr. Oswaldo Zambrano Quinde
Director de la Escuela de Psicología

Miembro del Tribunal

Miembro del Tribunal

Miembro del Tribunal

Dr. Patricio Acuña Mejía
Director de Tesis

Secretaria de la Escuela

AGRADECIMIENTO

Ante todo y lo más importante, agradezco a mi Dios por haberme guiado y permitirme finalizar esta etapa de mi vida tan anhelada.

Etapa que debo sus resultados a mi querida Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, al Director de Escuela el Dr. Oswaldo Zambrano Quinde, y a mi Director de Tesis Dr. Patricio Acuña Mejía - MDTH por sus conocimientos impartidos y ser guía en este camino de la enseñanza y a todo el personal Docente que todos estos años supieron impartir sus conocimientos con esfuerzo y dedicación.

A mi madre adora que es mi fortaleza hoy y siempre, a mi padre que sin su ayuda y amor no hubiera podido lograrlo, a mis princesas hermosas dueña de mis logros y de mi amor, a mis hermanos que tanto apoyo me han dado, gracias a todos por la unión familiar y la paciencia y amor que me han tenido.

Y al finalizar a todos mis compañeros y amigas que he encontrado en esta carrera estudiantil que han sido en mi vida una bendición y apoyo siempre.

DEDICATORIA

“Quien tiene un porque... para vivir siempre encontrara un como ¡!!! ... VIKTOR E. FRANKL

Al culminar una etapa importante de mi vida, dedico este triunfo a:

DIOS, mi guía y fortaleza.

A mi Adorada Madre, que con su cariño, apoyo y comprensión guio mi vida para cumplir mis sueños, eres la dueña de este sueño y de los vendrán eres mi vida madre hermosa.

A mi Amado Padre que con trabajo fuerte y alejándose de su familia día a día construyo ilusiones y apoyo, cruzo distancias para siempre estar en el momento preciso, gracias por tu apoyo incondicional.

A mis hermosas hijas, tan diferentes pero tan bellas en todos los sentidos, son mi fuerza mi fortaleza mis ganas de seguir.

A mis hermanos que con sus juegos y abrazos, con sus regaños y palabras han apoyado siempre mis iniciativas los amo.

Gracias!!!

TRANSLATION OF INTEREST

SUMARY

The interest of this research, is based on the importance to which you want to get through the diagnosis of psychosocial problems that may affect the performance of the workers in the Fish Processing Company ASISERVY SA Manta City, because today the increase in worker turnover due to layoffs or constant threats of layoffs, lack of fair compensation for the ignorance or the laws that protect the other workers or willful concealment technical units or Human Resource Management (HR) is being handled by people who may not have the professional training to enforce the provisions of the Act, in this case "Labour Code" are job factors that predispose employees to suffer any psychological problems that in turn affect their performance.

The purpose of this paper is coated originality since the concept to which psychosocial factors refers to those conditions that are present in a work situation and are directly related to the business organization and it is considered that this type of research, in this way it is performing for the first time, the content of work and completion of the task, and have the capacity to affect both the welfare or health (physical, mental or social) of the employee and the development work. Unfavorable psychosocial conditions are the cause of the appearance of both inadequate certain behaviors and attitudes in the development of work as of certain adverse consequences for the health and welfare of workers.

RESUMEN

El interés de la presente investigación, se basa en la importancia al que se desea llegar mediante el diagnóstico de los problemas psicosociales que posiblemente afectan al rendimiento de los obreros de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta, debido a que en la actualidad el aumento en la rotación de los trabajadores debido a los despidos o constantes amenazas de despidos, la falta de remuneración justa por el desconocimiento o de las Leyes que protegen a los trabajadores u ocultamiento premeditado o la unidades técnicas de Administración del Talento Humano (RR.HH) está siendo manejados posiblemente por personas que no tienen la preparación profesional para hacer cumplir las disposiciones de la Ley, en este caso “El Código del Trabajo” son factores laborales que predisponen a los empleados a padecer problemas psicológicos que a su vez afectan en su rendimiento.

El propósito del presente trabajo se reviste de originalidad puesto que el concepto de los factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización empresarial y se considera que este tipo de investigación, en este medio se lo está realizando por primera vez, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

INDICE GENERAL	PAG.
TRANSLATION OF INTEREST – SUMMARY	
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	1
ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	8
<u>CAPÍTULO I</u>	
EL PROBLEMA	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
FORMULACION DEL PROBLEMA	9
DELIMITACION DEL PROBLEMA	10
OBJETIVOS	11
<u>CAPÍTULO II</u>	
SALARIOS	14
COMPLEMENTACIONES SALARIALES 2013	16
REMUNERACIONES	18
JORNADAS Y DESCANSOS	21
FERIADOS OBLIGATORIOS	24
CALENDARIO DE FECHAS ESPECIALES	25
NIVEL DE ESTUDIOS	26
LEYES SOBRE LAS REMUNERACIONES	27
<u>CAPÍTULO III</u>	
AUTOESTIMA	30
MECANISMOS DE FORMACIÓN DEL AUTOESTIMA	32
FUNDAMENTO DEL AUTOESTIMA	33
INDICADORES DEL AUTOESTIMA	34
IMPORTANCIA DEL AUTOESTIMA	35
<u>CAPITULO IV</u>	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	35
COMPONENTES	36
NIVELES NECESARIOS PARA LA CONEXIÓN	36
RELACIONES INTERPERSONALES	37
APTITUDES EMOCIONALES	39
<u>CAPÍTULO V</u>	
NORMAS DE CONVIVENCIA	41
NORMAS DE CARÁCTER JURÍDICO	43
DISPOSICIONES JURÍDICAS	44
<u>CAPÍTULO VI</u>	
MARCO TEÓTICO REFERENCIAL	46
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	49

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL	52
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	58
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	63
TECNOLOGÍA	67
INFLUENCIA DEL LÍDER	71
FALTA DE COHESIÓN	76
RESPALDO DE GRUPO	81
RESULTADO TOTAL	85
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

INDICE DE GRÁFICOS

REMUNERACIONES MINIMAS VIGENTES 2013	PAG 14
FERIADOS OBLIGATORIOS	24
CALENDARIO DE FECHAS ESPECIALES	25
NIVEL DE ESTUDIOS	27
COMPLEMENTOS SALARIALES	29
CLIMA ORGANIZACIONAL	52
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	57
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	63
TECNOLOGÍA	67
INFLUENCIA DEL LÍDER	71
FALTA DE COHESIÓN	76
RESPALDO DE GRUPO	81
RESULTADOS	85

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, la precariedad laboral remite principalmente a la inestabilidad y a la falta de protección legal de las ocupaciones asalariadas, la situación económico-ocupacional y los cambios político-institucionales ocurridos en el País durante los últimos cinco años expresan las condiciones crecientemente desfavorables -en términos objetivos y subjetivos- bajo las cuales debieron desenvolverse el trabajo asalariado y las formas asociadas al mismo. De esta manera, desempleo y precariedad laboral expresan buena parte del nuevo panorama social y político del País, considerando que, como lo proclama la Constitución, las relaciones laborales deben ser justas y dignas.

Conviene entonces distinguir entre trabajo precario y temporal. Con frecuencia se identifican ambos términos porque el trabajo temporal comporta inestabilidad laboral. No obstante, la precariedad laboral es un fenómeno pluridimensional que no viene definido únicamente por la inestabilidad (Silla Guerola, 2007)¹. Es en función de lo antes dicho y con el fin de regularizar la situación de aquellos que ocupaban puestos de trabajo precarios por tiempo indefinido es que se incorpora como "necesidad del mercado" el empleo temporario, como sostiene Marshall (1991). Esta descripción de los cambios producidos en el mercado laboral enfrenta a la cuestión del desempleo como uno de los asuntos públicos más importantes.

El aprovechamiento laboral es muy común en El Ecuador, personas con empleos mal pagados o en empleos donde son utilizados y maltratados principalmente, tema que se está tratando, en las fábricas procesadoras de pescado donde trabajan muchas horas por un salario mínimo y denigrante, que no les alcanza para satisfacer las necesidades básicas del hogar.

La institucionalización del desempleo promueve la resignación, el conformismo y la aceptación de condiciones de trabajo y de vida no dignas

¹ (Silla Guerola, 2007)

(Freud. Malestar en la cultura, 1930)². A su vez la real amenaza de quedar sin trabajo mantenida a lo largo del tiempo, genera tensiones equivalentes a las de perder el trabajo. Tal es así que en un informe producido en 1986 por la OMS señalaba al desempleo como una de las principales catástrofes epidemiológicas de la sociedad contemporánea. Pero dado que hay víctimas y victimarios, se trata de una violencia social conceptualizada como traumática ligado a un vínculo que viola el espacio mental, relacional y social que influye directamente en el rendimiento productivo, físico y psicológico del individuo.

Lo traumático es vincular y recae también en la familia donde invade el terror a perder el trabajo y quedarse sin un medio de subsistencia ocasionando, como consecuencia los desajustes emocionales, conflictos intrafamiliares, hogares disfuncionales, dificultades económicas, ausentismo, baja autoestima, etc.

Dadas las circunstancias, la inestabilidad laboral está muy extendida en el mundo del trabajo. Por ello, la investigación relativa a sus consecuencias es bastante amplia. Su estudio puede adoptarse tanto desde una perspectiva objetiva como subjetiva (De Witte y Näswall, 2003). En el primer caso, un indicador comúnmente utilizado es el tipo de contrato y en el segundo caso, la investigación se centra en el estudio de la percepción de inseguridad laboral.

Con frecuencia, se asume que tanto el trabajo temporal como la percepción de inseguridad laboral conllevan consecuencias negativas para el trabajador. No obstante, en su conjunto, la revisión de la literatura al respecto no es concluyente en algunos aspectos. En lo que respecta al trabajo temporal, la investigación muestra que cuando se compara el bienestar psicológico de trabajadores permanentes y temporales los resultados no siempre van en la dirección esperada (p. e., De Cuyper, De Witte, e Isaksson, 2005a). En el

² Freud. Malestar en la cultura, 1930

caso de la percepción de inseguridad laboral, la literatura muestra otro tipo de controversia. La magnitud de la asociación existente entre la inseguridad laboral y sus implicaciones negativas para el bienestar del trabajador varía de unos estudios a otros (p. e., Sverke y Hellgren, 2002; Sverke, Hellgren, y Näswall, 2002). No obstante, en general, cabe resaltar que la percepción de inseguridad laboral va acompañada de reacciones negativas.

El objetivo primordial del presente trabajo es examinar algunos de los factores que pueden ser relevantes para comprender mejor las consecuencias que tienen tanto el trabajo temporal, como la de inseguridad laboral, sobre el bienestar del empleado. De este modo, se persigue esclarecer las incógnitas ya señaladas más arriba.

Como ya hemos mencionado, el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral son temas de gran relevancia social por varios motivos:

En primer lugar, porque afectan a un gran número de trabajadores. Por un lado, el dinamismo en el que están inmersas las organizaciones se traduce, entre otras cosas, en un crecimiento de la tasa de temporalidad registrada en las últimas décadas. Por otro lado, el entorno incierto y poco previsible que caracteriza el entorno reporta un aumento del sentimiento de inseguridad laboral. Así, con frecuencia, la fusión entre empresas, las reestructuraciones, los recortes de personal e incluso el cierre de algunas empresas, generan inseguridad laboral.

La inseguridad laboral, al tratarse de un estresor, también se espera que vaya acompañada de reacciones negativas por varias razones. En primer lugar, porque hace referencia a la anticipación de un suceso estresante importante como es la posible pérdida del empleo³ (p. e., Sverke y cols., 2002). A este respecto, cabe señalar que el empleo cubre necesidades económicas y psicosociales cruciales para el individuo (Jahoda, 1982). Estas necesidades se ven amenazadas ante la posible pérdida del trabajo. En

³ p. e., Sverke y cols., 2002

segundo lugar, la incertidumbre y la falta de control son dos características importantes de la inseguridad laboral (p. e., De Witte, 2005). Ambas propiedades, tal como se señala desde la teoría del estrés de

Lazarus y Folkman (1984), pueden generar malestar. la investigación acerca de los factores críticos que pueden estar interviniendo en la relación existente entre ambas formas de inseguridad laboral (el trabajo temporal y la percepción de inseguridad laboral) y sus consecuencias sobre el trabajador es clave.

En primer lugar, la investigación al respecto podría clarificar los resultados no concluyentes que ofrece la investigación previa. En segundo lugar, avanzar en este sentido tiene implicaciones prácticas de gran interés. Así, por una parte, conviene clarificar qué factores podrían ayudar a expresar la heterogeneidad propia de los trabajadores temporales. De esta forma, puede comprenderse mejor que supone tener un trabajo temporal y sus repercusiones para el trabajador. La generación y aplicación de conocimiento en relación a estos aspectos permite desarrollar políticas y prácticas acordes con la diversidad y las necesidades de este colectivo.

Alcance de la investigación

Diagnosticar, los problemas psicosociales que afectan al rendimiento de los obreros de la Empresa Procesadora de Productos del mar ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta, mediante el análisis de encuestas.

Los resultados que se esperan lograr producto de los resultados que arrojen la presente investigación, se consideran que posiblemente si la Empresa lo considera, van a resolver el problema que está planteado y el beneficio será tanto para la Empresa como para los trabajadores, por cuanto ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada

trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, formación académica, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá el cambio y/o modernización organizacional.

La investigación planteada es factible de realizarla puesto que la posibilidad de llevar a cabo el trabajo planteado en la Industria ha sido autorizada así como también entre los obreros de la

Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta, existe una buena predisposición para colaborar ya que se observan situaciones de incertidumbre, representadas por la inestabilidad laboral y por los trabajos precarios, que son más nocivas para la salud y el bienestar psicológico que las situaciones laborales previsibles, reflejadas por la condición de estar ocupado o desocupado en forma definida.

El tiempo de duración de la investigación se la tiene previsto en el lapso aproximado de ciento ochenta días, debido a su extensión. Se debe anotar que sobre la investigación se puede contar con una bibliografía suficiente, en la universidad, en la Cámara de Industriales de Manta, así como fuentes de consulta en los campos mismos de los sectores industriales, para lo cual se tratará en la investigación de contar con el suficiente capital humano que ayude en la ejecución del trabajo, para lo cual se necesitará determinado capital económico que está detallado en el cuadro de financiamiento.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

La inestabilidad laboral influye negativamente en el rendimiento de los trabajadores, son nocivas para la salud y el bienestar psicológico de los obreros que laboran en el Área de Producción de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad el ámbito mediático de nuestro país, dejar ver problemáticas laborales nacionales e internacionales, tales como los altos niveles de desempleo en países latinoamericanos, crisis económicas, altos índices de migración y de trabajadores inmigrantes y la ya conocida reacción de movimientos indígenas, sindicales y estudiantiles rechazando siempre las nuevas reformas que proponen un mayor grado de inestabilidad laboral a los trabajadores ciertamente, la inestabilidad laboral, desprotección en seguridad social y desiguales remuneraciones entre los trabajadores no forman parte de un fenómeno actual nacional e internacional, es un hecho manifiesto desde siempre en nuestro país, plasmado en nuestra cultura laboral como un sistema laboral permanente. La sociedad ecuatoriana, así como la mayor parte de los *países en vías de desarrollo* ha vivido profundas transformaciones en los planos ideológicos, políticos y económicos, cuya relación dialéctica da origen a la práctica social que a su vez, se ha conformado mayoritariamente, a partir de las relaciones de producción.

Se presenta en la sociedad actual, como parte intrínseca de la realidad social, la inestabilidad laboral debido al ambiente lleno de zozobra que se evidencia en el Ecuador y que afecta directamente a la clase obrera que influye negativamente en su rendimiento y son nocivas para su salud y bienestar psicológico que se basará la presente investigación; es decir, se enfocará en la inestabilidad laboral con el concepto Compromiso

Organizacional, entendido como un constructor multidimensional que abarca lo normativo y lo afectivo.

El actual mercado laboral, caracterizado por los posibles despidos y la sobrecarga de trabajo, generan malestar en los trabajadores activos. La desconfianza, la inseguridad en relación con su futuro laboral y personal aparecen como una amenaza para casi todos ellos. Y esta sensación de inestabilidad laboral impacta en la relación de dependencia, tanto económica como psicológica, del trabajador con su empleador, se ha detectado que la percepción de inestabilidad laboral constituye el nivel superior de inseguridad en la vida, y ello porque el trabajo proporciona ganancias que nos permiten acceder a bienes y demás cosas materiales. Muchos estudios confirman que estaría negativamente relacionado a la inestabilidad con la implicación con el trabajo, participación y el desempeño laboral.

El psicoterapeuta mexicano Pavel Zárate asegura que gran parte de la eficiencia laboral depende del desgaste emocional que pueda traer la jornada de trabajo. Con la presente investigación cuyo tema es "*La Inestabilidad Laboral y su Incidencia emocional en el Rendimiento de los Obreros del Área de Producción de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta*" se va a demostrar que el desgaste emocional no solamente se debe a las jornadas de trabajo sino a la presión que ocasiona el no tener una estabilidad laboral, un trato digno, un salario que permita sobrevivir y que, para la mayoría de este segmento social, sin importar la jornada laboral solo les importa una estabilidad laboral ya que de ello depende el bienestar de sus familias.

El bienestar psicológico asociado al rendimiento de los trabajadores, son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y están directamente relacionadas con las organizaciones.

El contenido de trabajo y la realización de la tarea, afectan tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Los factores psicosociales son susceptibles y provocan daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento.

El mundo del trabajo se ha convertido en un punto de referencia para entender las conductas de los individuos, los estilos de vida de los involucrados han cambiado drásticamente y se ha alterado global y significativamente la calidad de vida de las personas. Lograr una mayor satisfacción en el trabajo será un paso positivo a favor de la calidad de vida razón por la que se ha realizado el presente estudio en la Empresa Procesadora de Productos del mar ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta. El propósito es investigar si la inestabilidad laboral incide sobre el rendimiento emocional de los Obreros del Área de Producción de la Empresa Procesadora de Productos del mar ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta y en qué medida afecta el nivel de estudios a su autoestima.

Esclavos felices.

La tesis de la igualdad de condiciones, como efecto del poder, parece especificar algo parecido a un mecanismo psicológico que sostendría la generación de esclavos felices; la búsqueda de una identidad segura y estable realizada desde el supuesto de la deficiencia científica, la ausencia de criterio y la pereza intelectual trata de un mecanismo psicológico poco plausible y que parte de supuestos existentes no justificados. Dicho con claridad: la tesis de la igualdad de condiciones, viene a decir que los individuos, ante distintos cursos posibles de acción, toman siempre e incondicionalmente el que mejor y más fácilmente les asegura un sentido unitario y estable de sí mismos, aunque el resultado sea la sumisión y el

conformismo. Este principio de la búsqueda de la identidad como motor, y de la deficiencia y la pereza intelectual como combustibles, no deben considerarse un principio metodológico, sino un principio existente porque el trabajador moderno busca desesperadamente una identidad, y porque lo hace sin más criterio que la comodidad, hace suyos planteamientos ideológicos y creencias que legitiman su sometimiento (las que más cómodamente tiene a su disposición) y que le constituyen como sujeto dominado. La inestabilidad laboral se ha tornado uno de los estresores psicosociales más relevantes en las últimas décadas y su percepción podría generar malestar y sufrimiento, desembocando en un estado de estrés con la consecuente elevación de tensión en uno o varios de sus canales de expresión, provocando así efectos letales en la salud psico-física de los trabajadores.

¿Qué aspectos personales y laborales de los trabajadores asalariados contratados estarían vinculados a un mayor malestar debido a la inestabilidad laboral?

La inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador a través de uno de los canales de expresión, el malestar, sobre todo si existe un desajuste entre el nivel de educación y la tarea que realiza. A su vez, se corrobora que la inestabilidad laboral y el malestar que la misma genera producen altos niveles de tensión psicológica en el trabajador lo que incide en el rendimiento.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿De qué forma incide la inestabilidad laboral en el rendimiento y bienestar psicosocial de los obreros de la Empresa Procesadora de Productos del mar ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta?

1.3 DELIMITACION DEL PROBLEMA

CAMPO:	Psicología Industrial Organizacional
AREA:	ASISERVY SA. De la ciudad de Jaramijò, vía Manta-Rocafuerte, Provincia de Manabí.
ASPECTO:	Laboral
PROBLEMA:	La inestabilidad laboral de los obreros de la Empresa Procesadora de Productos del mar ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta influye negativamente en el rendimiento y son nocivas para la salud y el bienestar psicológico de los obreros que laboran en el Área de Producción de ASISERVY SA.
TEMA:	La Inestabilidad Laboral y su Incidencia emocional en el Rendimiento de los obreros de la Empresa Procesadora de Productos del mar ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta
DELIMITACION ESPACIAL:	La investigación se desarrollará en el Área de Producción de la Empresa Procesadora de Productos del mar ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta
DELIMITACION TEMPORAL	La investigación se desarrollará durante el periodo entre Junio del 2012 a Mayo del 2013

1.4 OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar cuáles son las causas de la inestabilidad laboral que afectan al rendimiento de los obreros, para que la organización realice enmiendas con el fin de precautelar por la permanencia de sus trabajadores.

Objetivos Específicos

- a) Conocer la prevalencia de los problemas psicosociales en los obreros de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta.
- b) Investigar el nivel de estudio y autoestima de los obreros de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta. .
- c) Establecer el compromiso organizacional que existe entre los obreros y Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta.

1.5 JUSTIFICACION

El interés de la presente investigación, se basa en la importancia al que se desea llegar mediante el diagnóstico de los problemas psicosociales que posiblemente afectan al rendimiento de los obreros de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta, debido a que en la actualidad el aumento en la rotación de los trabajadores debido a los despidos o constantes amenazas de despidos, la falta de remuneración justa por el desconocimiento o de las Leyes que protegen a los trabadores u ocultamiento premeditado o la unidades técnicas de Administración del

Talento Humano (RR.HH) está siendo manejados posiblemente por personas que no tiene la preparación profesional para hacer cumplir las disposiciones de la Ley, en este caso “El Código del Trabajo” son factores laborales que predisponen a los empleados a padecer algún problema psicológico que a su vez afectan en su rendimiento.

El propósito del presente trabajo se reviste de originalidad puesto que el concepto a los que los factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización empresarial y se considera que este tipo de investigación, en este medio se lo está realizando por primera vez, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Los resultados que se esperan lograr producto de los resultados que arrojen la presente investigación, se consideran que posiblemente si la Empresa lo considera, van a resolver el problema que está planteado y el beneficio será tanto para la Empresa como para los trabajadores, por cuanto ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, formación académica, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá el cambio y/o modernización organizacional.

La investigación planteada es factible de realizarla puesto que la posibilidad de llevar a cabo el trabajo planteado en la Industria ha sido autorizada así como también entre los obreros de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta ASISERVY S.A. existe una buena predisposición para colaborar ya que se observan situaciones de incertidumbre, representadas por la inestabilidad laboral y por los trabajos precarios, que son más nocivas para la salud y el bienestar psicológico que las situaciones laborales previsibles, reflejadas por la condición de estar ocupado o desocupado en forma definida.

El tiempo de duración de la investigación se la tiene previsto en el lapso aproximado de ciento ochenta días, debido a su extensión. Se debe anotar que sobre la investigación se puede contar con una bibliografía suficiente, en la universidad, en la Cámara de Industriales de Manta, así como fuentes de consulta en los campos mismos de los sectores industriales, para lo cual se tratará en la investigación de contar con el suficiente capital humano que ayude en la ejecución del trabajo, para lo cual se necesitará determinado capital económico que está detallado en el cuadro de financiamiento.

Beneficiarios directos, los obreros contratados temporalmente.

Beneficiarios indirectos, los obreros de planta y las personas que ingresen a trabajar en esta Empresa además de los propietarios de la misma puesto que un empleado bien tratado y remunerado se convierte en la mayor fuerza de impulso y producción de una organización.

CAPÍTULO II

2. SALARIOS

En el año 2013, el incremento fue de USD 26 en relación al sueldo mínimo vital del 2012 se da en base a los factores: la inflación y la productividad.

REMUNERACIONES MINIMAS VIGENTES 2013

Sectorial	Desde E2	Hasta A
Agricultura y Plantaciones	318.00	B1 325.16
Producción Pecuaria	318.00	B1 330.72
Pesca, Acuicultura y Maricultura	318.89	B1 330.28
Minas, Canteras y Yacimientos	361.92	B1 543.59
Transf. Alimentos (Incluye Agroindustria)	319.04	B1 335.28
P. Industriales, Farmacéuticos y Químicos	318.89	339.72
Producción Industrial De Bebidas y Tabacos	318.00	B1 333.90
Metalmecanica	323.73	B1 334.22
Artesanías	319.56	C1 333.55
Productos Textiles, Cuero y Calzado	320.39	C2 322.39
Vehículos, Automotores, Carrocerías y Partes	D2 321.98	333.90
Tecnología: Hardware y Software (Incl. Tic's)	318.00	337.36
Electricidad, Gas y Agua	318.00	339.75
Construcción	318.00	B1 351.39
Comercialización y Venta De Productos	318.00	B2 326.68
Turismo y Alimentación	318.00	B1 321.82
Transporte, Almacenamiento y Logística	318.00	B1 337.66
Servicios Financieros	E1 318.45	325.45
Actividades Tipo Servicios	318.00	334.86
Actividades Tipo Servicios (Tit. 4to. Nivel)		372.72
Enseñanza	C3 320.23	435.64
Actividades De Salud	321.41	333.90
Actividades Comunitarias	321.18	339.88
Actividades Comunitarias Periodistas	D2 550.00	900.00

Fuente: Ministerio de relaciones laborales

Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

Plazo para pagos.- El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Remuneración semanal, por tarea y por obra.- Si el trabajo fuere por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor.

Anticipo de remuneración por obra completa.- Cuando se contrate una obra que no puede entregarse sino completa, se dará en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. En este caso el empleador tendrá derecho a exigir garantía suficiente.

Crédito privilegiado de primera clase.- Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Retención limitada de la remuneración por el empleador.- El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual; y, en ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiere constituido responsable en forma legal, salvo lo dispuesto en el número 6 del artículo 42 de este Código.

Condena al empleador moroso.- El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Empleo, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la inspección del trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Pago en días hábiles.- El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, o en tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos.

2.1 REMUNERACIONES

El pago de la remuneración puede estipularse por horas o días, si las labores del trabajador no son permanentes o si se trata de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se trata de labores estables y continuas. Si el empleado labora dentro de un régimen de jornada parcial, su remuneración deberá pagarse en proporción a lo que le correspondería por la jornada completa.

La remuneración se pacta libremente entre las partes. Existe un salario mínimo vital general. Existe un salario mínimo vital de \$. 318,00 USD. También existen salarios mínimos sectoriales para distintas ramas de actividad. Los salarios mínimos sectoriales son normalmente mayores que el salario mínimo y se fijan anualmente. Ningún empleado puede percibir un salario menor al salario mínimo aplicable, aun cuando así se haya pactado libremente entre las partes. Además del sueldo, la remuneración se compone de otros beneficios adicionales, a saber:

- **Décimo tercera remuneración.-** Este pago se realiza hasta el 24 de diciembre de cada año y es equivalente a la doceava parte de lo percibido por el empleado durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso. Para calcular el monto a pagar se debe considerarse el sueldo, horas suplementarias y extraordinarias, comisiones y cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la empresa.

Cuando el empleado no ha trabajado durante el período de doce meses antes mencionado, la décimo tercera remuneración equivale a la doceava parte de lo percibido por el empleado durante el tiempo laborado. En otras palabras tiene derecho a recibir un valor proporcional.

- **Decima cuarta remuneración.-** Debe cancelarse hasta el 15 de agosto de

cada año, en la regiones Sierra y Oriente, y hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular, y corresponde a un valor equivalente a un salario mínimo. Abarca el período comprendido entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso para las regiones Sierra y Oriente, y entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso para las regiones Costa e Insular. De acuerdo al salario mínimo vigente actualmente equivale a US\$ 318,00. Cuando el empleado no ha trabajado durante el período de doce meses antes mencionado, tiene derecho a que se le pague esta remuneración en proporción al tiempo trabajado.

- **Fondos de reserva.**- Se paga después del primer año de trabajo y equivale a un mes de sueldo o salario. Debe depositarse anualmente en el Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano.

Participación en las Utilidades.

El empleador está obligado a distribuir entre sus empleados y trabajadores el 15% de las utilidades netas del año. El monto es deducible para propósitos tributarios.

Si el empleador entrega durante el año a sus empleados o trabajadores bonos iguales o superiores a lo que les correspondería por concepto de utilidades, no está obligado a distribuir el 15% de utilidades antes referido.

El salario es la remuneración, cualquiera que sea la forma (en dinero o en especie) que una empresa le paga a un trabajador, de forma periódica, por la prestación profesional de su trabajo a la empresa en virtud de la relación laboral establecida.

Jornada de Trabajo (De acuerdo al Código Laboral Ecuatoriano actualizado)

Salvo ciertas excepciones, la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, dividida en cinco días.

La jornada de trabajo puede ser una sola con un pequeño descanso para el almuerzo, o dividirse en dos períodos de cuatro horas cada uno con un descanso de dos horas después de las primeras cuatro.

Los días sábados y domingos son de descanso obligatorio, salvo que por la naturaleza de la actividad o empresa no se pudiese interrumpir el trabajo en esos días. En este caso, de mutuo acuerdo entre las partes, se puede designar otros días de la semana para el descanso obligatorio.

La jornada realizada entre las 19h00 y las 06h00 se la califica como nocturna y tiene un recargo del 25% sobre el monto de la remuneración que regularmente de paga durante la jornada matutina.

Se entiende por horas suplementarias aquellas horas de trabajo siguientes a la jornada ordinaria. No pueden exceder de cuatro horas al día y doce a la semana.

Las horas suplementarias de trabajo desarrolladas durante el día y hasta las 24h00 tienen un recargo del 50% sobre la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria. Para determinar el monto a pagar por las horas suplementarias se toma en cuenta únicamente el sueldo y no los beneficios adicionales detallados anteriormente.

Si las horas suplementarias tienen lugar entre las 24h00 y las 06h00, el recargo será del 100%. Este recargo también se aplica cuando el trabajo suplementario se lo realiza en días sábados o domingos.

Jornadas y descanso

Jornada máxima: Código del Trabajo

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Jornada especial

Art. 48.- Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.

Jornada nocturna

Art. 49.- Jornada nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 7 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Límite de jornada y descanso forzoso

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzoso.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Duración del descanso

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y dos horas consecutivas.

Calendario laboral

Debe elaborarse anualmente por la empresa y comprende el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, los descansos semanales o entre jornadas y los días inhábiles.

Horas extraordinarias

Son las que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo. Su retribución se fija bien mediante acuerdo entre las partes o por Convenio Colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias pueden ser remuneradas o “canjeadas” por periodos de descanso.

Clase de horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias es voluntaria pero pueden ser exigidas por el empresario cuando exista pacto al respecto o así figure en el convenio colectivo y en aquellos casos en que su realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes (en este último caso se denominan horas extraordinarias por fuerza mayor) El límite

máximo de las horas extraordinarias no puede ser superior a 80 horas al año y dentro de éstas no se computan las que se tuvieron que realizar por razones de fuerza mayor o las que fueron compensadas por periodos de descanso durante los 4 meses siguientes a su realización.

Vacaciones y Días Festivos

Todo empleado tiene derecho a gozar de 15 días de vacaciones ininterrumpidas cada año. Luego del quinto año de trabajo para el mismo empleador, el empleado tiene derecho a un día adicional de vacación por cada año excedente. Los días adicionales de vacación no pueden ser más de 15 y es facultad del empleador el compensarlos en dinero. El derecho a gozar las vacaciones nace al completar el año de servicio. El empleador tiene el derecho de determinar el período dentro del cual el empleado gozará sus vacaciones.

La vacación es pagada. El pago equivale a la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante el año inmediato anterior. Para el cálculo se computará todo lo percibido por el trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias, comisiones y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa. Además de los feriados locales, las fechas que constan a continuación son feriados nacionales y constituyen días de descanso obligatorio: 1 de Enero, Viernes Santo, 1 de Mayo, 24 de Mayo, 10 de Agosto, 9 de Octubre, 2 de Noviembre, 3 de Noviembre y 25 de Diciembre.

Feridos obligatorios en 2012

2012 DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO : NACIONALES			
MES	FECHA / CELEBRACION	FECHA CÍVICA / O RELIGIOSA	DIAS DE DESCANSO 2012
Enero	AÑO NUEVO	Año Nuevo: Día de descanso obligatorio NACIONAL	Domingo 1
Febrero	CARNAVAL	Carnaval: Lunes 20 febrero al martes 21 de febrero.	Sábado 18, Domingo 19, Lunes 20, Martes 21
Abril	JUEVES SANTO	5 abril Jueves Santo 6 abril Viernes Santo 7 abril Sábado Santo 8 abril Domingo de Resurrección	Jueves 5, Viernes 6, Sábado 7, Domingo 8
Mayo	DIA DEL TRABAJO	Día del Trabajo: Día de descanso obligatorio NACIONAL. No Hay puente	Martes 1 Mayo
	BATALLA DEL PICHINCHA	Jueves 24 de Mayo (aniversario de la Batalla de Pichincha) se pasó para el viernes 25.	Puente Vacacional Viernes 25 Mayo, Sábado 26, Domingo 27
Agosto	PRIMER GRITO DE INDEPENDENCIA	Primer Grito de Independencia: Puente vacacional de 3 días	Viernes 10, Sábado 11, Domingo 12
Octubre	INDEPENDENCIA DE GUAYAQUIL	Independencia de Guayaquil, Martes 9 de Octubre. Se paso para el Viernes 12 Octubre. Puente Vacacional de 3 días	Viernes 12, Sábado 13, Domingo 14
Noviembre	DIA DE LOS DIFUNTOS O FINADOS	Día de los Difuntos: Día de descanso obligatorio NACIONAL	Viernes 2, Sábado 3, Domingo 4 Noviembre
	INDEPENDENCIA DE CUENCA	Independencia de Cuenca, Azuay : Día de descanso obligatorio NACIONAL	
Diciembre	NAVIDAD	Lunes 24 y martes 25 de diciembre. Jornada Laboral que se recuperará el Sábado 5 de Enero de 2013 (Según Decreto Ejecutivo N.1162 de 3 de mayo de 2012)	Sábado 22, Domingo 23, Lunes 24, Martes 25
	AÑO NUEVO 01 ENERO	Fin de Año: Día de descanso obligatorio NACIONAL lunes 31 de diciembre de 2012 y Martes 01 de Enero de 2013. Jornada Laboral que se recuperará el Sábado 12 de Enero de 2013 (Según Decreto Ejecutivo N.1162 de 3 de mayo de 2012)	Sábado 29, Domingo 30, Lunes 31 Diciembre, 1 Enero 2013

Fuente: M.R.L.

¿Qué ocurre con los días festivos?

Las fiestas laborales tienen carácter retribuido, sin que su número pueda superar el de 14 días al año (2 de ellas serán fiestas locales).

Calendario de Fechas Especiales 2012

1 Enero	Nuevo Año	Último Domingo de Agosto	Día de las Abuelas y los Abuelos de Ecuador
14 Febrero	Día del Amor y la Amistad	8 Septiembre	Día Internacional de la Alfabetización
23 Febrero	Día de la Amistad	16 Septiembre	Día Mundial de la Capa de Ozono
8 Marzo	Día Internacional de la Mujer	1 Octubre	Día del Adulto Mayor
22 Marzo	Día Mundial del Agua	Primer Sábado de Octubre	Día Interamericano del Agua
22 Abril	Día Mundial de la Tierra	13 Octubre	Día Mundial para la Prevención de Desastres Naturales
3 Mayo	Día de la Libertad de Expresión	16 Octubre	Día Mundial de la Alimentación
Segundo Domingo de Mayo	Día de la Madres	24 Octubre	Día de la Defensa de la Constitución
17 Mayo	Día contra la Homofobia	24 Octubre	Día de los Derechos Humanos en Ecuador
18 Mayo	Día Internacional de los Museos	24 Octubre	Día de las Naciones Unidas
31 Mayo	Día Mundial Anti-tabaco, Día Mundial contra las Drogas	25 Octubre	Día Nacional del Cáncer de Mama
5 Junio	Día Mundial del Medio Ambiente	28 Octubre	Día Nacional de la Juventud Hondureña
Tercer Domingo de Junio	Día del Padre	1 Diciembre	Día del Sida
17 Junio	Día Mundial de la Desertificación y Sequía	5 Diciembre	Día del Voluntariado
4to Viernes de Julio	Día de la Merienda Escolar	24 Diciembre	Nochebuena
Última Semana de Agosto	Semana Nacional de la Familia	31 Diciembre	Nochevieja

* Los dos días de Carnaval se recuperaran sin recargo alguno los dos sábados subsiguientes a la suspensión, según señala el Decreto Ejecutivo N. 418 de 19 de Junio de 2007

Fuente: Decreto Ejecutivo No. 1162, mediante el cual se define los días de descanso obligatorio en el Ecuador hasta el año 2015.

2.2 NIVEL DE ESTUDIOS

Información determinada mediante encuesta a los obreros de la empresa procesadora de productos del mar ASISERVY. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta a 60 obreros de la planta de producción en la empresa procesadora de productos del mar ASISERVY SA, el 49% solo ha accedido a la escuela primaria completa, seguido del 18% en secundaria básica y bachillerato completo.

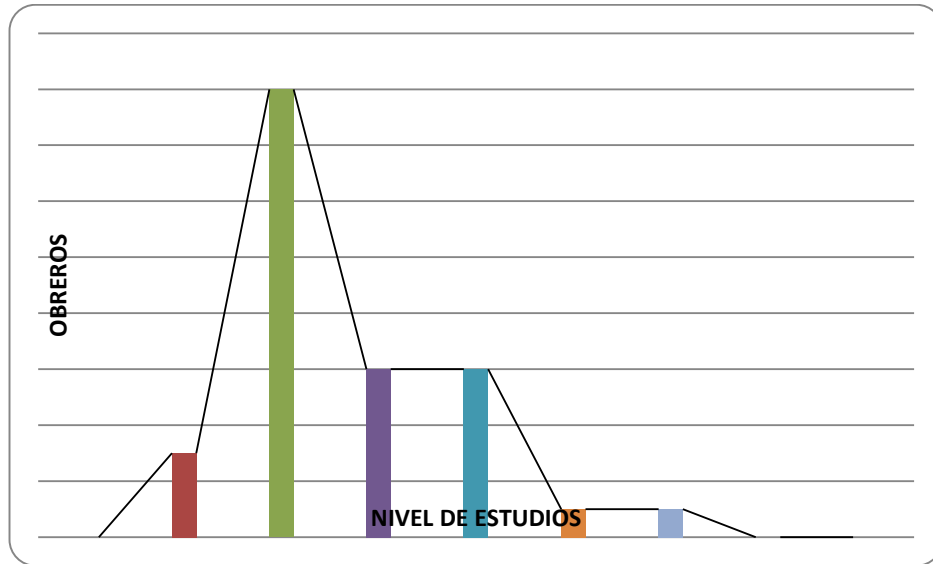
Definición

La educación en el Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación Intercultural, sea educación fiscal, fisco misional, municipal y particular, laico o religiosa. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico y gratuito hasta el bachillerato o su equivalente.

Clasificación de acuerdo a los resultados

Nivel de estudios	Muestra	&
Sabe leer y escribir	0	0.00
Universitario titulado	0	0.00
Universitario incompleto	2	3.00
SECAP	3	3.00
Primaria incompletos	4	9.00
Secundaria básica	15	18.00
Secundaria completo- BACHILLER	12	18.00
Primaria completa	25	49.00
TOTAL	60	100.00

NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Investigador

Gráfico 1

2.4 LEYES SOBRE LAS REMUNERACIONES

Art. 80. Salario Digno.-El salario digno mensual es el que cubre al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno efectuada por el Ministerio de Relaciones laborales.

Art. 81.-Estipulación de sueldos y salarios.-Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Art. 9.Componentes del Salario Digno: Para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual se sumarán los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario mensual;
- b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;

El porcentaje de Participación del trabajador en utilidades de la empresa, divididas para doce;

f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores.

g. Los fondos de reserva

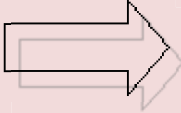
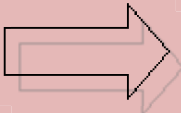
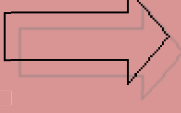
En caso de que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

Salario básico

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios:

Ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

Complementos salariales

POR LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR		<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad • Conocimientos específicos (como por ejemplo: idiomas)
CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO REALIZADO		<ul style="list-style-type: none"> • Nocturnidad • Toxicidad • Penosidad, etc. • Otros establecidos en convenio o pacto
EN FUNCIÓN SITUACIÓN RESULTADOS DE EMPRESA DE LA		<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios

Otras Retribuciones que se pueden percibir al margen del salario.

En determinadas circunstancias (como por ejemplo un despido), el trabajador tiene derecho a cobrar determinadas cantidades en concepto de:

Anticipos

Este concepto equivale a los gastos pagados por el trabajador para realizar su actividad en la empresa. Son, por decirlo así, adelantos realizados por el empleado por bienes o servicios que han de correr a cargo de la empresa. Los más comunes son el de transporte (con el que se compensa el gasto en que incurre el trabajador en sus desplazamientos de casa al trabajo y viceversa); las dietas de viaje; de distancia (si la empresa se encuentra lejos del domicilio de los trabajadores) y los gastos derivados de la compra de utillaje, herramientas y ropa de trabajo por parte del empleado.

Indemnizaciones

Pueden ser de varios tipos: por despido, por suspensión de contrato o por traslado de un trabajador a una población distinta de su lugar habitual de residencia.

Prestaciones de la seguridad social

Son las cantidades que, a través de la empresa, el Instituto Nacional de la Seguridad Social abona al trabajador por incapacidad temporal o desempleo parcial.

CAPÍTULO III

3. AUTOESTIMA

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima.

Abraham Maslow, en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.). La expresión de aprecio más sana según Maslow es la que se

manifiesta en el respeto que le merecemos a otros, más que el renombre, la celebridad y la adulación»

No existe un concepto único sobre Autoestima, más bien hay diferentes formas de entender lo que significa. Como todo, el significado de Autoestima puede entenderse a partir de varios niveles, el energético y el psicológico.

Desde el punto de vista energético, se entiende que:

Autoestima es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo; que le dota de organización y direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

De aquí se desprende:

- Existe una fuerza primaria que nos impulsa hacia la vida.
- Esa fuerza posibilita la realización de las funciones orgánicas armónicamente.
- Esa fuerza nos permite desarrollarnos.
- Esa fuerza nos permite tener una organización, una estructura.
- Esa fuerza es responsable de nuestros procesos de funcionamiento, y tiene que ver con nuestros pensamientos, nuestros estados emocionales y nuestros actos.

Desde el punto de vista psicológico, puede decirse que:

Autoestima es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, conscientes de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas por los distintos contextos en los que nos corresponda interactuar.

De aquí se desprende lo siguiente:

- La Autoestima es una disposición, un contenido, un recurso natural en el ser humano.
- La Autoestima es desarrollable.
- La Autoestima sólo existe relacionada con la experiencia de la vida.
- La Autoestima está relacionada con el hecho de estar conscientes de nuestras potencialidades y necesidades.
- La Autoestima está relacionada con la confianza en uno mismo.
- Existen necesidades reales y otras que no lo son aunque a veces así lo pensemos.
- La Autoestima está relacionada con el amor incondicional hacia uno mismo.
- La Autoestima orienta la acción hacia el logro de los objetivos y el bienestar general.
- Podemos tener limitaciones y a pesar de ello tener Autoestima.

3.1 Mecanismos mediante los cuales se forma la autoestima

Por comparación entre la autoimagen real e ideal: la cercanía o similitud entre ambas da como resultado un adecuado nivel de autoestima. A mayor diferencia, menor autoestima y viceversa.

Por comparación entre aspiraciones y logros o éxitos personales alcanzados: a mayor consecución de las metas personales, mayor autoestima y viceversa.

Por interiorización de la evaluación que los otros realizan del individuo: dicho de otro modo, según la estima que percibe de los demás.

3.2 Fundamento del autoestima

Es saber de qué uno es una persona de valor no alguien con quien no se quiere y se lastima a sí mismo. La intensidad de desarrollar una confianza y un respeto saludables por uno mismo, es propia de la naturaleza de los seres humanos, ya que el sólo hecho de poder pensar constituye la base de su suficiencia, y el único hecho de estar vivos es la base de su derecho a esforzarse por conseguir felicidad. Así pues, el estado natural del ser humano debería corresponder a una autoestima alta. Sin embargo, la realidad es que existen muchas personas que, lo reconozcan o no, lo admitan o no, tienen un nivel de autoestima inferior al teóricamente natural.

Ello se debe a que, a lo largo del desarrollo, y a lo largo de la vida en sí, las personas tienden a apartarse de la auto-conceptualización y conceptualización positivas, o bien a no acercarse nunca a ellas. Los motivos por los que esto ocurre son diversos, y pueden encontrarse en la influencia negativa de otras personas, en un autocastigo por haber faltado a los valores propios o los valores de su grupo social, o en un déficit de comprensión o de compasión por las acciones que uno realizar y, por extensión, de las acciones que realizan los demás.

3.3 Indicadores del autoestima

- Tiene una actitud de confianza frente a sí mismo.
- Actúa con seguridad.
- Se siente capaz y responsable por lo que siente, piensa y hace.
- Es una persona integrada, que está en contacto con lo que siente y piensa.
- Tiene capacidad de autocontrol.
- Es capaz de autorregularse en la expresión de sus impulsos.

En relación a los demás:

- Es abierto y flexible en relación a los demás.
- Tiene una actitud de valoración de los demás y los acepta como son.
- Es autónomo en sus decisiones.
- Le es posible disentir sin agredir.
- Toma la iniciativa en el contacto social.
- Es buscado por sus compañeros porque resulta atrayente.
- Su comunicación con los otros es clara y directa.
- Tiene una actitud empática; se conecta con las necesidades de los demás.
- Establece relaciones adecuadas con sus profesores y/o con otros adultos.

Frente a las tareas y obligaciones:

Asume una actitud de compromiso, se interesa por la tarea y es capaz de orientarse por las metas que se propone.

- Es optimista en relación a sus posibilidades para realizar sus trabajos.
- Se esfuerza y es constante a pesar de las dificultades.
- No se angustia en exceso frente a los problemas, pero se preocupa por encontrar soluciones.
- Percibe el éxito como el resultado de sus habilidades y esfuerzos.
- Cuando se equivoca es capaz de reconocerlo y de enmendar sus errores.
- Su actitud es creativa. Es capaz de asumir los riesgos que implica una tarea nueva.
- Es capaz de trabajar en grupo con sus compañeros.

3.4 Importancia de la autoestima

La autoestima es importante porque la valoración de sí mismo es la fuente de la salud mental. La autoestima es la idea que usted tiene de sí mismo. Es cuanto usted se valora y cuán importante piensa que es usted.

La autoestima es importante porque es el primer paso en creer en usted mismo. Si usted no cree en usted mismo, otras personas no creerán en usted. Si usted no puede encontrar su grandeza, los demás no la encontrarán. La autoestima tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas.

La baja autoestima contribuye a problemas mentales. Si usted siente que es digno usted se va a comportar de acuerdo a esta creencia y va a vivir una vida feliz. Si usted se siente orgulloso de usted mismo usted va a tener seguridad en usted mismo y va a poder intentar nuevas cosas.

Usted se va a respetar a usted mismo inclusive si comete errores. Usted no se va a comparar con otras personas y nunca va a humillarlas porque usted creerá en usted mismo. Usted tendrá una dirección positiva en su vida.

CAPÍTULO IV

4 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Discutir información relacionada a la importancia de la estructura organizacional para crear condiciones que promuevan el compromiso en el desempeño de cada empleado, lo cual a su vez contribuirá a que las organizaciones alcancen las metas y obtengan el éxito deseado en el ambiente competitivo al cual se enfrentan en la actualidad.

Allport (1943) lo define como el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto-respeto, autonomía y autoimagen. Lodahl y Kejner (1965) definen el compromiso como el grado en que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima. Mathieu y Zajac (1990) indican que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerar que es un vínculo o lazo del individuo con la organización.

Es una profunda y amplia conexión que las personas tienen hacia la organización que resulta en un deseo genuino de ir sobre las expectativas que la compañía tiene de cada empleado. Esto ayuda a la compañía a alcanzar sus metas y ser exitosa. (Ramón Rivera, julio 2009)

4.1 Componentes

Componentes del compromiso
Identificación: Tener las mismas creencias, ideas y objetivos que la empresa
Membresía: Sentimiento de pertenencia hacia la organización
Lealtad: Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

4.2 Niveles necesarios para la conexión

Racional: Entender las necesidades de la organización
Emocional: La pasión y energía con la cual se desempeña el trabajo
Motivacional: Percepción del empleado respecto a cuán importante y significativo es ese trabajo
Elementos para fomentar el compromiso
Interés sincero en el bienestar de los empleados
Oportunidad para mejorar las destrezas y capacidades
Establecer buena reputación respecto a la responsabilidad social
Brindar oportunidad para la toma de decisiones que afecten su trabajo
Elementos para fomentar el compromiso
Calidad de las relaciones entre empleados y supervisores inmediatos
Ambiente de trabajo saludable y libre de temores (fear-free work environment)
Aptitud positiva y abierta a cambios y retos
Pensamiento innovador a nivel organizacional.

4.3 Relaciones interpersonales

Las relaciones humanas se dan entre estas siguientes grupos:(familia, amigos, personas conocidas) y se da en el caso de porcentaje un 80% en las personas sociables y el 20% no son sociables.

Una relación es habitualmente percibida como comunicación estrecha entre dos individuos, por ejemplo, relaciones íntimas/amorosas o relaciones padres/hijos. Obviamente, un individuo también puede establecer una relación firme con un grupo de varios individuos no particularmente emparentados entre sí.

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla en este proceso, disminuyen las posibilidades de entablar una relación funcional.

Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas. Sin embargo, es también posible utilizarlas como un medio para obtener ciertos beneficios, tales como un puesto de trabajo;

incluso en esos casos, existen más razones que el mero interés material, aunque suelen ignorarse a nivel consciente.

Por eso, los psicólogos insisten en que la educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas ante la vida, que permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y favorecen actitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones. La intención es promover el bienestar social.

La comunicación a cambiado considerablemente en las últimas décadas, debido principalmente a las posibilidades que ofrece Internet. Tomando en cuenta simplemente su impacto en las relaciones interpersonales, se ha visto un abandono cada vez mayor del contacto presencial en pos de encuentros virtuales. En los años 90 y principios de la década del 2000 las aplicaciones de chat constituían el medio más usado para alcanzar dicho objetivo, y en muchos aspectos resultaba más práctico que el teléfono, especialmente para conversaciones largas e interrumpidas frecuentemente.

Al día de hoy, la mayoría de la gente vive de acuerdo al modelo “siempre conectados”, que consiste en un acceso transparente a los servicios de comunicación e información, sin necesidad de ejecutar programas, y con un nivel muy alto de compatibilidad entre los diferentes tipos de datos, para minimizar el trabajo por parte del usuario. Un smartphone es capaz de mantenerse permanentemente conectado a una lista de contactos, de decodificar un mensaje de texto para encontrar números de teléfono y ofrecer la posibilidad de agendarlos automáticamente o direcciones de Internet para poder acceder a ellas con sólo tocarlas, y de realizar llamadas con vídeo, entre otras muchas bondades.

Dichas funciones no sólo representan avances tecnológicos inimaginables para los consumidores hace tan sólo veinte años, sino que han abierto las puertas a un nivel de comunicación muy sofisticado. Sin lugar a dudas, esto tiene sus consecuencias positivas y negativas, según se aproveche. Con respecto al primer grupo, hoy más que nunca es posible compartir conocimientos de todo tipo con las demás personas, sea que se esté hablando de arte y se envíen enlaces a fotografías de las obras de un determinado autor, o de geografía y se utilicen los mapas interactivos como referencia, o bien de idiomas y se haga uso de las innumerables herramientas de estudio presentes en Internet, tales como diccionarios y foros de consulta.

Hay muchos más aspectos positivos, tales como la posibilidad de ver a un ser querido a través de un monitor y poder hablar con él en cualquier momento, sintiendo que se acortan las distancias físicas. Los negativos, por otro lado, giran en torno a un uso desmedido de la tecnología y con el mero objetivo de pasar el tiempo, desaprovechando los recursos que ofrece y dejando de lado el contacto con otros seres vivos.

4.4 Aptitudes emocionales

Actitudes por encima de aptitudes: Cuando entramos a trabajar en un nuevo empleo, o nos integramos en un grupo de nuevos amigos, o conocemos a los familiares de la persona con la que vamos a prometernos en matrimonio, adoptamos, de forma automática, una actitud prudente y positiva. Escuchamos con atención, pensamos las palabras precisas antes de hablar, nos comportamos con cuidadosa exquisitez. En suma, disciplinamos nuestra actitud pues intuimos que va a ser crucial en la imagen que ofrezcamos de nosotros mismos.

En esos momentos, comprendemos que lo básico es la actitud a mantener (de respeto, por ejemplo), y sobre la misma se podrán edificar las aptitudes (por ejemplo: hacerse simpático). Las aptitudes se construyen sobre los cimientos de las actitudes. ¿Pero a qué llamamos actitudes? ¿Qué son? Busquemosle acompañantes al término 'actitud':

- Actitud...motivada.
- Actitud...concentrada.
- Actitud...relajada.
- Actitud...firme.
- Actitud...alegre.
- Actitud...ambigua.
- Actitud...segura.

Existen múltiples posibilidades, múltiples materiales para la actitud. Entre otras cosas, la actitud es motivación (o desmotivación), y es concentración (o dispersión, despiste), y es relajación (tensión), y es firmeza (o titubeo, debilidad), y es alegría (o tristeza), y es ambigüedad (o claridad), y es seguridad (o duda).

En las aptitudes de los demás se suele depositar la confianza. 'Es listo', 'podrá hacerlo', 'es capaz', 'ha demostrado ser hábil'. La desconfianza y la decepción llegan por la vía de las actitudes. 'Ha perdido interés', 'va a los suyos y punto', 'es bueno, pero su soberbia le impide ser consciente de que aún debe seguir aprendiendo', 'siempre es el más rápido, pero últimamente mira a los demás por encima del hombro'.

Lentamente, desde la niñez a la edad adulta, pasando por la adolescencia y la juventud, sin ser muy conscientes de su importancia, vamos modelando nuestras actitudes. Sin embargo, en nuestra vida diaria atendemos mucho

más a las aptitudes, a las habilidades, a las capacidades, pensando que serán éstas las decisivas. Y a corto plazo, es muy posible que así sea.

CAPÍTULO V

5 NORMAS DE CONVIVENCIA

Normas de convivencia social-Las normas son pautas o reglas que regulan la conducta del hombre en sociedad.-En todas las sociedades hay pautas o normas, para que las mismas se mantengan y cumplan con su finalidad se hace necesario que el grupo de individuos ejerza cierta influencia.-Siempre han existido y han sido transmitidas en forma oral, de una generación a otra en sus orígenes, y cuando no se cumplían el infractor recibía la reacción del grupo

Estas normas se refieren a aspectos más generales y más básicos de las relaciones con los otros y tratan de la justicia, integridad y el respeto a sus derechos. Casi todas las personas las comparten y las van adquiriendo a lo largo de su desarrollo. No respetarlas suele ir unido a una reprobación. Lo que busca con esta norma es la superación individual.

Ejemplo: ayudar a un ciego a cruzar la calle. Normas morales

Normas jurídicas Son reglas o pautas de conducta que emanan de los órganos competentes del Estado: están escritas y expresan lo que está permitido o prohibido.

El no cumplimiento o violación de las mismas prevé la aplicación de sanciones.

Esta norma a diferencia del resto es obligatoria, el no cumplimiento de las mismas tiene como resultado sanciones judiciales Ejemplo: cruzar la calle con la luz del semáforo en rojo.

Normas religiosas Son normas dictadas por comunidades religiosas, son las más antiguas ya que regularon la convivencia de las primeras sociedades y protegieron sus valores a través de los mandamientos.

Las mismas son cumplidas únicamente por las personas que adhieren a una determinada religión. Ejemplo: bautismo.

Usos sociales

Estas son impuestas por la propia sociedad, son prácticas relativamente durables que tienen su aplicación en situaciones cotidianas como las formas de vestir, de comer, rituales del saludo entre otros. Estas normas ordenan la vida y dan cierto grado de seguridad al hacer previsible las conductas. No cumplirlas tienen como consecuencia aislarse de grupos de personas.

Ejemplo: vestirse a la moda.

Características de las normas

Unilateralidad: significa que establece solamente deberes, por lo tanto una persona no puede exigir un derecho a otro. Ejemplo: si saludo a una persona; esa persona no tiene la obligación de saludarme, lo puede hacer o no.

Bilateralidad: a la vez que se establecen obligaciones se concede facultades. Ejemplo: un estudiante le presta sus materiales al compañero; el que recibe el préstamo tiene la obligación de devolverlo, y el que realizó el préstamo tiene la facultad de exigir la devolución.

Autonomía: significa respetar algo que surge del convencimiento del propio sujeto, autorregulación. Ejemplo: no mentir

Heteronomía: significa que la norma les es impuesta a las personas desde afuera, no surge del propio sujeto. Ejemplo: la moda.

Coercibilidad: significa que si no se cumple la norma, existe la posibilidad de recurrir a la fuerza. Es la sanción en potencia, actúa como elemento persuasivo, en tanto encauza la conducta de las personas. Ejemplo: el que no pague en fecha la contribución inmobiliaria sufrirá recargos y multas.

In-coercibilidad: significa que no existe la posibilidad de usar la fuerza en caso de incumplimiento de la norma. Ejemplo: no se puede imponer por la fuerza dar una limosna.

Interioridad: significa que rige los actos internos, pensamientos e intenciones. Pero no basta con que sean buenos pensamientos si estos no se plasman en actitudes. Ejemplo: en el marco de una religión son importantes los actos de fe y la fe misma.

Exterioridad: significa que las normas jurídicas rigen la actividad externa de las personas, lo que no quiere decir que no se tome en cuenta la intencionalidad. Ejemplo: quien comete un delito con intención de daño, será sancionado de manera distinta a quien lo realice sin intención de hacerlo.

5.1 Normas de carácter moral

Normas morales: su principal característica es la de que el ser humano la realiza consciente, responsable y libre, con el propósito de hacer el bien, son propias del ser humano y su sanción es el cargo de conciencia

5.2.1 Normas de carácter social

Las normas son las reglas que deben seguir las personas para que la sociedad pueda llevarse bien entre sí, a las que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades del ser humano. El sistema de normas, reglas o deberes que regula las acciones de los individuos entre sí es lo que llamamos moral. La palabra moral proviene del latín *moralis*, equivalente al griego *éfhos*. Sin embargo, la traducción latina adquiere un matiz distinto de la griega y pierde parte del significado inicial. Moral quiere decir carácter o

costumbre, en cuanto algo que ha sido adquirido, y ya no tiene el sentido de estructura originaria. “La sociedad que tenemos hoy en día no es muy diferente, en lo que se refiere a normas sociales, a aquellas del periodo romántico (siglo XIX).

Diferentes tipos de normas y tipo de desviación que implica su incumplimiento.

5.2.2 Normas de carácter jurídico

Son las normas contenidas en reglamentos u ordenamientos, su violación es un acto ilícito y conlleva sanciones de tipo pecuniario o administrativa.

Normas sociales: es un amplio grupo de normas socialmente reconocidas, como la moda, la tradición, los usos y costumbres, etc. Su incumplimiento no implica una sanción institucionalizada, aunque sí algún tipo de recriminación o reproche social. En las últimas décadas existe la tendencia a conceptualizar estos comportamientos como diversos en vez de como desviados de forma adjetiva, tal como el comportamiento informal.

Las normas jurídicas difieren entre sí, no sólo por la distinta época en que fueron creadas, sino también por su ámbito de aplicación, por su jerarquía, por la materia que regulan.

Las normas jurídicas completas, o normas jurídicas propiamente dichas, son aquellas que incorporan todos los elementos esenciales de las normas, de tal modo, que tienen sentido pleno por sí mismas, sin necesidad de recurrir a ninguna otra disposición para completar o integrar el ámbito de su eficacia.

Según la extensión del precepto, pueden distinguirse las normas jurídicas generales y las particulares o individualizadas. En las primeras se regula una serie indeterminada de relaciones sociales o de conductas humanas de una manera típica en la que pueden encajarse una multiplicidad ilimitada de

acciones. Las particulares regulan situaciones muy determinadas que afectan a un número determinado de sujetos.

Según la importancia o papel que desempeñan en el ordenamiento jurídico, puede decirse que hay normas jurídicas primarias o fundamentales y secundarias o complementarias. Las primeras determinan los comportamientos que han de ser realizados, las segundas delimitan aspectos complementarios del ordenamiento jurídico, tales como, inicio, duración o extinción de la vigencia de las normas, el procedimiento que debe seguirse, competencia, imposición de sanciones, etc.

Atendiendo a la forma o expresión del precepto, puede hablarse de normas preceptivas o positivas y normas prohibitivas o negativas. Las primeras son las que regulan el comportamiento de los sujetos indicando a éstos las conductas que deben o pueden hacer y las segundas son las que establecen lo que los sujetos no deben o no pueden hacer.

Atendiendo al ámbito espacial de la validez, se distinguen normas generales, aplicables en todo el territorio estatal y normas local, válida en los respectivos Estados, Regiones, Comunidades Autónomas, Cantones, Mancomunidades, etc.

Atendiendo a la fuente creadora, pueden diferenciarse normas legales, consuetudinarias, contractuales o convencionales y jurisprudenciales.

Finalmente y atendiendo al rango jerárquico, se habla de normas constitucionales, ordinarias, reglamentarias y de aplicación.

Las disposiciones jurídicas. Las disposiciones o normas jurídicas incompletas son aquellas que carecen de alguno de los elementos básicos. En consecuencia, están destinadas a integrarse con otras disposiciones para constituir una unidad normativa completa.

Disposiciones declarativas e interpretativas. Desempeñan únicamente la funcionalidad jurídica de determinar el contenido o alcance jurídico de términos, situaciones o datos integrados en otras normas.

Disposiciones permisivas y facultativas. Las primeras simplemente otorgan la posibilidad de realizar una determinada conducta. Las facultativas atribuyen al sujeto el poder o posibilidad de realizar determinados actos en determinadas circunstancias, sin imponer deber jurídico.

CAPÍTULO VI

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Fundamentación Científica

La Revolución Industrial dio origen a grados de explotación solo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo, horario, peligros, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima que no había sufrido, durante los siglos anteriores, el campesinado del que los trabajadores provenían en general. Se destacaba en ese cuadro la explotación inhumana del trabajo infantil, particularmente en la minería. Facilitaba toda esta situación la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo.

Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos).

El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marks, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

La Iglesia católica adoptó inicialmente, durante mucho tiempo, una actitud de condena sistemática de todas las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo ajeno. Su evolución solo comenzó a fines del siglo XIX. Lo que hoy se conoce como "doctrina social de la Iglesia" tuvo sus principales jalones son las Encíclicas Rerum (1891), Quadragésimo Anno (1931), Mater et Magistra (1961) y Laborem exercens (1981). La Rerum Novarum abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, declarando un deber de estricta justicia del patrón pagar al

asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el *siervo de la gleba*), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la (OIT).

Hay definiciones filosóficas, económicas, y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral lo que importa es que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede tener o no trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

1. *El manejo del recurso humano y su incidencia en la inestabilidad del personal en la empresa* Lubri-lavadora Arias de la ciudad de Salcedo. ARIAS. (2003). Facultad de ciencias administrativas. Universidad técnica de Ambato.

Conclusiones

- a. La falta de motivación e incentivos a los trabajadores por parte del gerente a convertido a sus actividades en trabajos monótonos sin tener la participación activa en el cumplimiento de los objetivos trazados a la vez que limita la autorrealización como persona en el desempeño de sus tareas así como en la vida privada
- b. La falta de procedimientos técnicos adecuados en la administración del recurso humano obstaculiza el mejor desenvolvimiento del gerente en el logro de sus objetivos y metas planteadas para el desarrollo de la empresa.

2.-*Inestabilidad laboral, estrategias y emancipación.* Alessandro Gentile (Barcelona, 2009). Universidad de Barcelona, Facultad de Economía y Empresa.

Conclusiones:

Dentro del desarrollo, la presente Tesis trata, especialmente sobre:

- a. La fenomenología de la inestabilidad laboral
- b. Características socio-demográfica de los trabajadores
- c. Testimonios de experiencias de emancipación y de inestabilidad laboral.

- d. Contexto social, cultural e institucional en que se enmarcan los procesos de emancipación de un determinado grupo de personas con empleos temporales a fin de determinar la construcción social de la precariedad.
- e. *Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada.* (Belén Natalia Soledad Lorca-Sánchez. 2010)Universidad de Mendoza-Venezuela.

Conclusiones:

- 1. El autor de la presente tesis, se refiere al actual mercado laboral caracterizado por los posibles despidos y la sobrecarga laboral lo que genera malestar en los trabajadores activos.
- 2. La desconfianza, la inseguridad en relación con su futuro laboral y personal aparecen como una amenaza para casi todos trabajadores.
- 3. La sensación de inestabilidad laboral impacta en la relación de dependencia, tanto económica como psicológica, del trabajador con su empleador.
- 4. **El ajuste estructural y sus efectos en la estabilidad laboral y el empleo en Bolivia.** Loayza Viera, Mirtha Janeth. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Conclusiones

Tiene como propósito establecer el impacto que tuvo el ajuste estructural realizado en Bolivia en el primer lustro de la década de los ochenta, en las relaciones laborales y en la creación de empleo.

- a. Refiere el contexto jurídico de las relaciones laborales antes del ajuste estructural, el cual era eminentemente protector de la permanencia en el empleo; concepto que cambió con la libre contratación, como se advierte de los efectos que tuvo en el papel del Estado, en el empleo y en los contratos de trabajo.
- b. Analiza la concepción doctrinal de la flexibilidad laboral, y la compara con la libre contratación vigente en el país; asimismo, examina las bondades y debilidades de las diversas propuestas de reforma, para finalmente, sobre la base del estudio realizado, presentar las conclusiones de este trabajo⁴.

5. El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. Facultad de Psicología - UBA / Secretaría de Investigaciones / Anuario de Investigaciones / volumen XIV / Año 2006.

La inestabilidad laboral y el impacto negativo en el trabajador a través de uno de los canales de expresión: el malestar, sobre todo si existe un desajuste entre el nivel de instrucción o académico de los trabajadores y las tareas que realizan. A su vez, corrobora que la inestabilidad laboral y el malestar que la misma genera producen altos niveles de tensión psicológica en el trabajador.

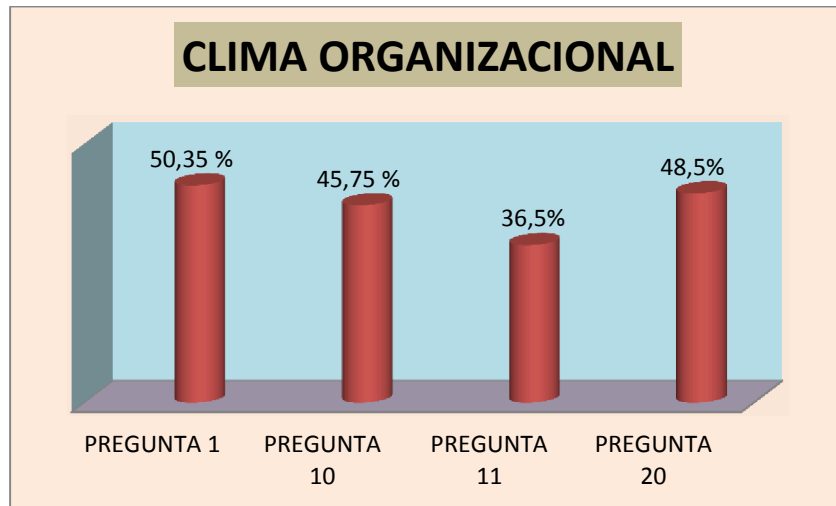
⁴ <http://hdl.handle.net/10644/2756>

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS

INESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCCIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL	
PREGUNTA 1	50,35 %
PREGUNTA 10	45,75 %
PREGUNTA 11	36,5 %
PREGUNTA 20	48,5 %

Figura 1



Fuente: Investigador

1er. RANGO

1. En mi empresa no se comprende la misión y metas de la organización.

La misión y las metas de la empresa no son bien comprendidas por algunos colaboradores de la empresa ya que indican que, en el proceso de la inducción no cuentan con un programa definido para hacer conocer a los trabajadores el objetivo empresarial, así como también las herramientas necesarias para hacer saber lo importante que es conocer la Misión de la

entidad para la cual se está trabajando y para que tengan la idea de lo que es la empresa y que es lo que se realiza día a día.

Condiciones contestadas

28 Personas contestaron: NUNCA

22 Personas contestaron: RARA VEZ

5 Personas contestaron: OCASIONALMENTE

2 Personas contestaron: ALGUNAS VECES

3 Personas contestaron: GENERALMENTE

2 Personas contestaron: SIEMPRE

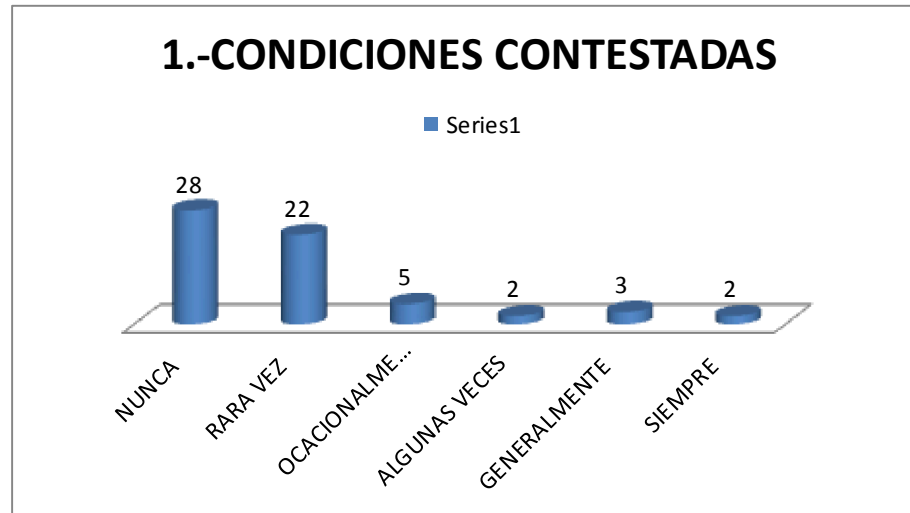
La difusión de la visión y el objetivo de la empresa es el más importante tanto así que funciona como una conexión entre empresa y colaborador de por sí para sentirse empoderado en su labor.

En la medición del clima organizacional se implementó esta pregunta la cual nos arrojó un resultado de rango mayor en el cual se denota un conflicto.

El promedio de los obreros contestó que el conflicto de este clima organizacional está en la no comprensión de la visión y las metas de la empresa.

El cual nos da un resultado concreto al conflicto de manera acentuada.

Figura 2



Fuente: Investigador

10.- La estrategia general de la empresa no es bien comprendida

La estrategia tales como las decisiones generales, son solo tomadas por los mandos altos de la empresa, no se distribuyen o se comunican las disposiciones o estrategias para que cada colaborador este informado cual es el bien a conseguir y como lo van a conseguir, pero en varios caso los supervisores de diferentes áreas le informan de una manera tenue ciertas disposiciones.

Condiciones contestadas

17 Personas contestaron: NUNCA

20 Personas contestaron: RARA VEZ

10 Personas contestaron: OCACIONALMENTE

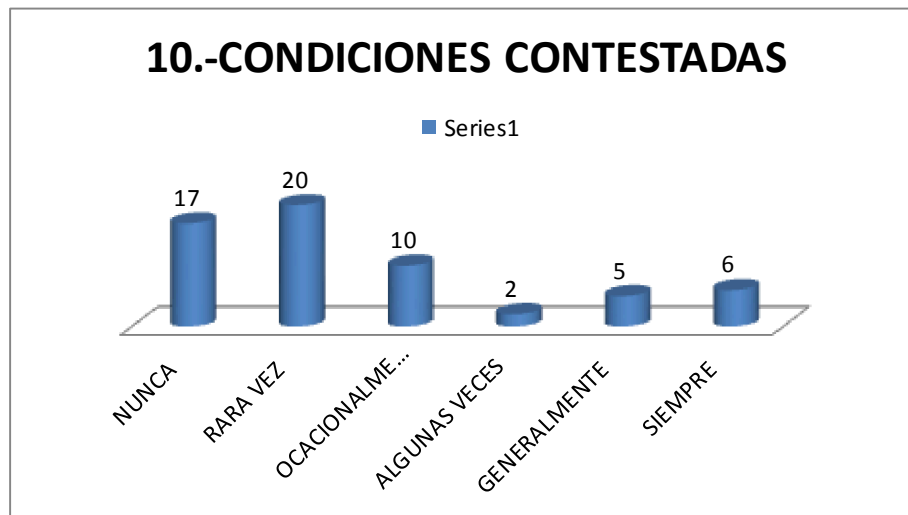
2 Personas contestaron: ALGUNAS VECES

5 Personas contestaron: GENERALMENTE

6 Personas contestaron: SIEMPRE

La empresa tiene un plan de acción que está en todos los departamentos y también en sus carteleras que se encuentran en puntos cables, lo que facilita su rápida observación, pero más que solo colocar la información la empresa

debe encargarse de retroalimentar aquella información para que no pase desapercibida, eso se implementara con capacitación de sensibilización de metas. Figura 3



Fuente: Investigador

11.- Las políticas de la gerencia impiden un buen desempeño

Según lo expresado por los colaboradores, las políticas de la empresa en cierta parte deben establecer un código para laborar en buenas condiciones, pero en ciertas ocasiones aquellas políticas no cumplen en beneficio gerencial, mas no del colaborador.

Condiciones contestadas

10 Personas contestaron: NUNCA

17 Personas contestaron: RARA VEZ

12 Personas contestaron: OCACIONALMENTE

6 Personas contestaron: ALGUNAS VECES

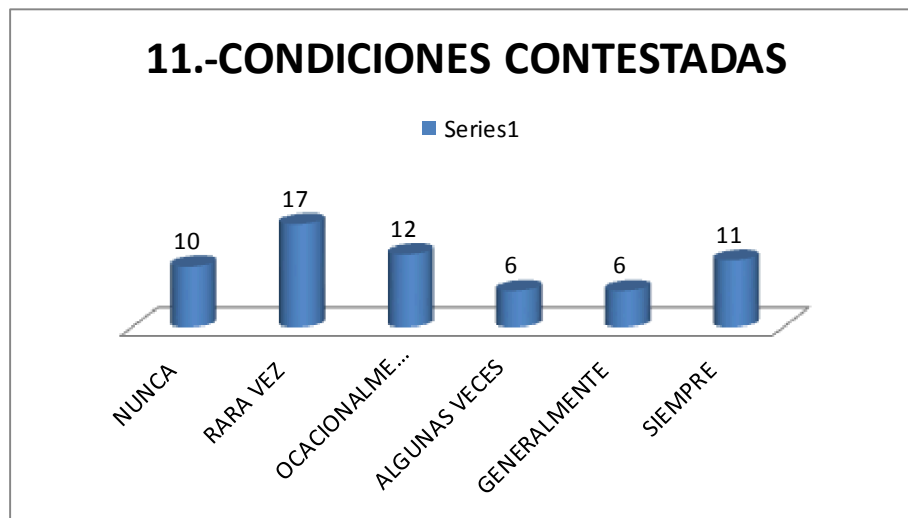
6 Personas contestaron: GENERALMENTE

11 Personas contestaron: SIEMPRE

Muchas veces las políticas que pone la gerencia obstaculiza el buen desempeño de los colaboradores, como por ejemplo la prohibición de música dentro del lugar de trabajo el cual en esta empresa no tenemos, como en

otras empresas con la misma rama de la exportación. Muchas limitaciones o cambios abruptos en las medidas de desenvolvimiento del personal, afecta de manera negativa a la labor diaria y a la motivación de cada colaborador.

Figura 4



Fuente: Investigador

20.- La organización carece de dirección y objetivo

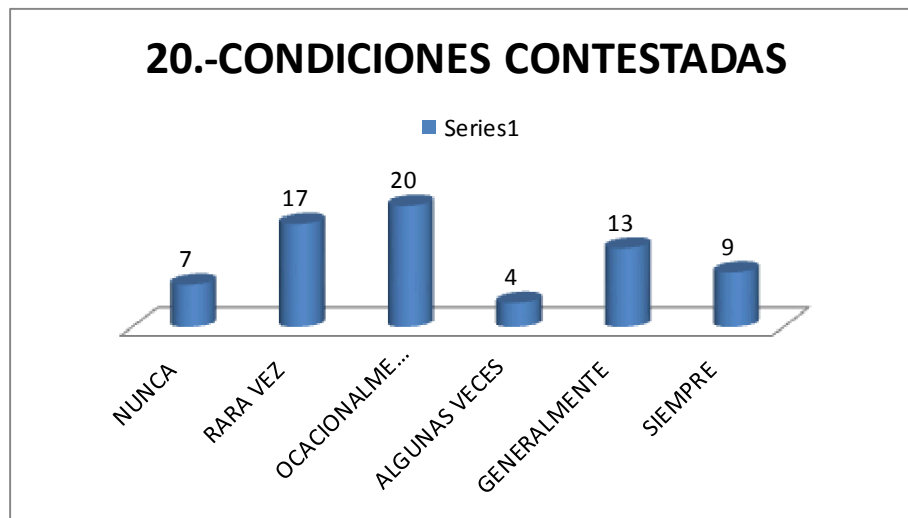
Según lo contestado por los colaboradores la empresa cuenta con dirección y objetivo, es una empresa que a pesar de sus varias bajas de estabilidad económica cuenta con un objetivo claro el cual permite que los colaboradores en general sepan siempre hacia qué mercado se dirige el producto o hacia qué objetivo económico o de crecimiento van dirigidos

Condiciones contestadas

7 Personas contestaron: NUNCA
17 Personas contestaron: RARA VEZ
20 Personas contestaron: OCACIONALMENTE
4 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
13 Personas contestaron: GENERALMENTE
9 Personas contestaron: SIEMPRE

El objetivo de la empresa debe estar estructurado y direccionado a un solo fin, la empresa debe cumplir y hacer cumplir su objetivo inculcando en sus colaboradores el objetivo a cumplir en la empresa de la cual forman parte.

Figura 5



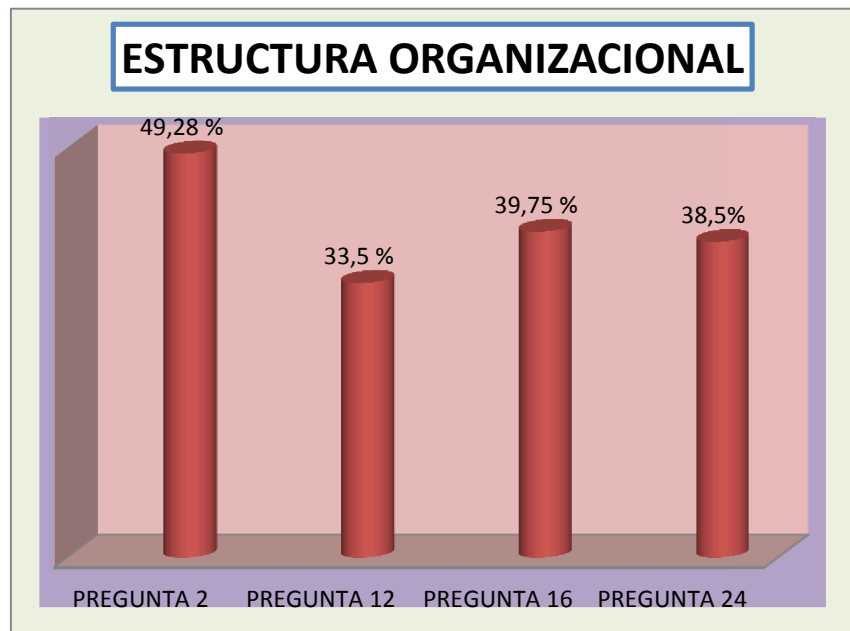
Fuente: Investigador

INTERPRETACION

El clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo organizacional, el cual está directamente relacionado con la motivación. Como podemos apreciar en los resultados para medir un clima organizacional no encontramos con pocas rango de variantes, entre las preguntas para medir el clima organizacional se acentúa en un rango mayor de 50,35 el cual es el conflicto más prominente, según la pregunta número uno (En mi empresa no se comprende la misión y metas de la organización) nos encontramos con una falta de sensibilización sobre estos puntos que son los más importantes en una organización para que esta lleve a cabo su objetivo corporativo.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

PREGUNTA 2	49,28 %
PREGUNTA 12	33,5 %
PREGUNTA 16	39,75 %
PREGUNTA 24	38,5 %



2.- El rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado

El proceso de información entre superiores y subordinados en ciertas ocasiones es muy incómodo, porque los supervisores no son personas accesibles para tener un dialogo comprometido, pero es la minoría de los colaboradores que se sienten incómodos al rendir informes o comunicar ideas o alguna novedad del trabajo.

Condiciones contestadas

25 Personas contestaron : NUNCA

8 Personas contestaron: RARA VEZ

10 Personas contestaron: OCASIONALMENTE

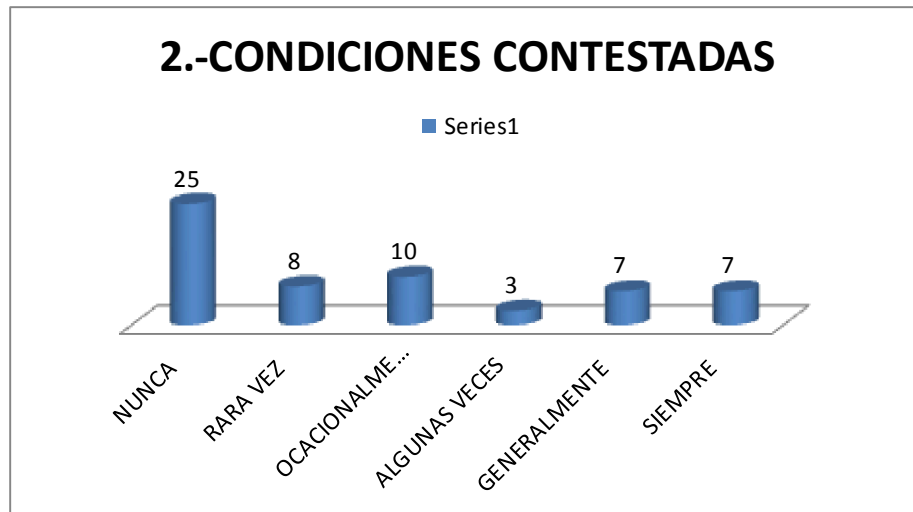
3 Personas contestaron: ALGUNAS VECES

7 Personas contestaron: GENERALMENTE

7 Personas contestaron: SIEMPRE

En la medición de la estructura organizacional la pregunta nos lleva a un resultado del conflicto enmarcado en la comunicación jerárquica.

El hecho de la entrega de informes y su malestar a entregar o enfrentar cierta responsabilidad de este nos indica que la estructura decae en el punto de cumplimiento de deberes y falta de comunicación entre superior y subordinado.



Fuente: Investigador

2º RANGO

12.- Una persona a mi nivel no tiene control sobre el trabajo

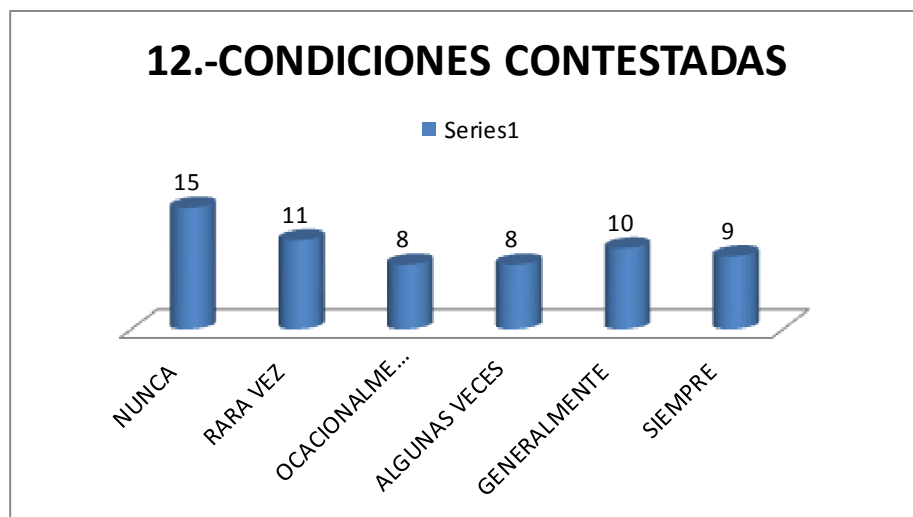
A pesar del nivel académico de varios colaboradores, las personas han aprendido a empoderarse en el diario vivir de su trabajo, motivo por el cual tienen control absoluto en las labores encomendadas.

Condiciones contestadas

15 Personas contestaron : NUNCA
11 Personas contestaron: RARA VEZ
8 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
8 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
10 Personas contestaron: GENERALMENTE
9 Personas contestaron: SIEMPRE

La falta de motivación personal nos dará el resultado de esta pregunta, esta medirá el grado de motivación y autoestima que tiene el colaborador frente al trabajo que cumple.

Figura 8



Fuente: Investigador

16.- La estructura formal tiene demasiado papeleo

Los procedimientos están establecidos en el reglamento interno de trabajo y aquellos procesos deben cumplirse, la estructura es formal para llevar a cabo el control adecuado de la organización y de sus procedimientos plenamente establecidos.

Aunque algunos colaboradores no están a gusto con aquellas disposiciones tales como los permisos, emergencias, calamidades en general que deben reportar inmediatamente.

Condiciones contestadas

8 Personas contestaron : **NUNCA**

9 Personas contestaron: **RARA VEZ**

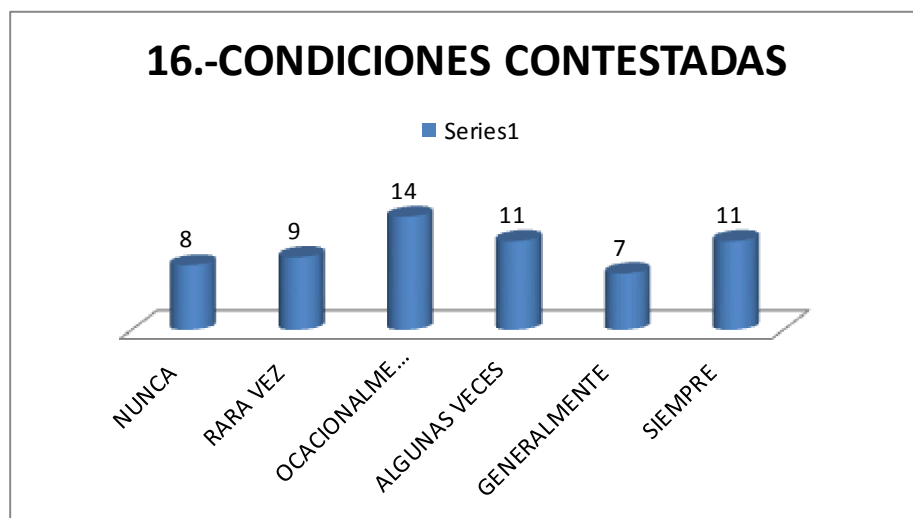
14 Personas contestaron: **OCASIONALMENTE**

11 Personas contestaron: **ALGUNAS VECES**

7 Personas contestaron: **GENERALMENTE**

11 Personas contestaron: **SIEMPRE**

Los procedimientos diarios o de permisos o faltas necesitarían más procedimiento que lo indicado o en tal caso algún pedido en talento humano sería un procedimiento bastante tedioso para el colaborador que posee un mínimo de tiempo para realizar trámites dentro de la organización.



Fuente: Investigador Fig.9

24.- La cadena de mando no se respeta

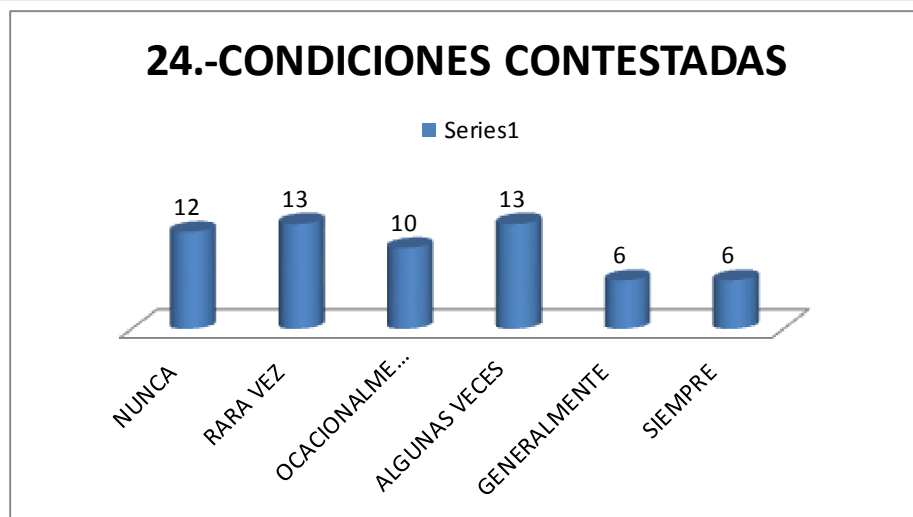
Las jerarquías son bien establecidas en la organización, pero el respeto por las personas y la falta de empatía de los subordinados a los jefes no es muy agradable y esto provoca malestares en la convivencia y por supuesto en la forma como se llevan las relaciones interpersonales.

Condiciones contestadas

12	Personas contestaron : NUNCA
13	Personas contestaron: RARA VEZ
10	Personas contestaron: OCASIONALMENTE
13	Personas contestaron: ALGUNAS VECES
6	Personas contestaron: GENERALMENTE
6	Personas contestaron: SIEMPRE

24.- La cadena de mando se respeta.

La jerarquía entre los colaboradores (jefes y subordinados) son factores que deben estar claros para así establecer posiciones de mando.



Fuente: Investigador

INTERPRETACION

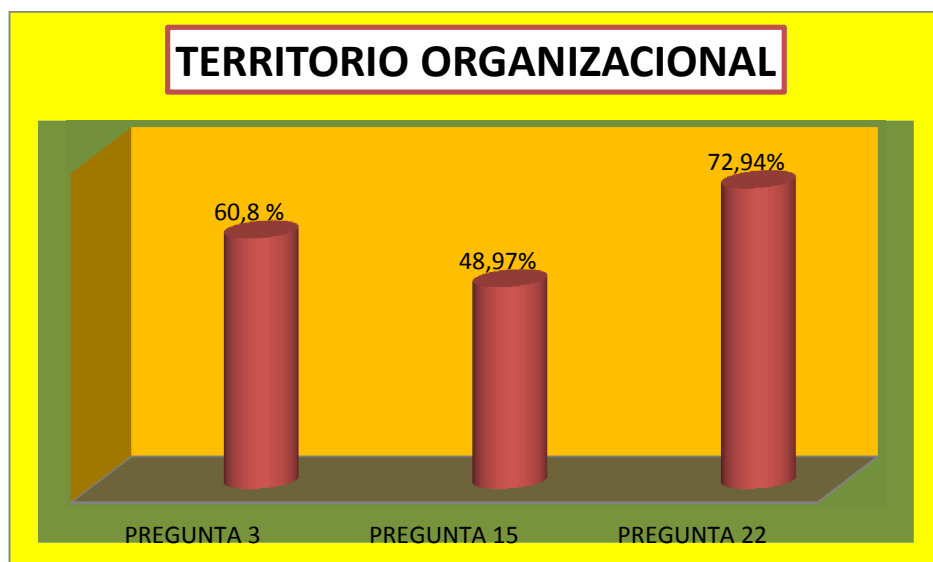
Fundamentalmente la estructura organizacional nos indica los niveles jerárquicos de subordinación dentro de un concepto organizacional el cual busca también que los objetivos organizacionales sean alcanzados y cumplidos dentro de todos los medios disponibles.

Observamos el mayor porcentaje en la pregunta 2 las cual nos permite medir que el conflicto en la estructura organizacional se ve afectada por la falta de empoderamiento en de los colaboradores y desde luego también la falta de organización en diferente roles de trabajo

TERRITORIO ORGANIZACIONAL

PREGUNTA 3	60,8 %
PREGUNTA 15	48,97 %
PREGUNTA 22	72,94 %

Figura 11



Fuente: Investigador

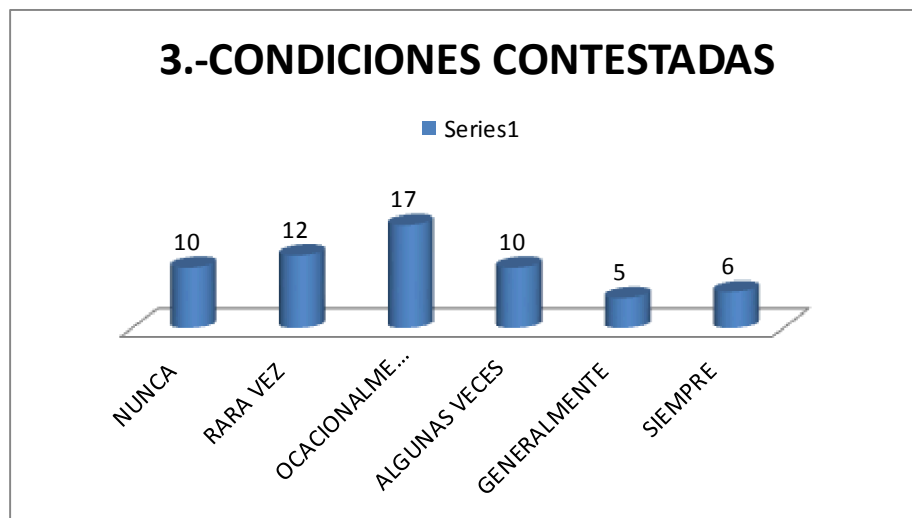
3.- No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo

Las actividades del trabajo no son tan complejas por lo cual todos los colaboradores se sienten y están en la capacidad de desarrollar su trabajo a cabalidad, las actividades laborales no constan de procedimientos tan complicados.

Condiciones contestadas

10	Personas contestaron : NUNCA
12	Personas contestaron: RARA VEZ
17	Personas contestaron: OCASIONALMENTE
10	Personas contestaron: ALGUNAS VECES
5	Personas contestaron: GENERALMENTE
6	Personas contestaron: SIEMPRE

Las condiciones de cada colaborador para cumplir sus actividades se debe a un sin números de factores y entre ellos se acentúa la falta de empoderamiento de la persona en su labor y en su empresa, el controlar las actividades de labor diaria debe ser una condición que siempre estén dispuestos a cumplir y más que todo que siempre tengan disposición de hacerlo.



Fuente: Investigador

3ER. RANGO

15.- En mi empresa no se tiene derecho a un espacio privado de trabajo

La empresa cuenta con un espacio amplio para trabajar pero siempre están supervisados por la jefa de línea, la cual no les permitirá distraerse en horas laborales que no sean de trabajo, siendo esta la incomodidad de los colaboradores las contestaciones han sido.

Condiciones contestadas

9	Personas contestaron: NUNCA
9	Personas contestaron: RARA VEZ
15	Personas contestaron: OCASIONALMENTE
11	Personas contestaron: ALGUNAS VECES
8	Personas contestaron: GENERALMENTE
9	Personas contestaron: SIEMPRE

El espacio privado en el trabajo es un lugar o un espacio para cumplir con tu tarea a cabalidad con supervisión pero no vigilancia teniendo en cuenta que trabajamos con personas , que son susceptibles a diferentes tipos de acontecimientos en el ambiente laboral.

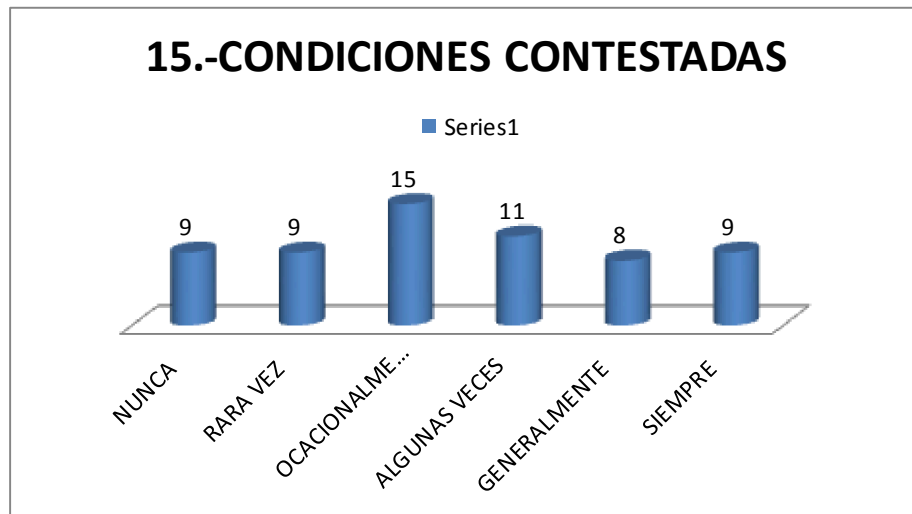


Figura 13

22.-Me siento incómodo al trabajar con los miembros de otras unidades

La estabilidad social no se ha afectado en la colaboración laboral que pueden haber en otras áreas de trabajo, los colaboradores están dispuestos y a gusto si se les encomiendan otras tareas o movimientos de otros compañeros para colaborar en diferentes áreas.

Condiciones contestadas

19 Personas contestaron: NUNCA

15 Personas contestaron: RARA VEZ

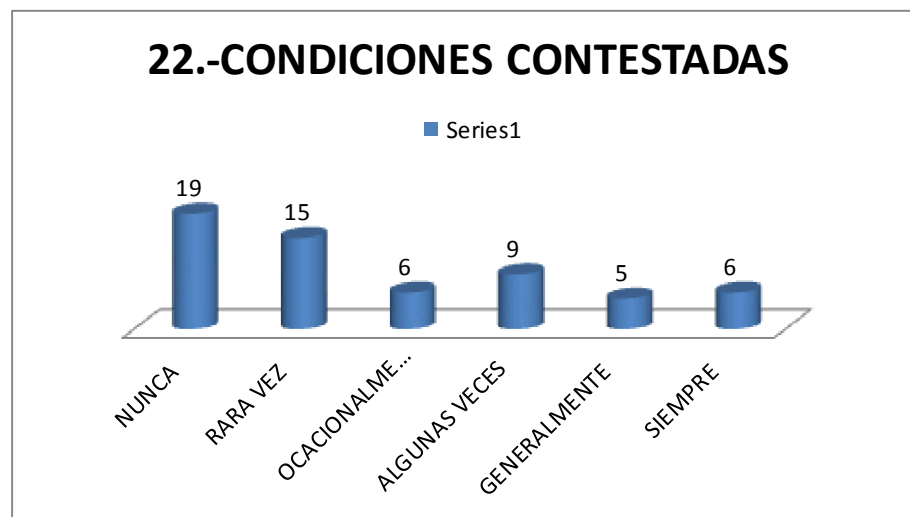
6 Personas contestaron: OCASIONALMENTE

9 Personas contestaron: ALGUNAS VECES

5 Personas contestaron: GENERALMENTE

6 Personas contestaron: SIEMPRE

La interacción entre áreas y grupos diferentes de trabajo les permitirá a los colaboradores a expandir sus conocimientos y saber cuáles son las labores de los demás compañeros. el trabajo entre diferentes áreas es necesario para relevos emergentes.



Fuente: Investigador

Figura 14

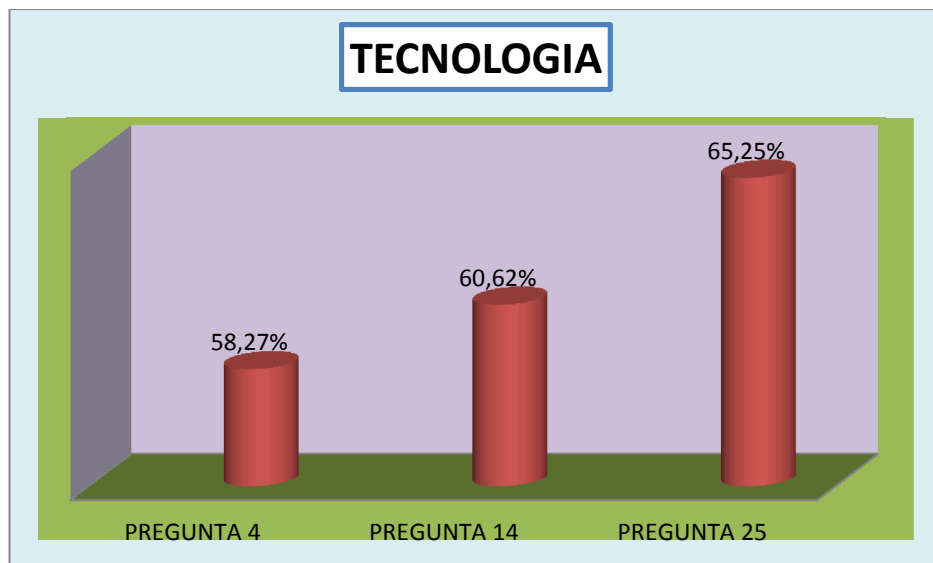
INTERPRETACION

El territorio organizacional se ve afectado de tal manera que miembros de otras áreas se sienten incomodos cuando alguien irrumpie su territorio laboral sea de otra área de su mismo proceso, los colaboradores sienten invasión de territorio al tener que participar con colaboradores que pueden ayudar en sus tareas, lo que denota la falta de inseguridad en su territorio laboral.

TECNOLOGIA

PREGUNTA 4	58,27 %
PREGUNTA 14	60,62 %
PREGUNTA 25	65,25 %

Figura 15



Fuente: Investigador

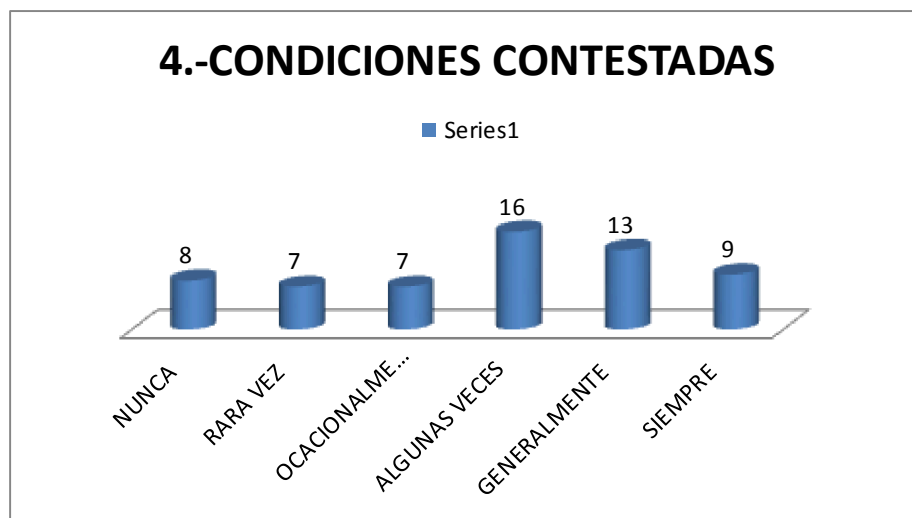
4.-El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado

Según lo contestado los equipos y herramientas de trabajo son adecuados pero cuando estos se deterioran, deben esperar un tiempo no prudente para su cambio, proceso que trae incomodidad aquellas personas que dependen de unas herramientas clave para realizar su trabajo diario.

Condiciones contestadas

8 Personas contestaron: NUNCA
7 Personas contestaron: RARA VEZ
7 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
16 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
13 Personas contestaron: GENERALMENTE
9 Personas contestaron: SIEMPRE

El equipo o las herramientas de trabajo son las esenciales para llevar a cabo este trabajo en este caso como los obreros, necesitan aparte guantes, mandiles, redcillas, botas vestimenta adecuada para realizar su trabajo a tiempo, también cuentan con tecnología como son las balanzas digitales para pesar los lomos empacados o en el área de empaque la selladora al vacío para colocar el producto terminado para su debida exportación.



Fuente: Investigador

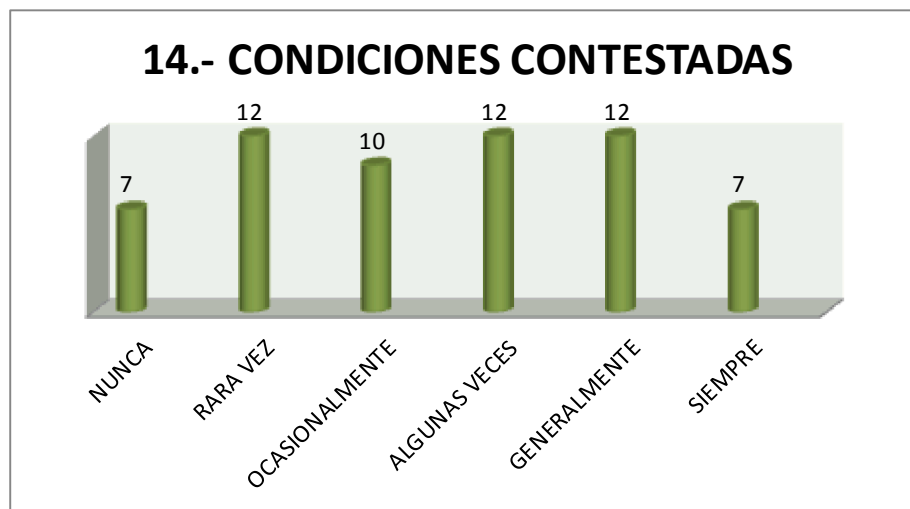
14.-No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo

Las contestaciones a estas preguntas fueron diversas ya que algunos de los colaboradores han aprovechado la oportunidad de aprender más de las labores diarias ya que otro no han tenido el interés de aprender de ninguna manera más allá del trabajo diario, el accenso de puesto está en un nivel bajo pero los que son proactivos y dedicados tienen la facilidad para subir a puesto al que demuestren sus habilidades aprendidas.

Condiciones contestadas

7 Personas contestaron: NUNCA
12 Personas contestaron: RARA VEZ
10 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
12 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
12 Personas contestaron: GENERALMENTE
7 Personas contestaron: SIEMPRE

En lo general el conocimiento para realizar tareas técnicas, se da por capacitación y una inducción adecuada al ingreso o en la permanencia de su trabajo debido a que la empresa cuenta con una seguridad industrial adecuada pese a los riesgos expuestos en los lugares de trabajo.



Fuente: Investigador

4TO. RANGO

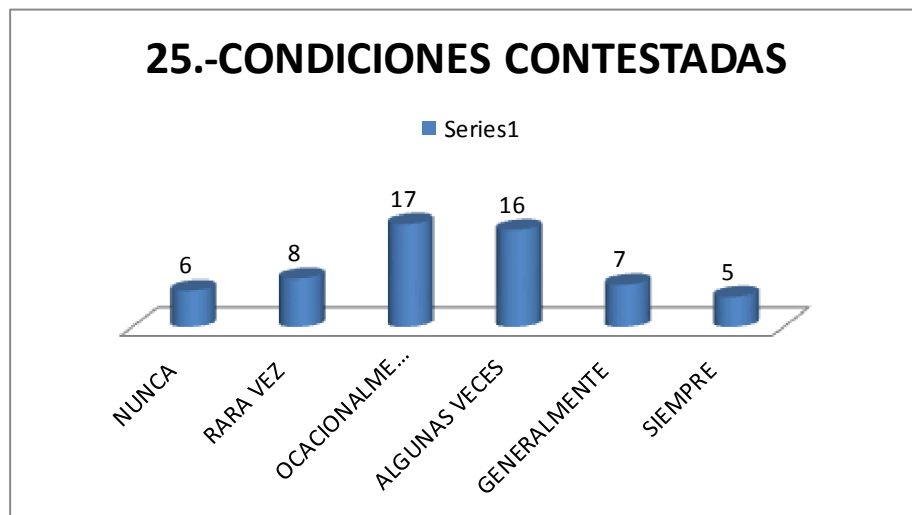
25.-No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

La tecnología es un recurso importante en estos tiempos, y aunque aún en esta empresa no se han hecho todos los procesos tecnológicos, gran parte de sus tareas interviene la tecnología no tan avanzada, en lo que cabe la tecnología ayuda a realizar tareas y hacer el proceso menos complicado.

Condiciones contestadas

6 Personas contestaron: NUNCA
8 Personas contestaron: RARA VEZ
17 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
16 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
7 Personas contestaron: GENERALMENTE
5 Personas contestaron: SIEMPRE

La tecnología factor importante en el desarrollo de un trabajo a tiempo en este mundo tecnológico, es la herramienta principal para desarrollar las habilidades y hacer el trabajo mucho más preciso.



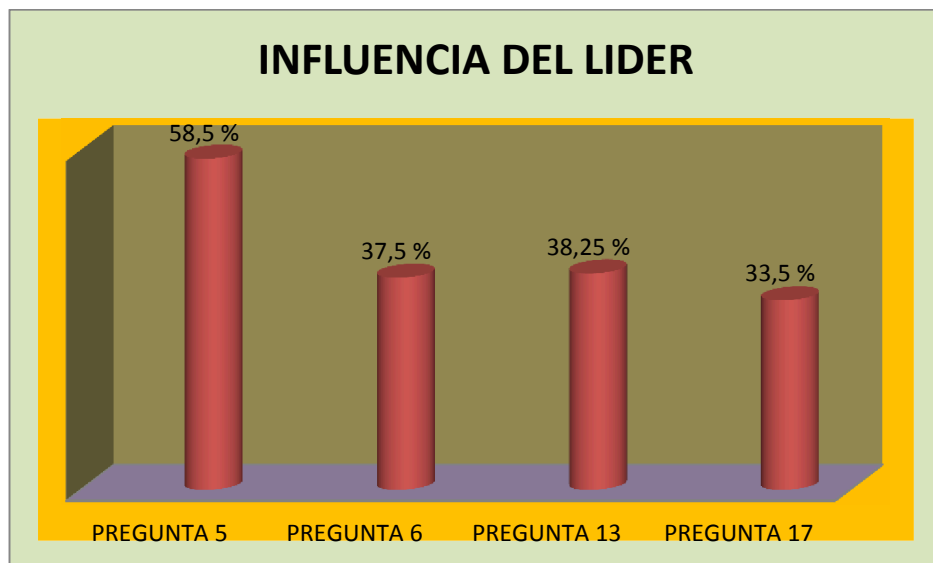
Fuente: Investigador

INTERPRETACION

Las herramientas tecnológicas utilizadas en el área de producción son limitadas pero siendo estas unas de las más importantes para que la empresa salga a flote y cumpla su objetivo, debe tomarse en cuenta que el conflicto esta acentuado en la falta de esta para poder tener un producto terminado un poco más sofisticado y competir en el mercado.

INFLUENCIA DEL LIDER

PREGUNTA 5	58,5 %
PREGUNTA 6	37,5 %
PREGUNTA 13	38,25 %
PREGUNTA 17	33,5 %



Fuente: Investigador

Figura 19

5.-Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes superiores

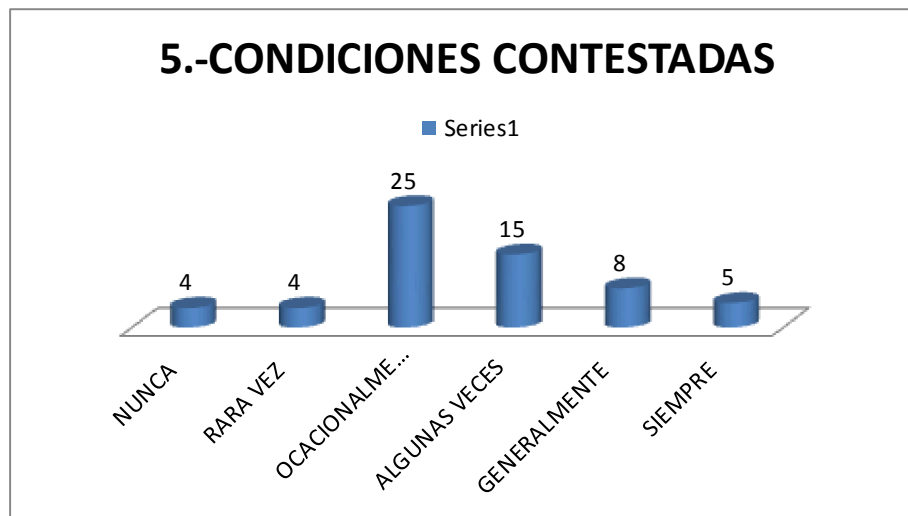
Según lo contestado los supervisores en ciertas ocasiones, dejan toda la responsabilidad de una tarea o un error en el área de producción se note individualmente esto nos muestra que los supervisores no tienen Liderazgo ya que no asumen las responsabilidades como líder de equipo.

Condiciones contestadas

4	Personas contestaron: NUNCA
4	Personas contestaron: RARA VEZ
25	Personas contestaron: OCASIONALMENTE
15	Personas contestaron: ALGUNAS VECES
8	Personas contestaron: GENERALMENTE
5	Personas contestaron: SIEMPRE

La protección a sus subordinados o la responsabilidad adquirida al ser el líder de un grupo de trabajo.

Si esta responsabilidad no está empoderada en el líder la relación entre sus subordinados será tensa y tendrá repercusiones en el porcentaje diario y por supuesto en la psiquis del colaborador.



Fuente: Investigador

Figura 20

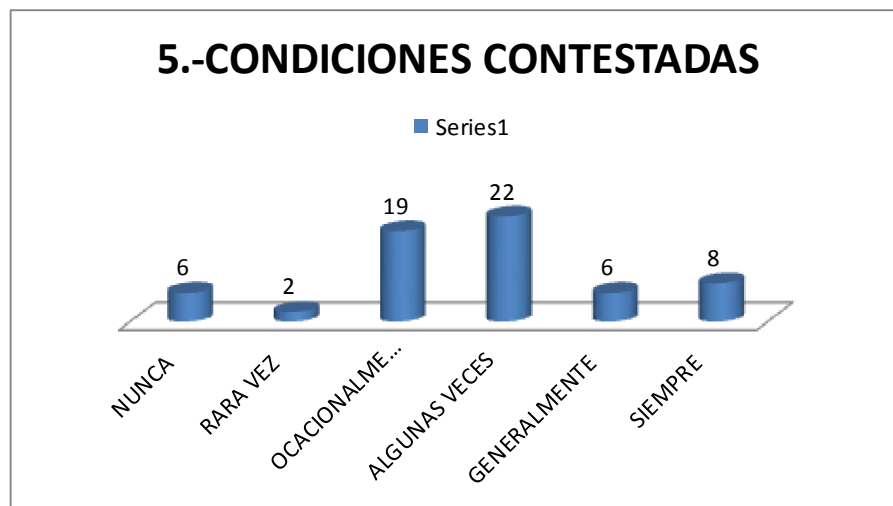
6.-Mi supervisor no me respeta

Algunas veces la antipatía entre los jefes y los subordinados toma un tono de irrespeto el cual se ve afectado en la relaciones de equipo de trabajo, no son todos los casos pero las respuestas nos dirigen a un caso de preferencia entre una simpatía y la labor diaria.

Condiciones contestadas

6	Personas contestaron: NUNCA
2	Personas contestaron: RARA VEZ
19	Personas contestaron: OCASIONALMENTE
22	Personas contestaron: ALGUNAS VECES
6	Personas contestaron: GENERALMENTE
8	Personas contestaron: SIEMPRE

El respeto entre supervisor y supervisado nos muestra la cultura, el respeto y la medición de su estabilidad emocional ante cualquier evento o cualquier manera de discriminación o simplemente de empatía.



Fuente: Investigador

Figura 21

5TO. RANGO

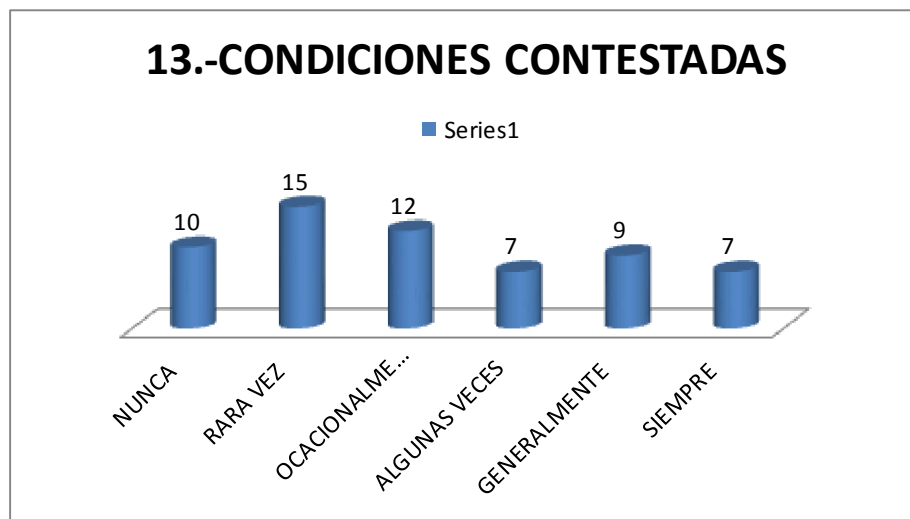
13.- Mi supervisor no se ocupa de mi bienestar personal

La deshumanización o falta de interés de diversos supervisores se ve reflejada en las respuestas contestadas de varios colaboradores que acentuaron la no preocupación por su bienestar personal.

Condiciones contestadas

10	Personas contestaron: NUNCA
15	Personas contestaron: RARA VEZ
12	Personas contestaron: OCASIONALMENTE
7	Personas contestaron: ALGUNAS VECES
9	Personas contestaron: GENERALMENTE
7	Personas contestaron: SIEMPRE

La falta de preparación en el manejo del capital humano, refleja la desmotivación de los trabajadores ya que los jefes se descuidan totalmente de la parte motivacional en el desarrollo del trabajo, por lo que las actividades laborales no se desarrollan eficientemente lo que incide en la producción.



Fuente: Investigador

Figura 22

6TO. RANGO

17.-Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo

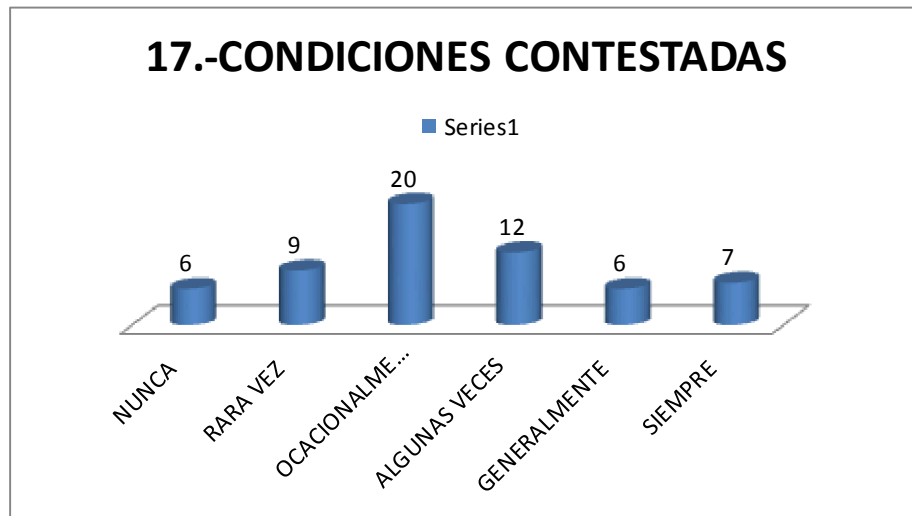
Según los resultados el trabajo diario se revisa con mucha precisión y eso denota un poco de desconfianza en la tarea realizada, aunque aquí se mide

el resultado final en pocas ocasiones se confía en el trabajo realizado por cada colaborador.

Condiciones contestadas

6 Personas contestaron: NUNCA
9 Personas contestaron: RARA VEZ
20 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
12 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
6 Personas contestaron: GENERALMENTE
7 Personas contestaron: SIEMPRE

La supervisión debe estar a cargo de una persona que tenga liderazgo ya que esto le va a permitir una buena influencia en el líder y por ende un buen desempeño laboral en sus



Fuente: Investigador

Figura 23

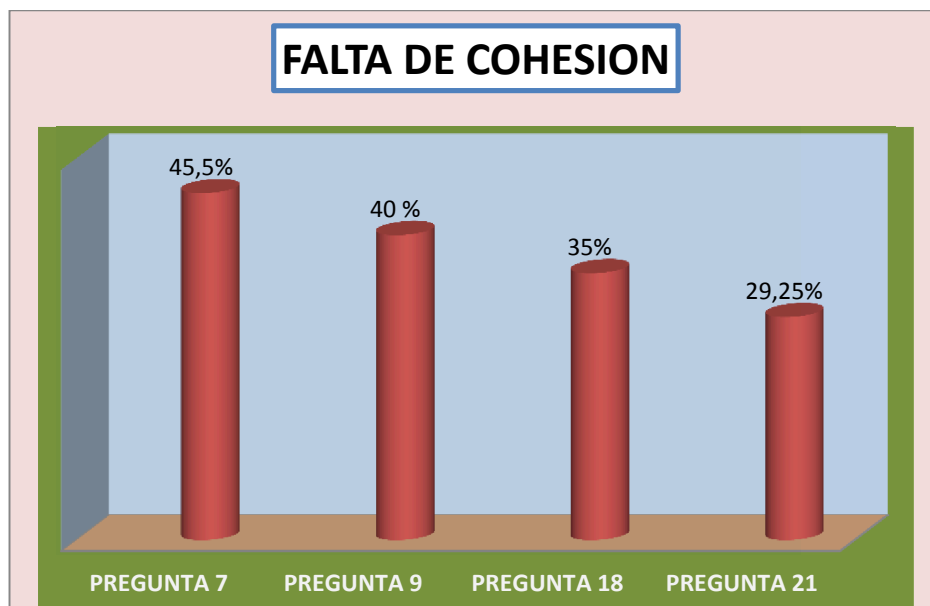
INTERPRETACION

El conflicto se acentúa en la pregunta número 5, la cual nos indica la falta de respaldo de su supervisor ante los jefes superiores, es una de las razones por las cuales los líderes tienen un rango de compromiso bajo ante su

supervisado, el conflicto más que todo que enfoca en la falta de respaldo en la labor o en un conflicto adquirido como grupo de trabajo.

FALTA DE COHESION

PREGUNTA 7	45,5 %
PREGUNTA 9	40 %
PREGUNTA 18	35 %
PREGUNTA 21	29,25 %



Fuente: Investigador

Figura 24

7.-No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha

Según lo contestado algunos de los colaboradores no se sienten parte de un grupo de trabajo de colaboración porque en ciertas ocasiones no se sienten comprometidos con las necesidades de los demás entre compañeros.

Condiciones contestadas

3 Personas contestaron: NUNCA
5 Personas contestaron: RARA VEZ
9 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
17 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
15 Personas contestaron: GENERALMENTE
10 Personas contestaron: SIEMPRE

La colaboración entre compañeros de trabajo toma una parte muy importante en la estabilidad laboral de los colaboradores siendo este el motor principal para realizar una tarea ya que en esta empresa se trabaja en equipo el total de los huesos, sacados en el proceso también se evalúa por resultado total de la mesa.



Fuente: Investigador

Figura 25

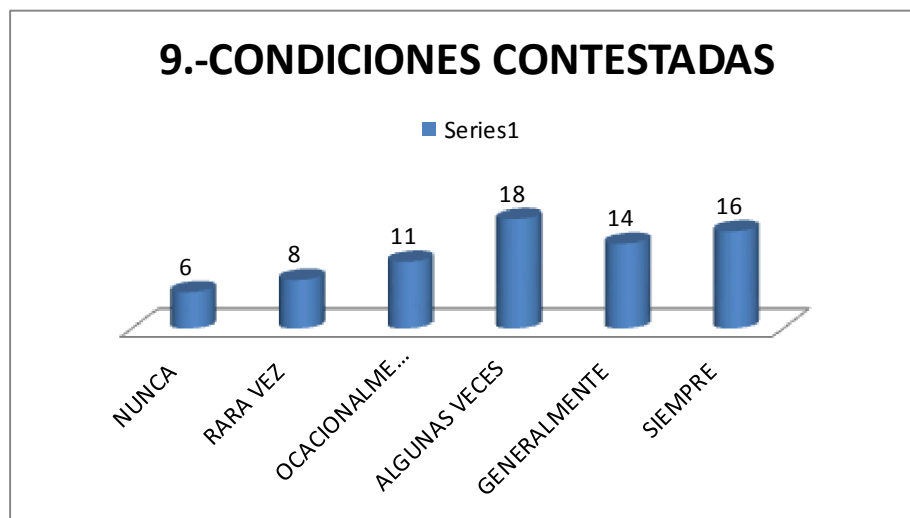
9.-Mi equipo de trabajo no disfruta de prestigio dentro del trabajo

Según las respuestas difícilmente se motivan o se prestigia a los colaboradores que realizar una tarea adecuada y tiempo, en algunos casos cuando un equipo de trabajo cumple con una tarea adecuadamente o al ritmo programado no obtienen ningún beneficio por su excelencia.

Condiciones contestadas

6 Personas contestaron: NUNCA
8 Personas contestaron: RARA VEZ
11 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
18 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
14 Personas contestaron: GENERALMENTE
16 Personas contestaron: SIEMPRE

Diferentes formas de prestigio existen en diversas áreas de cualquier empresa, pese a la empatía entre líder y subordinado pero en otros casos, no existen todos los colaboradores son tratados al mismo nivel de todos, con sus mismas presiones y sus mismas metas, en cierto casos la preferencia que tienen algunos jefes es notoria e incómoda al resto de los subordinados.



Fuente: Investigador

Figura 26

18.- Mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado

Según las respuestas el equipo de trabajo es lo único fortalecido en esta empresa ya que en el sentido de la unión laboral está en el límite de lo normal dando todo para que su equipo de trabajo cumpla la meta.

Condiciones contestadas

19 Personas contestaron: **NUNCA**

15 Personas contestaron: **RARA VEZ**

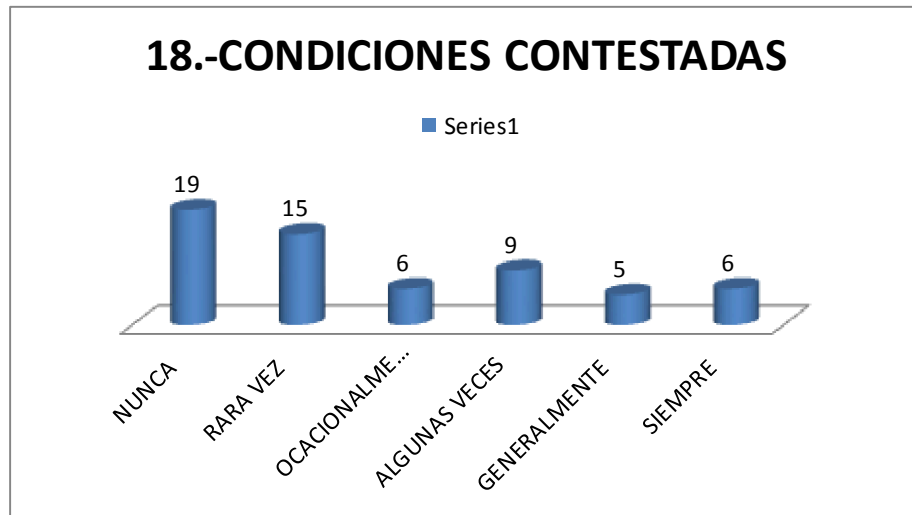
6 Personas contestaron: **OCASIONALMENTE**

9 Personas contestaron: **ALGUNAS VECES**

5 Personas contestaron: **GENERALMENTE**

6 Personas contestaron: **SIEMPRE**

El equipo de trabajo es la principal herramienta para lograr una meta y si este esta desorganizado, es muy difícil el cumplimiento total de aquella meta laboral.



Fuente: Investigador

Figura 27

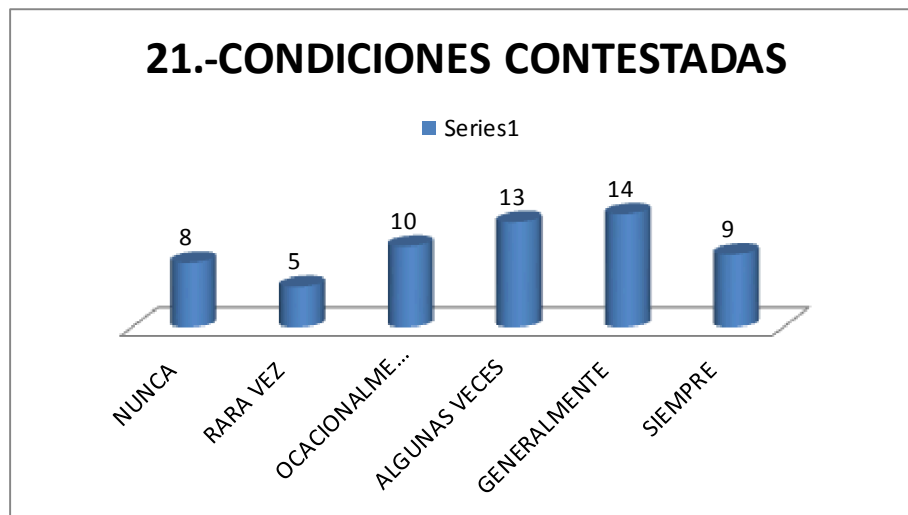
21.-Mi equipo de trabajo me presiona demasiado

La falta de delimitación de actividades, hace que ciertas actividades sean más acumuladas para ciertos trabajadores, puesto que unos tienen mayores tareas que realizar y otros trabajadores en cambio se encuentran descansados, además de la permanente vigilancia entorpece el desarrollo de las actividades laborales con satisfacción.

Condiciones contestadas

8 Personas contestaron: NUNCA
5 Personas contestaron: RARA VEZ
10 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
13 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
14 Personas contestaron: GENERALMENTE
9 Personas contestaron: SIEMPRE

La presión en el trabajo y más que todos las de tus compañeros de labores es la más relevante para la estabilidad en el trabajo ya que con el debido trato y adecuada comunicación los colaboradores deben llevar una meta en común.



Fuente: Investigador

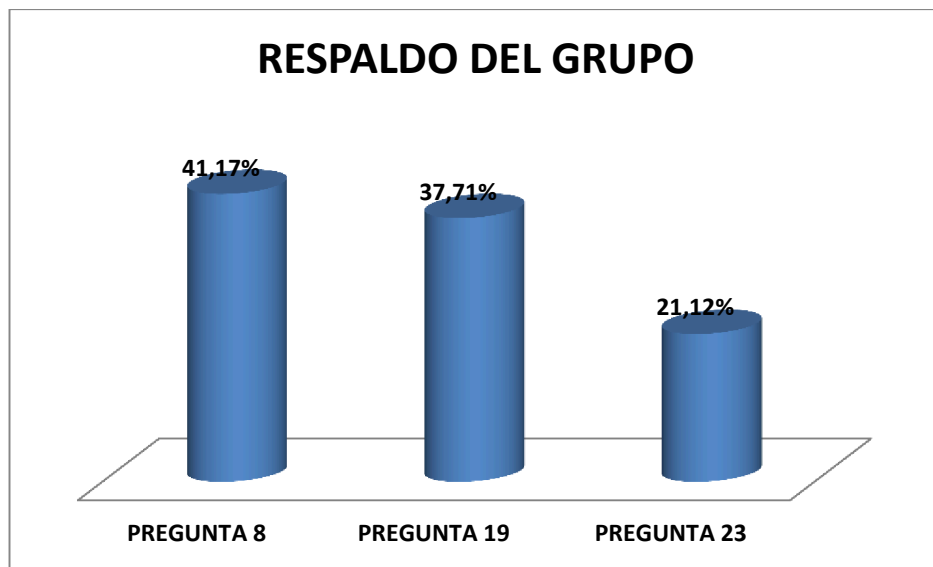
Figura 28

INTERPRETACION

La estructura interna se ve afectada por la falta de cohesión de sus colaboradores siendo este el eje principal del conflicto el cual su mayor puntaje fue en la pregunta 7 la que nos indica que los colaboradores no son parte de una colaboración estrecha entre su grupo de trabajo , cada quien trabaja por su necesidad.

RESPALDO DEL GRUPO

PREGUNTA 8	41,17%
PREGUNTA 19	37,71%
PREGUNTA 23	21,12%



Fuente: Investigador

8.-Mi equipo no respalda mis metas personales.

En ocasiones como decisiones y emergencias ya sean familiares o personales, algunos de los colaboradores no se sienten con la confianza y el

apoyo de los compañeros de trabajo los cuales no apoyan en muchas ocasiones frente a las necesidades individuales de cada colaborador.

Condiciones contestadas

23 Personas contestaron: NUNCA

22 Personas contestaron: RARA VEZ

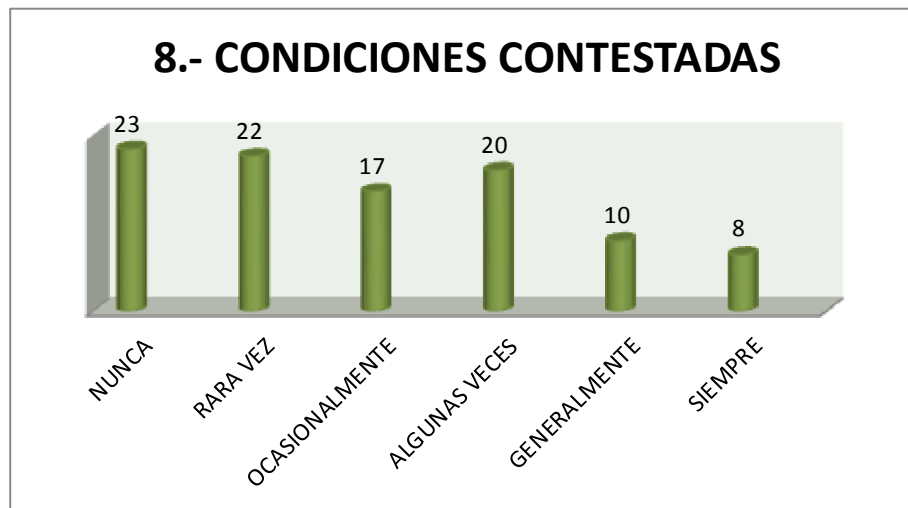
17 Personas contestaron: OCASIONALMENTE

20 Personas contestaron: ALGUNAS VECES

10 Personas contestaron: GENERALMENTE

8 Personas contestaron: SIEMPRE

El verdadero trabajo en equipo se evalúa en los resultados obtenidos en los procesos diario, semanales o mensuales, muchos colaboradores tienen como meta personal estudiar en la cual muchas veces el horario de trabajo obstaculiza esta tarea, en esta condición se ven obligados a pedir permisos de estudios y si no es posible tal permiso o el equipo está en desacuerdo esa meta personal no tiene ningún resultado final favorable.



Fuente: Investigador

19.- Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.

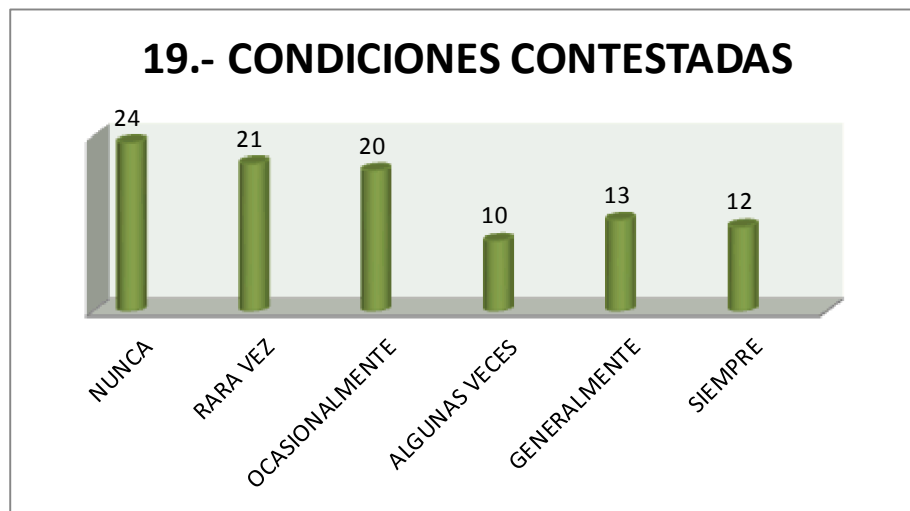
Según lo contestado a las preguntas sobre la ayuda entre colaboradores en ciertas ocasiones, el equipo de trabajo no respalda los errores, o algunas de

las fallas que un compañero tiene o ha tenido por algún inconveniente, dejando que ciertos colaboradores resuelvan sus problemas directamente con el jefe superior sin dar apoyo de equipo.

Condiciones contestadas

24 Personas contestaron: NUNCA
21 Personas contestaron: RARA VEZ
20 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
10 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
13 Personas contestaron: GENERALMENTE
12 Personas contestaron: SIEMPRE

La falta de cohesión grupal, no permite que el trabajador se sienta respaldado ante una acusación o quizás una demanda laboral que en repetidas ocasiones sea injusta para una sola persona.



Fuente: Investigador

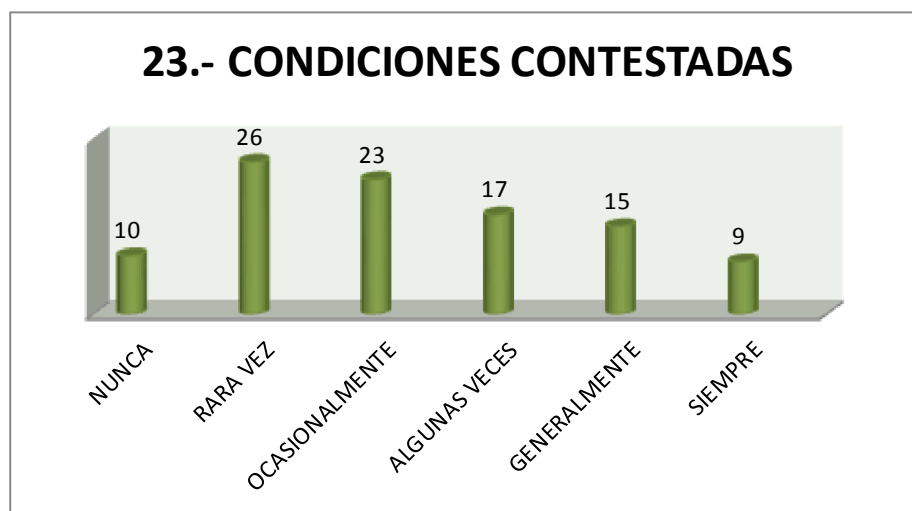
23. Mi equipo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.

En ciertas ocasiones es prescindible la ayuda de algunos conocimientos de ciertas técnicas para realizar mejor el trabajo, la cual no es compartida con todos los colaboradores y principalmente con los nuevos colaboradores que no tienen el conocimiento adecuado para realizar dicha tarea.

Condiciones contestadas

10 Personas contestaron: NUNCA
26 Personas contestaron: RARA VEZ
23 Personas contestaron: OCASIONALMENTE
17 Personas contestaron: ALGUNAS VECES
15 Personas contestaron: GENERALMENTE
9 Personas contestaron: SIEMPRE

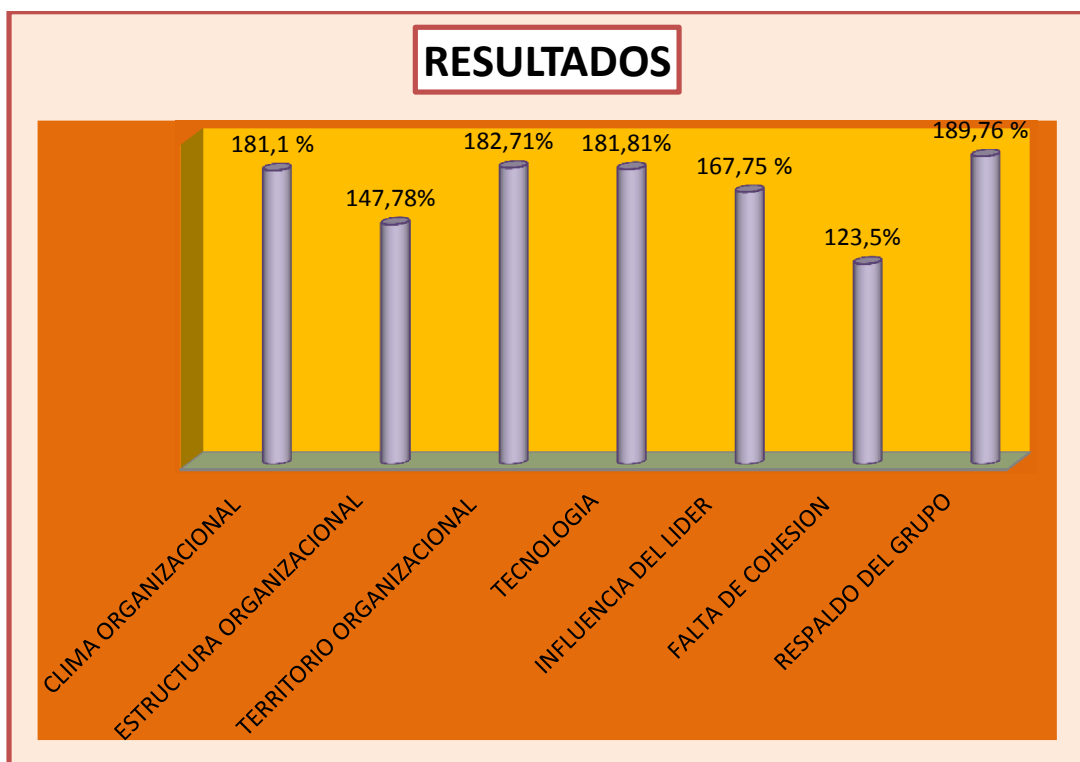
El compromiso y compañerismo es lo más aplicable en caso de ayuda en común el empatía y el ambiente laboral deben estar en sintonía para recibir esta ayuda de los demás compañeros de labores.



Fuente: Investigador

RESULTADO TOTAL

CLIMA ORGANIZACIONAL	181,1 %
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	147,78 %
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	182,71 %
TECNOLOGIA	181,81 %
INFLUENCIA DEL LIDER	167,75 %
FALTA DE COHESION	123,5 %
RESPALDO DEL GRUPO	189,76 %



Fuente: Investigador Figura 29

En el resultado global identificamos la mayor incidencia en el respaldo del grupo, los colaboradores se rigen en un trabajo individual el cual solo beneficiara a cada uno individualmente, este conflicto sucede por la falta de respaldo del líder ya que si el líder motiva con sus acciones y palabras, abra resultados pero en este caso todo se está haciendo por un solo objetivo.

El territorio organizacional se ve afectado en mayor parte en el desenvolvimiento de las labores de los colaboradores ya que no cuentan con

un espacio de trabajo relajado que les permita realizar su labor diaria de una manera adecuada , la clase de presión que ejercen los supervisores es incomoda , por la cual ellos se sienten vigilados , el ambiente laboral es demasiado tenso , en esta área solo tienen una hora de almuerzo , la cual no les permite descansar lo suficiente ya que todo el día están de pie.

La tecnología es un tema que se acentúa de una manera puntual, ya que la empresa a pesar de tener las herramientas adecuadas para la elaboración de sus productos no tiene los suficientes y actualizados.

CONCLUSIONES

En la encuesta realizada en la empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. llegamos a la conclusión que el mayor campo que se ve afectado es el respaldo del grupo que tuvo la mayor incidencia en la falta de compromiso y cooperación entre los colaboradores viendo así que cada uno de ellos trabaja para su beneficio y para sus metas propias , en la exposición de sus ideas muchos de los colaboradores indicaron cuidar únicamente sus espaldas ya que la desconfianza por muchos sucesos anteriores ha ahondado en esta falta de compañerismo.

Siguiendo así con el territorio organizacional el cual está siendo afectado por la falta de libertad hacia sus colaboradores , los cuales se sienten vigilados en sus tareas mas no supervisados , el empoderamiento de ciertos colaboradores no está entre el límite de lo correcto ya que ellos solo trabajan para cumplir un objetivo propio y no un objetivo organizacional.

En base a la tecnología las medidas para realizar un trabajo oportuno y a tiempo no se debe a la falta de conocimiento sino a la falta de equipos que tienen dentro de la organización aunque este cuenta con un grupo de maquinarias que ayudan a la labor mas no son los suficientes equipos que

deberían estar en función para que la labor diaria sea un poco más productiva.

El clima organizacional es una de las herramientas más potentes para que el trabajador pueda sentirse complacido en el ámbito laboral siendo este una parte importante de una de las más afectadas en la organización, ya que el ambiente es tenso y los objetivos de la empresa no son bien comprendidos por los colaboradores.

Esta investigación nos ha ayudado para observar y a la vez analizar la inestabilidad laboral de los colaboradores de esta empresa procesadora de pescado, siendo esta una empresa que tiene como obreros a personas de nivel educativo bajo y con una posición económica que carece de estabilidad, nos podemos dar cuenta a lo largo de la investigación nos hemos empapado de las falencias y las fortalezas de esta empresa que está actuando en el mercado internacional hace ya muchos años siendo una de las empresas de competencia por su exportación de atún y sus diversas presentaciones.

La falta de cohesión y compromiso de los accionistas hacia las personas comprometidas en el trabajo no es la adecuada, para que estos colaboradores se sientan empoderados de las funciones empresariales.

Fundamentalmente esta investigación nos sirve para palpar la falta de compromiso de y para sus colaboradores, las no compensas de su trabajo bien realizado y la fuerza para comprometerse en un trabajo estable y lleno de injusticias.

Se puede considerar que talento humano no está utilizando todas las herramientas de sensibilización para que sus colaboradores estén prestos a realizar un trabajo digno, adecuado, solidario y excelente.

No solo nos enfocaremos en los malestares de los colaboradores sino también en lo poco que han recibido y como lo reciben, la falta de motivación

empresarial afecta día a día la labor de estos trabajadores que dan su esfuerzo y dedicación a cumplir una tarea para subsistir.

Lo que se ha logrado en esta investigación es palpar las consecuencias de la falta de motivación de parte de sus jefes, siendo este siempre el motor de una empresa sólida y con miras hacia el futuro sorprendentes exportaciones internacionales que dejan utilidades a la economía ecuatoriana y por su puesto a los bolsillos de los colaboradores de esta empresa, salarios consistentes para vivir.

Hemos logrado obtener la mayoría de los problemas que se encuentran rondando en las instalaciones de la empresa para así aportar a su desarrollo humano y sobre todo desarrollo organizacional.

No obstante hemos constado todos los beneficios que obtienen los colaboradores al pertenecer a esta empresa, como los seguros sociales, seguros particulares, beneficios médicos en la empresa dispensario médico Anexo, horas extras pagadas a tiempo y de acuerdo a las disposiciones de la Ley.

No solo hemos podido palpar la calidad laboral sino la calidad humana que está dentro de todo este proceso, problemas de salud , familiares y demás inconvenientes que como personas normales no dejan de faltar pese a ello, colaboran día a día con todos los procesos para llevar al mercado internacional un productos de calidad .

Nos hemos sensibilizado durante esta investigación obteniendo resultados que nos llevan a una conclusión , la falta de estabilidad no solo es la falta de seguro social o de un contrato indefinido sino a la manera de proceder de nuestros supervisores jefes y demás autoridades que a pesar de que eres una persona con éxito dispuesta a colaborar, culta ordenada y predispuesta no eres valorada, como tal, pues nuestro jefes siempre verán su

conveniencia haciendo a un lado todos tus dones y utilizándote para su beneficio, la estabilidad laboral no solo cuenta con no ser representado sino con no ser valorado por lo que eres y por lo que das por la mejora de tu empresa.

Los resultados con esta investigación nos indican fallas en el manejo del capital humano, falta de cohesión, de compromiso entre varios puntos interesados en que la empresa salga a flote, no manejemos el capital humano como una herramienta de trabajo sino como una ayuda para lograrlo, miremos hacia nuestro alrededor y démonos cuenta que trabajamos con seres humanos que sí necesitan de verdaderas motivaciones.

RECOMENDACIONES

En la búsqueda de un ambiente y estabilidad propicia para los colaboradores se recomienda, capacitaciones para la sensibilización sobre las metas y objetivos de la empresa, más que todo para la cohesión de grupos de trabajos, sensibilización en tareas adquiridas trabajo en equipo y demás tareas que se deben lograr en un equipo unido.

Diferentes son las herramientas para lograr objetivos en común pero la principal herramienta será lograr que todos los colaboradores se sientan comprometidos es más, empoderados con su institución la cual les brinda un trabajo para el sustento familiar.

En base a lo investigado podríamos recomendar una charla de sensibilización de la misión, visión y objetivos de la empresa, para que los colaboradores antiguos tengan la noción de cuáles son nuestros objetivos como empresa.

También eventos de confraternidad para que las áreas y los demás departamentos sepan quienes y cuáles son los verdaderos colaboradores,

los que se comprometen a colaborar con cada parte de la empresa y por qué no con cada compañero de trabajo.

Implementar un plan de capacitación que se cumpla cabalidad para un buen manejo del capital humano.

Aplicaremos no solo el plan de capacitación sino aprovecharemos eventos para confraternizar.

Divulgar sobre las debilidades investigadas, felicitar las fortalezas con las que cuenta la empresa y preocuparse de sacar adelante a la organización en procura de lograr el Desarrollo Organizacional.

BIBLIOGRAFÍA – WEBGRAFIA

Loayza Viera, Mirtha Janeth. El ajuste estructural y sus efectos en la estabilidad laboral y el empleo en Bolivia, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador-2002.

Mora Vanegas Carlos, Ing. . Satisfacción en el trabajo y su incidencia en la productividad. Autor: Gestión del talento .17-03-2009 **Fuente:** www.deproimca.com. Principio del formulario

Gestores bibliográficos

- Exportar a BibTex
- Exportar a Reference Manager
- Exportar a Pro Cite
- Exportar a End Note
- Exportar a Refworks
- **Dr. Jorge Darío Cristaldo Montaner.** Inestabilidad laboral enfoque profundo, hace referencia a las situaciones precarias en los que mucho trabajadores realizan sus laborales.
- **Ministerio de Trabajo y Empleo. Código Laboral del Ecuador, actualización 2012.** Constitución de la República del Ecuador, prestaciones y servicios, beneficios de ley, decimos y utilidades.
- **Formato Documento Electrónico (ISO)**

LEIBOVICH, Nora y SCHUFER, Marta. Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientac. soc.* [online]. 2006, vol.6 [citado 2012-04-30], pp. 49-66 . Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932006000100003&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1851-8893.

- **Formato Documento Electrónico (ABNT)**

LEIBOVICH, Nora; SCHUFER, Marta. Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. **Orientac. soc.**, La Plata, 2012. <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932006000100003&lng=es&nrm=iso>. accedido en 30 abr. 2012.

2012 *Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Psicología.*

- **MITOS, ALCANCES Y PERSPECTIVAS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: UN DEBATE PERMANENTE.** (Artículo utilizado por el Profesor Jaime Yanes G. En su cátedra de Teoría de la Sociedad en la Facultad de Economía de la Universidad de Chile y en asignaturas afines en otras instituciones de enseñanza superior)
- http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276915826_1221648340_5171/operacionalizacion.pdf.

ANEXOS

EMPRESA "ASISERVY" S.A



Área de producción



PLANTA DE PRODUCCIÓN



En la planta de producción de ASISERVY S.A.



La única forma de descanso.



A este ritmo de trabajo, sin descanso, hasta la hora de almorzar



Solo así descansan, sosteniéndose en un pie hasta descansar el otro y así sucesivamente.



Toda la jornada se permanece de pie.



Son los soportes que sostienen el pie que descansa durante toda la jornada laboral.

Documentos del departamento de Recursos Humanos, aun llamado así en su estructura organizacional

FORMATO DE SOLICITUD DE PERMISO

Manta: _____		ASISERVY	
Señor: JEFE DE: _____ Presente.-		SOLICITUD DE PERMISO	
Yo, _____ solicito permiso para ausentarme de la Planta por motivos de:			
ENFERMEDAD <input type="radio"/> CALAMIDAD DOMÉSTICA <input type="radio"/> COMISIÓN DE SERVICIOS <input type="radio"/> ASUNTOS PARTICULARES <input type="radio"/>			
Por _____ día(s) desde: _____ hasta: _____		Por _____ día(s) desde: _____ hasta: _____	
CONTRATO <input type="radio"/> EVENTUAL <input type="radio"/>			
Atentamente			

C.C.			
AUTORIZADO <input type="radio"/>		CON CARGO A VACACIONES	<input type="radio"/> <input type="radio"/>
NEGADO <input type="radio"/>			
	JEFE DEPARTAMENTO		JEFE DE RR.HH.

LIQUIDACION DE RESPONSABILIDAD PATRONAL

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Liquidación de Responsabilidad Patronal

No. Resolución: 000000000313191

Estado: APROBADO

SUBDIRECCION DE SALUD ATENCIONES MEDICAS

Datos del Patrono/Empleador:

Destinatario:	EMPRESA	Sección:	PRIVADA	RUC:	0991313788001	Razón Social:	ASISERVY S.A.
Provincia:	MANABI	Cantón:	JARAMIJO	Parroquia:	JARAMIJO, CABECERA CANTONAL	Dirección:	KM 5 VIA MANTA ROCAFUERTE FTE PARQUE DEL ATUN DIAG. F HIEL
Rep. Legal	NUÑEZ MARQUEZ GUSTAVO VINICIO					Cédula:	1704240371
Teléfono:	2380463/2380465/2380468/2380495		Fax:	2380459			

Datos del Afiliado:

Causante:	GILER QUIROZ MAGALY ELIZABETH	Cédula:	1309449872	Fecha del Siniestro:	31/12/2009	Expediente:	18703
-----------	-------------------------------	---------	------------	----------------------	------------	-------------	-------

Reglamento General de la Responsabilidad Patronal

RESOLUCION CD298

Detalle de los pagos de Aportes Extemporáneos

Desde	Hasta	Fechas de			Aplicación del reglamento de Responsabilidad Patronal	
		Pago	Transferencia	Convenio	Literal	Justificación
01/10/2009	30/10/2009	15-JAN-10			LIT. B	ART. 4 CD-298

Valores Ocasionados

Concepto	Valor Calculado	Valor Financiado	Valor Resp. Patronal
ATENCIONES MEDICAS	8,10	0,00	109,00
TOTAL =	8,10	0,00	109,00

SON: (CIENTO NUEVE 00/100 US DÓLARES)

JEFATURA PROVINCIAL DE SALUD

En vista de que la liquidación de RESPONSABILIDAD PATRONAL que antecede, está sujeta a las disposiciones legales vigentes.

RESUELVE :

APLICAR la RESOLUCION CD298 del Reglamento de Responsabilidad Patronal, a ASISERVY S.A. en consecuencia deberá cancelar al I.E.S.S., la cantidad de \$109.00 (CIENTO NUEVE 00/100 US DÓLARES), por el seguro de JEFATURA PROVINCIAL DE SALUD del afiliado GILER QUIROZ MAGALY ELIZABETH con Cédula Nro: 1309449872 DISPONER a la dependencia de cobranza del I.E.S.S., de la jurisdicción a la que corresponde el domicilio del sancionado, proceda a NOTIFICAR con la presente Resolución y las prevenciones legales contenidas en la Ley del Seguro Social, el Reglamento de Responsabilidad Patronal, y, más disposiciones internas; y, RECAUDAR el valor de la sanción determinada por RESPONSABILIDAD PATRONAL, dando estricto cumplimiento a disposiciones legales vigentes.

CAJAPE DELGADO MELVIN RENE

1311439895

Sub Director/Jefe Departamento

HOSPITAL DE MANTA

MANABI

MANTA

Fecha emisión acuerdo: viernes 19 julio 2013

Observaciones: POR ATENCIONES DE MEDICINA GENERAL

COMPROBANTE DE PAGO GENERADO POR GLOSA



August 21 del 2013 15:17

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

ASISERVY S. A.

NUÑEZ MARQUEZ GUSTAVO VINICIO

COMPROBANTE DE PAGO

No. Comprobante: 000000000509466

Concepto:	PAGO DE RESOLUCIONES POR GLOSA - , 13576680	Emitido en:	2013-08-21
No. RUC / REGISTRO:	0991313788001 - 0001	Fecha de Vigencia de Pago:	2013-08-31
Nombre / Razón Social / Organización:	ASISERVY S.A. - ASISERVY S. A.		
Periodo de Pago:	2013 - 08		
Forma de pago:	Fondos propios		
Observación:			

Valor	132.00
Intereses por mora (+)	0.00
Seguro Salud Tiempo Parcial(+)	0.00
Honorarios Abogado(+)	0.00
Gastos Administrativos(+)	0.00
Subtotal(=)	132.00
Notas de Crédito(-)	0.00
Total(=)	132.00

Señor Empleador

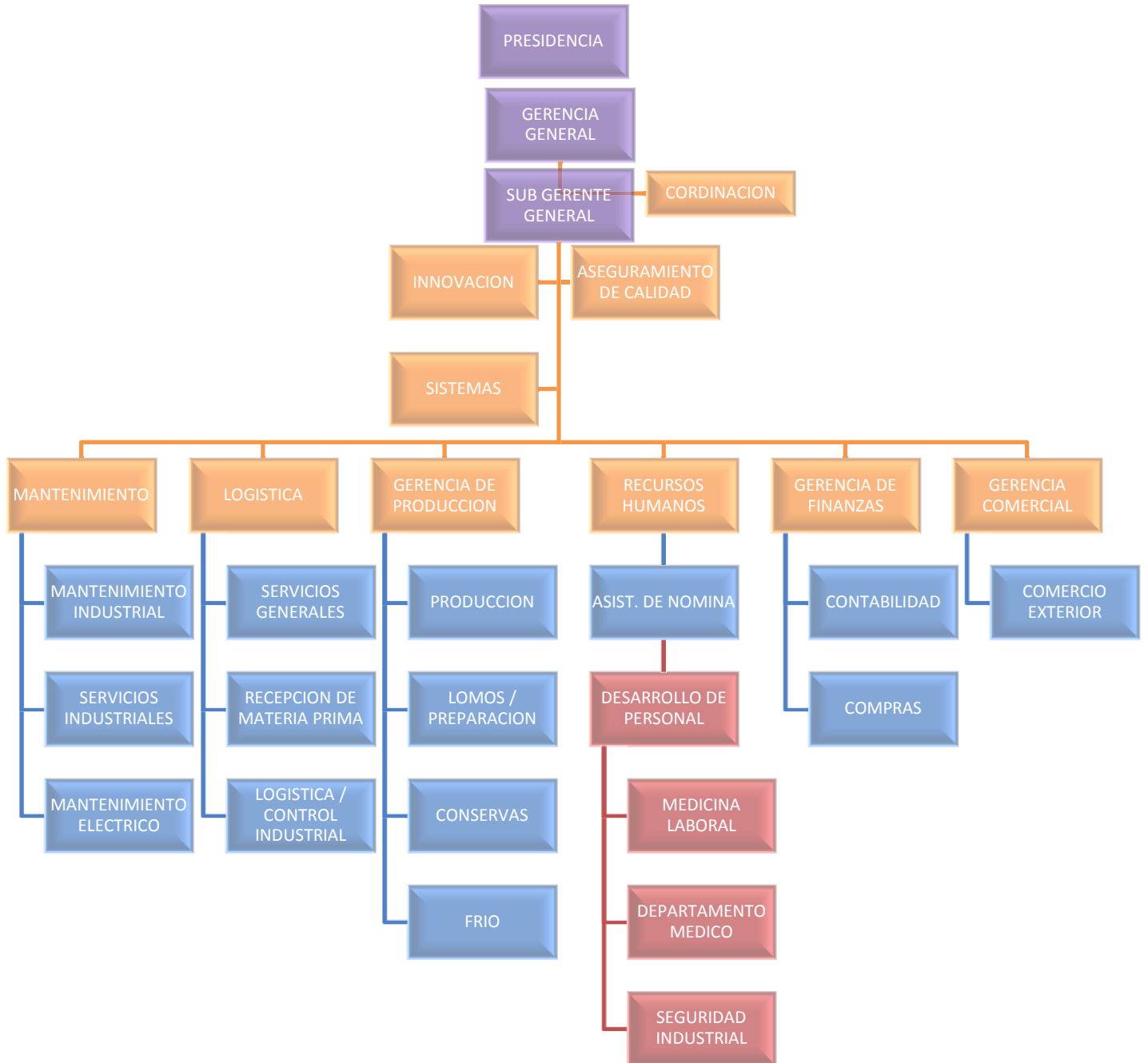
Usted puede pagar sus obligaciones patronales en línea en cualquier agencia de los bancos: Bolivariano, Guayaquil, Austro, Pacífico, Oficinas de Western Union Red Activa, Ventanillas Coop. de Ahorro y Crédito El Sagrario; o, en cualquier agencia de Servipagos .

Cuando realiza los pagos en bancos, el estado inicial del comprobante es DEPOSITADO y luego de la conciliación se registrará como CANCELADO.

La cancelación de planillas de obligaciones patronales a través de débito bancario no requiere generación previa del comprobante. En cuanto a fondos de reserva, aportes en mora, retroactivos y diferencias, dividendos de préstamos y glosas, obligatoriamente debe generarlos para brindarle el servicio.

Bajo ningún concepto puede transferir directamente a ninguna cuenta del IESS valores para el pago de obligaciones patronales.

ORGANIGRAMA



ENCUESTAS

Estas primeras preguntas sirven para conocer ASPECTOS GENERALES SOBRE USTED. Por favor, lea atentamente cada pregunta y escriba o señale con una X la respuesta que considere

¿Cuál su fecha de nacimiento? Día: _____ Mes: _____ año: _____

¿Cuál es su sexo? 1 Mujer 2 Hombre

¿Vive en Manta? 1 SI 2 NO

¿En que barrio vive? _____

¿Cuál es su estado civil de convivencia?

1 Soltero/a 4 Viudo/a
2 Casado/a 5 Separado/a
3 Unión libre 6 Otra respuesta, especifique. _____

¿Cuál es el nivel máximo de estudios que ha terminado?

1 No he cursado estudios pero se leer y escribir
2 Estudios primarios incompletos
3 Estudios primarios completos
4 Educación secundaria básico
5 Estudios secundarios completo (Bachiller)
6 Estudios de formación profesional (SECAP)
7 Estudios universitario medio (incompleto)
8 Estudios universitarios superiores (completo/título)
9 Otra respuesta. _____

Su actual contrato es:

1 Temporal
2 Indefinido
3 Otra respuesta (Por favor, especifique) _____

¿Cuánto tiempo hace que ocupa su actual puesto de trabajo? _____

¿Cuál es su jornada / horario de trabajo? _____

Anexo

SALUD GENERAL

Indique en qué grado está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

Totalmente falso	1
Bastante falso	2
No lo sé	3
Bastante cierto	4
Totalmente cierto	5

Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas
Estoy tan sano como cualquiera
Creo que mi salud va a empeorar
Mi salud es excelente

En general, usted diría que su salud es ...?

Pobre	1
Aceptable	2
Buena	3
Muy buena	4
Excelente	5

EMPLEABILIDAD

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

Confío en que podría conseguir rápidamente otro trabajo más o menos igual pagado sin tener que cambiar de residencia

No me importa si me despiden porque encontraré fácilmente otro trabajo

Soy optimista en que encontraría otro trabajo si lo buscara

Otras empresas no están interesadas en empleados como yo

Puedo cambiar fácilmente a otro trabajo

Anexo

INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Completamente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo
Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo
Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo
Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo

EMPRESA PROCESADORA DE PESCADO ASISERVY S.A. - MANTA

ENCUESTA LABORAL – ÁREA DE PRODUCCIÓN

Describa la frecuencia con que se da en su vida laboral, no le dé demasiadas vueltas a las preguntas, procure ser honesto y transparente con lo que responda.

1. La condición es nunca 2. La condición es raras veces 3. La condición es ocasionalmente
4. La condición es algunas veces 5. La condiciones generalmente 6. La condición es siempre

No.	CONDICIÓN	RESPUESTA					
1	En mi empresa no se comprende la misión y metas de la organización	1	2	3	4	5	6
2	El rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	1	2	3	4	5	6
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	1	2	3	4	5	6
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	1	2	3	4	5	6
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes superiores	1	2	3	4	5	6
6	Mi supervisor no me respeta	1	2	3	4	5	6
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	1	2	3	4	5	6
8	Mi equipo no respalda mis metas personales	1	2	3	4	5	6
9	Mi equipo de trabajo no disfruta de prestigio dentro del trabajo	1	2	3	4	5	6
10	La estrategia general de la empresa no es bien comprendida	1	2	3	4	5	6
11	Las políticas de la gerencia impiden un buen desempeño	1	2	3	4	5	6
12	Una persona a mi nivel no tiene control sobre el trabajo	1	2	3	4	5	6
13	Mi supervisor no se ocupa de mi bienestar personal	1	2	3	4	5	6
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	1	2	3	4	5	6
15	En mi empresa no se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	1	2	3	4	5	6
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	1	2	3	4	5	6
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4	5	6
18	Mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado	1	2	3	4	5	6
19	Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	1	2	3	4	5	6
20	La organización carece de dirección y objetivo	1	2	3	4	5	6
21	Mi equipo de trabajo me presiona demasiado	1	2	3	4	5	6
22	Me siento incómodo al trabajar con los miembros de otras unidades	1	2	3	4	5	6
23	Mi equipo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	1	2	3	4	5	6
24	La cadena de mando no se respeta	1	2	3	4	5	6
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	1	2	3	4	5	6

Fecha:

Gracias!



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
FTS-EPS-12-2012



Control de tutoría de Dirección de Tesis

Título del Trabajo: “ LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS OBREROS DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA PROCESADORA DE PESCADO ASISERVY S.A. DE LA CIUDAD DE MANTA “

Estudiante: Mariuxi Eduvi López Delgado

Director(a) Tesis: Dr. Patricio Acuña Mejía

Sesión de tutoría No.					1
Fecha:	21/Mar/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none">- Revisión del tema.- Revisión y Análisis de la Introducción- Cambios de contexto- Cambio , corrección del enlace de investigación					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No.					2
Fecha:	25/Mar/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none">- Revisión del Capítulo I- Salarios , Remuneraciones- Corrección completa del primer capitulo					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No.					3
Fecha:	16/Abril /2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Capitulo II - Fundamentación teórica - Autoestima - Importancia - Relaciones con los demás 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No.					4
Fecha:	06/Mayo/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Capitulo II - Revisión y corrección - Cambio de contextos - Cambio de orientación - Autoestima Compromiso Organizacional - Conclusiones 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No.					5
Fecha:	21/Mayo/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	21H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y corrección del Capítulo V - Fundamentación científica 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No. 6					
Fecha:	07/Jun/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	21H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y corrección - Capitulo IV 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No. 7					
Fecha:	20/Jun/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones del contexto - Ajuste de capítulos finales 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No. 8					
Fecha:	27/Jun/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de formatos para encuestas - Análisis y cambios 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No. 9					
Fecha:	24/Jul/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las Preguntas - Análisis de los resultados de la tabulación - Identificación de los factores analizados en las encuestas 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No. 10					
Fecha:	02/Agost/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de tabulación - Revisión de cuadros estadísticos - Cambios y análisis de interpretación 					
Firma Estudiante			Firma Director		

Sesión de tutoría No. 11					
Fecha:	06/Agost/2013	Hora Inicio:	18H00	Hora Final:	20H00
Trabajo Realizado					
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión Final de capítulos - Ajusten en conclusiones - Recomendaciones Anexos 					
Firma Estudiante			Firma Director		