



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA ESTABILIDAD  
LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN QUININDÉ EN EL ÁREA DE  
RECAUDACIÓN**

PREVIO A LA OBTENCIÓN TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTORA**

GENESIS MADDELAINE ZAMBRANO HUILA

**ASESOR**

MGT. WILIAM JOSE GUAIRA RAMOS

ESMERALDAS 2022

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

Trabajo de Tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

---

### **Presidente Tribunal de Graduación**

Mgt. Alexandra Maribel Bautista Segovia

---

### **Lector 1**

Mgt. Alexandra Maribel Bautista Segovia

---

### **Lector 2**

Mgt. Johanna Gabriela Cisneros Palacios

---

### **Director de Tesis**

Mgt. Wiliam José Guaira Ramos

---

### **Coordinadora de carrera**

Mgt. Gloria Karina Holguín Alvarado.

## **AUTORÍA DE TESIS**

Yo, **GÉNESIS MADDELAINE ZAMBRANO HUILA**, portadora de la cédula de ciudadanía N° **080342358-1**, expresó que el presente trabajo de investigación es de autoría original y personal, respetando las fuentes de información y empleando las citas correspondientes.

---

**GÉNESIS MADDELAINE ZAMBRANO HUILA**  
**C.I: 080342358-1**

## DEDICATORIA

Gracias a Dios por darme la fuerza para llegar a este momento tan importante en mi vida profesional y personal, por no dejarme caer en los momentos angustiosos.

Quiero dedicar esta investigación a las personas que han sido la causa de mis dificultades y superaciones en mi vida, mi maravillosa familia, el regalo más preciado que Dios me ha dado, gracias, muchas gracias por estar siempre conmigo, sin ninguna condición.

Gracias a mi madre **María Elena Huila Gorozabel**, quien es una mujer de superación constante, quien ha sido mi pilar básico de la perseverancia, siempre son su huella, me da el coraje para seguir adelante y alcanzar mis metas paso a paso, porque gracias a ella soy lo que soy, me da su y el calor que el ser humano necesita, es personas que se preocupan por mi salud, ciencia, educación, alimentación, les estoy agradecida con la vida por sus horas de consejos, regaños, lágrimas de arrepentimiento y alegría, la amo tanto que estoy segura que me entreno para ser una persona íntegra con todo el amor del mundo y estoy muy orgullosa de eso.

A mis hermanos Anthony Fernando Cachiguango Gorozabel y Gynnio Nicolas Tenorio Huila por apoyarme siempre con palabras o con gestos amorosos enseñándome que el amor de hermanos rompe cualquier barrera, los amo infinitamente.

## **AGRADECIMIENTO**

A través de este párrafo agradezco infinitamente a Dios que, en momentos de agobio, de quererme rendir me ilumino y me supo guiar para llegar hasta al término de la carrea, a su vez lograr una meta más en mi vida.

Al Gobierno autónomo descentralizado de Quinindé el área de recaudación por permitir realizar esta investigación dentro de la organización, a sus seis colaboradores que hicieron posible conseguir la terminación de dicha investigación.

Igualmente, agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas que a través de sus docentes con excelencia me pude formar como una profesional, los cuales me impartieron conocimientos e instrumentos.

Agradecida con mi familia por brindarme el apoyo adecuado y en ciertos momentos llenarme de palabras de aliento alimentando mis ganas de seguir adelante.

Agradecida con mi tutor Wiliam Guaira y docente de titulación Maria Lourdes Solis por el apoyo que me brindaron y guiarme en este proceso.

## **RESUMEN**

La cultura organizacional y la estabilidad laboral son fundamentales para el fortalecimiento de toda organización. Son dos variables fundamentales en el estudio del crecimiento y productividad, tanto de una organización como de la persona individual. Esta investigación tiene como objetivo analizar la cultura organizacional y la estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quinindé en el departamento de Recaudación. Se trata de una investigación cuantitativa de carácter descriptivo; así mismo, con un enfoque transversal no experimental ya que se identificó características y datos numérico de carácter descriptivo. La muestra de estudio está conformada por seis colaboradores del área de recaudación. Como instrumento de estudio se utilizó la escala de Likert, Cultura Organizacional y la Estabilidad Laboral establecida por Calderón Zulma (2013). Este instrumento está conformado de dos encuestas, una para medir la cultura organizacional actual de la empresa y otra para medir la estabilidad laboral. Los datos de la investigación fueron analizados utilizando Microsoft Excel, con tablas y gráficos que detallan los resultados obtenidos con la instrumentación. De dicha investigación se obtuvo como resultado la existencia de cierta paridad en cuanto al conocimiento de la misión y visión de la organización. En tal sentido, una mitad de los colaboradores manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en cuanto que conocen la misión y visión de la organización, la otra mitad manifiestan estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con respecto al mismo aspecto. Concluyendo dicho trabajo que la cultura organizacional y la estabilidad laboral son variables que atendidas adecuadamente lograrán que los colaboradores fortalezcan su capacidad para ejercer un trabajo más efectivo y a su vez puedan tomar mejores decisiones a la hora de resolver un conflicto.

**PALABRAS CLAVES:** Cultura Organizacional, Motivación, estabilidad laboral.

## **ASBTRACT**

Organizational culture and job stability are fundamental for the strengthening of any organization. They are two fundamental variables in the study of growth and productivity, both of an organization and of the individual person. The objective of this research is to analyze the organizational culture and job stability in the Decentralized Autonomous Government of the Quindé Canton in the Collection department. It was a quantitative investigation of a descriptive nature; Likewise, with a non-experimental cross-sectional approach since characteristics and numerical data of a descriptive nature were identified. The study sample is made up of six collaborators from the collection area. As a study instrument, the Likert scale, Organizational Culture and Labor Stability established by Calderón Zulma (2013) was used. This instrument is made up of two surveys, one to measure the current organizational culture of the company and another to measure job stability. The research data was analyzed using Microsoft Excel, with tables and graphs detailing the results obtained with the instrumentation. The result of this investigation was the existence of a certain parity in terms of knowledge of the mission and vision of the organization. In this sense, half of the collaborators stated that they agreed and totally agreed that they know the mission and vision of the organization, the other half stated that they disagreed and totally disagreed with respect to the same aspect. Concluding said work that the organizational culture and job stability are variables that, properly addressed, will ensure that employees strengthen their ability to perform a more effective job and in turn can make better decisions when it comes to resolving a conflict.

**KEY WORDS:** Organizational Culture, Motivation, job stability.

## INDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ASBTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>viii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>Presentación del tema de investigación .....</b>	<b>1</b>
<b>Planteamiento del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivo general .....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivos específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
<b>Bases teóricas científicas.....</b>	<b>7</b>
<b>Cultura Organizacional.....</b>	<b>7</b>
<b>Entorno a la cultura organizacional .....</b>	<b>8</b>
<b>Importancia de la cultura organizacional.....</b>	<b>9</b>
<b>Características de la cultura organizacional .....</b>	<b>9</b>
<b>Comportamiento de la cultura organizacional.....</b>	<b>10</b>
<b>Tipos de cultura organizacional.....</b>	<b>11</b>
<b>La Estabilidad Laboral.....</b>	<b>11</b>
<b>Las personas .....</b>	<b>12</b>
<b>Enfoque de las diferencias Individuales .....</b>	<b>12</b>
<b>Cómo los empleados expresan su insatisfacción.....</b>	<b>14</b>



Antecedentes de estudio .....	15
Marco Legal .....	18
<b>CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Tipo de estudio .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 Definición conceptual y Operacionalización de las variables .....</b>	<b>20</b>
Métodos .....	21
Técnicas e instrumentos.....	21
Población y muestra .....	21
Análisis de datos .....	22
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Cultura organizacional .....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Análisis de la estabilidad laboral .....</b>	<b>26</b>
<b>3.3 Propuesta .....</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPITULO VIII: ANEXOS.....</b>	<b>41</b>

# INTRODUCCIÓN

## Presentación del tema de investigación

La cultura organizacional y la estabilidad laboral son dos variables fundamentales en el estudio del crecimiento y productividad, tanto de una organización como de la persona individual. Son muchos los autores que al respecto han realizado estudios.

Con respecto a la primera, señala Rodríguez, L. A. (27 de febrero 2012) se entiende como cultura organizacional al conjunto de actividades, percepciones y actitudes de interacción entre las personas involucradas dentro de todas las organizaciones”. (párrafo 1)

Por su parte, Pérez y Rodríguez (2007), señalan que la cultura organizacional debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a las organizaciones y que estas tienen diferentes características que las distinguen de las que desarrollan una cultura organizacional de acuerdo con sus principales objetivos.

El conocimiento de la cultura en una organización es de gran importancia, ya que en la cultura se expresa y vislumbra claramente las actitudes, conductas y valores que han de tener los empleados en su área de trabajo, lo cual constituye la base del desempeño empresarial (Silva et, al., 2009).

La cultura organizacional es una temática que ha tenido gran relevancia e importancia aun desde los años 70 u 80; es necesario que la cultura organizacional esté presente en cada organización, ya que esta es la encargada de medir el rendimiento tanto individual como colectivo de los trabajadores (Robbin, 2005 citado por Miquilena y Paz, 2008).

Con respecto a la segunda, la estabilidad laboral, Echeverría y Flores (2020) plantean que: “la estabilidad laboral se entiende como el derecho que debe tener el trabajador, esta examina la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo” (p.2).

Revisada la literatura que trata el tema de estabilidad laboral se entiende como estabilidad laboral el derecho que debe tener el trabajador, que pasa por su protección legal y busca la permanencia, en el tiempo, del contrato de trabajo.

Esta idea es ampliada por Calderón (2013), cuando dice:

En la medida que avanza el siglo XXI, se habla de varias tendencias económicas y demográficas que causan un gran impacto en la cultura de las organizaciones; las nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones, tanto públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances y adentrarse en el estudio de esta cultura. Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local y han pasado a tener como referencia el mundo (p.13).

Lo anterior deja ver la necesidad de estudiar estas variables en organizaciones públicas tan fundamentales para la sociedad como son los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) y muy particularmente el que será objeto de estudio de esta investigación el GAD de Quinindé, con especial atención en el área de Recaudación.

La pertinencia, importancia, interés y relevancia de este estudio se acentúa aún más cuando nuestro texto constitucional señala, en su artículo 227, “que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficiencia, eficacia, calidad” (p.77). En el entendido que la cultura organizacional y la estabilidad laboral, al decir de muchos expertos, tributa al logro de los principios antes señalados, es de interés para el investigador conocer el comportamiento inclusivo en el GAD de Quinindé en el área de recaudación.

## **Planteamiento del problema**

Una cultura organizacional viva, clara y positiva no solo atraerá beneficios para los empleados, sino que sobre todo conducirá a la felicidad y calidad de vida de los empleados, aumentando así el compromiso en la empresa, por otro lado las personas son el centro de la organización, un factor importante que no podemos ignorar, centrándose en la estabilidad del trabajo de todos, un asociado en la organización.

Lo anterior se ve ampliado cuando Villafañe (2000) define que, “En la actualidad, diversos autores alrededor del mundo demuestran interés en el tema de la identidad organizacional, sus factores y beneficios al contar con colaboradores altamente identificados con la empresa a donde pertenecen” (p.33).

En contraposición y de acuerdo con García (2009), un clima organizacional negativo repercute directamente en los objetivos de la empresa; en la satisfacción de los trabajadores o en el aumento de los conflictos internos, influirá al inhibir el comportamiento de los empleados, así como de los gerentes; este comportamiento marca un camino a la destrucción de relaciones de cooperación entre los mismos, lo que contribuye a la creación de inestabilidad laboral de los colaboradores.

Al igual que las organizaciones, las personas se componen de un conjunto de comportamientos e interacciones dentro de ellas, definidas por los miembros que las crean. La cultura existe en una forma muy abstracta a través de un conjunto de creencias y valores compartidos por los empleados de una empresa para gobernar el comportamiento de una organización, racionalizando las muchas actitudes que conectan a las personas y determinan cómo piensan, sienten y actúan.

En América Latina la rotación de personal es generalizada. Cada año se crea o se destruye aproximadamente uno de cada cuatro puestos de trabajo. La rotación afecta a los trabajadores menos calificados. (Banco Internacional de Derechos, 2020). El Ecuador no escapa a este problema, en la actualidad el mundo y la forma de pensar de cada individuo ha cambiado generando transformaciones en la sociedad respecto a las organizaciones.

La sociedad ecuatoriana se ve afectada por el tema de la inestabilidad laboral. En la provincia de Esmeraldas las instituciones públicas y privadas no suelen brindar estabilidad a sus colaboradores, al no brindarles estabilidad el ambiente laboral se vuelve tenso y negativo.

En consecuencia, los efectos negativos influyen dentro de la organización y provoca inestabilidad laboral y desmotivación en el colaborador, y trae como resultado que el colaborador no se desenvuelva con la eficacia y eficiencia que necesita para realizar las labores que se le asignen dentro de su puesto de trabajo o en otros casos prefieren hasta renunciar.

Todo lo anterior llevo al investigador a plantearse las siguientes interrogantes

¿De qué manera se ve afectada la cultura organizacional y la estabilidad laboral de los colaboradores del Área de recaudación del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quinindé, provincia de Esmeraldas?

¿Conocer cuáles son los motivos que afecta la estabilidad laboral y la cultura organizacional en el GAD de Quinindé?

## **Justificación**

En la abundante bibliografía existente se deduce que el clima organizacional se encuentra estrechamente ligado con la estabilidad laboral; por esta razón, muchas organizaciones como el caso del municipio de Quinindé tienen gran interés en conocer acerca de su cultura organizacional y de su estabilidad laboral para, posteriormente, apoyar con acciones de mejora que tributen al logro de los principios de eficacia, eficiencia y calidad que les corresponde por imperativo constitucional.

También aportará beneficios para los empleados, por cuanto se conocerán y se tomarán en cuenta sus necesidades, habilidades, inquietudes y expectativas. Este estudio servirá como base para otras investigaciones de empresas similares.

Aunado a lo anterior, el porqué de esta investigación se resume en su finalidad, a saber: ¿conocer cuáles son los motivos que afecta la estabilidad laboral dentro de la cultura organizacional en el GAD de Quinindé?

Dicho estudio se consideró novedoso, ya que en el GAD de Quinindé no se ha realizado ninguno de esta índole; es pertinente y de impacto, ya que aportara al diseño de estrategias en procura de mejorar el desempeño de las servidoras y servidores públicos; es prioritario; dada la necesidad observada de prestar un mejor servicio a la colectividad.

Por otra parte, las variables a investigar son fundamentales objetos de estudio para el fortalecimiento de la línea de investigación Gestión Estratégica que se trabaja en la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Analizar la cultura organizacional y la estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quinindé en el departamento de Recaudación.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los aspectos de la Cultura Organizacional de los colaboradores del GAD de Quinindé en el área de Recaudación
- Describir la estabilidad laboral presente en los colaboradores del GAD de Quinindé en el área de Recaudación
- Señalar estrategias para conservar la cultura organizacional que favorezcan a la estabilidad laboral de los colaboradores del GAD de Quinindé en el área de Recaudación

# **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## **Bases teóricas científicas**

Las bases teórico-científicas de la presente investigación están referidas a los conceptos de cultura organizacional y estabilidad laboral, de los cuales se analizan su definición por diferentes autores, algunas posiciones teóricas relevantes que se pueden encontrar en las publicaciones consultadas, y los indicadores más usados para medir su estado.

## **Cultura Organizacional**

Al indagar en la literatura acerca de este concepto, se encuentran autores, tales como: Schein (2014), quien señala que la cultura organizacional es considerada como un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo social que conforma la organización aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que lo ha trabajado suficientemente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

Igualmente, para Domínguez et al. (2009), la cultura organizacional es el patrón general de conducta, creencias y valores que sus miembros comparten. Se le puede inferir de lo que la gente dice, hace y piensa en el contexto de una organización.

Cada organización tiene su propia organización o cultura corporativa. Para entender una organización, el primer paso es entender su cultura. Ser parte de una organización significa imbuir su cultura. Vivir en una organización, trabajar en una organización, participar en sus actividades, hacer carrera en una organización es estar profundamente involucrado en su cultura organizacional. La forma en que las personas interactúan en una organización, las actitudes dominantes, los supuestos básicos, las aspiraciones y los problemas relacionados con las interacciones entre los miembros son parte de la cultura organizacional.

Así mismo, la cultura organizacional es intangible en sus fundamentos, dicho de otro modo, las creencias, valores, normas, marcos de referencia no son palpables, solo se logra evidenciar su influencia dentro de la organización a través de sus miembros,



determinando de este modo, que la cultura influye en el comportamiento de los integrantes de la organización (Montoya, 2014).

Como se puede deducir de lo expresado por los autores citados la cultura organizacional es un fenómeno o conjunto o sistema de conductas que se da a lo interno de una organización y que puede afectar positiva o negativamente el desempeño de los miembros de la organización, y por ende, la estabilidad de los mismos. Es así que una cultura organizacional bien entendida y socializada y sobre todo empoderada por cada uno de los miembros de la organización, evitará resultados como los observados por el investigador en la entidad objeto de estudio

Igualmente, independientemente del tipo de organización, la cultura organizacional es muy importante porque permite tanto a los líderes como al resto de colaboradores entender, percibir y poner en práctica los lineamientos para hacer lo necesario hacia la consecución de los fines que persigue. Bajo estos enfoques, en esta investigación, se utilizaron los términos cultura organizacional y estabilidad laboral.

### **Entorno a la cultura organizacional**

Con respecto al entorno a la cultura organizacional, Harold (2001) señala que la cultura y el entorno de una organización se centran en el crecimiento personal y el reconocimiento espiritual de la organización y el valor de los colaboradores. No solo brindan oportunidades laborales, sino que también se esfuerzan por crear una cultura en la que los empleados crezcan y aprendan. Las organizaciones de confianza y apertura se caracterizan por la confianza mutua, la honestidad y la apertura.

Agregando a lo anterior que el entorno general incluye las cláusulas globales económicas, políticas y legales, demográficas, tecnológicas y socioculturales que pueden afectar dentro de una organización. Los cambios en cualquiera de estas áreas no suelen ser tan drásticos como los cambios en el entorno inmediato, pero los gerentes deben tenerlos en cuenta al planificar, organizar, dirigir y controlar.

## **Importancia de la cultura organizacional**

Es mucha la literatura que afirma que la cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la empresa, creándose un clima de compañerismo, y al mismo tiempo, de entrega en el trabajo favorable a su nivel de producción. Afirmación que es compartida por el investigador con base en los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de su carrera y su experiencia laboral.

Las organizaciones necesitan mantener a la parte más importante de una empresa, como son las personas que trabajan allí, por la debida razón que gracias a ellos está en constante funcionamiento.

Para Domínguez et al. (2009), la cultura organizacional es el patrón general de conducta, creencias y valores que sus miembros comparten. Se le puede inferir de lo que la gente dice, hace y piensa en el contexto de una organización.

## **Características de la cultura organizacional**

El comportamiento de las personas es uno de los factores fundamentales e importantes de la cultura organizacional, estas influyen entre los grupos con conductas y pensamientos similares

En este sentido Cantú (2002) señaló que existen nueve características principales que enfocan la naturaleza de la cultura organizacional.

- **Membresía** El grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo, no solo con el tipo de trabajo que realizan.
- **Énfasis en grupo.** las actividades laborales se organizan en torno a grupos, no a individuos,
- **Orientado a las personas.** Las decisiones de gestión tienen en cuenta el impacto de los resultados en los miembros de la organización,

- Fusionar entidades. alentar a las unidades individuales de la organización a operar de manera coordinada e independiente,
- Controlar. utilizar reglamentos, procedimientos y supervisión directa para controlar el comportamiento de las personas,
- Capacidad para aceptar riesgos. la medida en que se alienta a los empleados a ser motivados, creativos y a asumir riesgos
- Criterios de adjudicación. La forma en que se distribuyen las recompensas, como aumentos y promociones, se basa en el desempeño y la antigüedad de los empleados, el sesgo u otros factores ajenos al desempeño.
- Considerar metas o medios. La forma en que la gestión presenta los resultados o metas en lugar de las técnicas o procesos utilizados para lograrlos.
- Un enfoque de sistemas abiertos. La medida en que la organización controla y responde a los cambios externos.

Por lo tanto, con el tiempo, la cultura de una organización se perpetúa por su tendencia a atraer y retener a personas que se alinean con sus valores y creencias. Así como las personas pueden optar por mudarse a un área en función de características geográficas como la temperatura, la humedad y los patrones de lluvia, los empleados tienden a inclinarse hacia la cultura organizacional que prefieren como entorno de trabajo, lo que hace que las empresas y los empleados sean similares.

### **Comportamiento de la cultura organizacional**

Robbins (2004) dice que es un área de estudio que estudia el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento en las organizaciones con el objetivo de aplicar este conocimiento para mejorar la eficacia de esta organización.

La comunicación organizacional es uno de los temas principales del comportamiento organizacional, junto con áreas de aprendizaje como el poder, los procesos grupales, el aprendizaje, la motivación, la percepción, el conflicto y el estrés. Sin embargo, el nivel de membresía de un miembro de la organización afecta su actitud positiva.

## **Tipos de cultura organizacional**

Cantú (2011) autor ya citado, observa que la mayoría de las grandes organizaciones tienen diferentes culturas y subculturas dominantes. La cultura dominante representa los valores básicos compartidos por la gran mayoría de los miembros de la organización, cuando se trata de cultura organizacional se habla de la cultura dominante. La subcultura en una organización refleja los problemas, situaciones y experiencias compartidas por sus miembros. Se identifican por el nombre y la división geográfica de la facultad. Si la organización no tiene una cultura dominante e incluye solo muchas subculturas, el valor de la cultura organizacional como variable independiente se reducirá significativamente porque no hay una explicación unificada sobre qué comportamiento se considera aceptable o inaceptable.

## **La Estabilidad Laboral**

El estado tiene la obligación de proteger el derecho al trabajo. El derecho al trabajo es constitucional, es política pública la estabilidad laboral, es decir, el derecho al trabajo no es más que una manifestación obvia que pretende protección por desempleo y subempleo; por tanto, esta protección, junto con la legislación laboral, constituye el derecho a mantener un trabajo estable. No cabe duda de que toda persona tiene el derecho y la obligación de trabajar. La estabilidad laboral se protege a través de la legislación laboral.

De esta forma y en base a la explicación anterior, existen algunas definiciones de estabilidad laboral, por diferentes autores.

Se cita, por ejemplo, a Ramírez y Cajigas (2004), quienes comentan que la estabilidad laboral, entendida como la cantidad de tiempo promedio que permanece un empleado en una misma empresa, aunque cambie de cargos, es cuestión de doble vía, pues se rompe una estabilidad por causa del empleado o el empleador, aunque sobre la decisión de uno u otro gravitan costos distintos.

En este mismo orden de ideas “La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato

de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan” (Pedraza et al, 2010, p.497).

Un último autor para citar en este plan de investigación es (Hofstede, 1991; 1994, como cito Farias, 2007) quien insta la cultura como “la programación mental colectiva lo que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de los de otro” (p. 4). En esta definición se trasluce que la cultura se aprende y no se hereda ya que viene del entorno social y no de la parte genética.

Los empresarios precisan conocer cuál es el tiempo medio que permanecen los trabajadores claves en los niveles de operario medio o superior en las empresas, como mecanismo de evaluación y control preventivo.

## **Las personas**

Chiavenato (2000) se refiere a las personas que planifican, organizan, administran y controlan la empresa para su funcionamiento y operación. No hay organización sin personas. Toda organización está formada por personas de las que depende el éxito y la continuidad. La unidad organizativa básica es el estudio de las personas, especialmente la gestión de los recursos humanos. La gestión de recursos humanos estudia a las personas desde muchas perspectivas, las personas son personas (con personalidad y rasgos de personalidad, aspiraciones, valores, actitudes y objetivos). (Motivaciones y objetivos personales) y las personas como recursos (con las habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la misión de la organización).

## **Enfoque de las diferencias Individuales**

Los seres humanos son diferentes de muchas maneras, con diferentes habilidades, personalidades, valores y necesidades. Durante el siglo pasado, los psicólogos realizaron miles de estudios para comprender estas diferencias. Aquí describiremos la visión predominante de las diferencias individuales.

Afectan la motivación y satisfacción de los empleados. Este enfoque se basa en la suposición de que las necesidades de los empleados afectan su motivación y satisfacción.

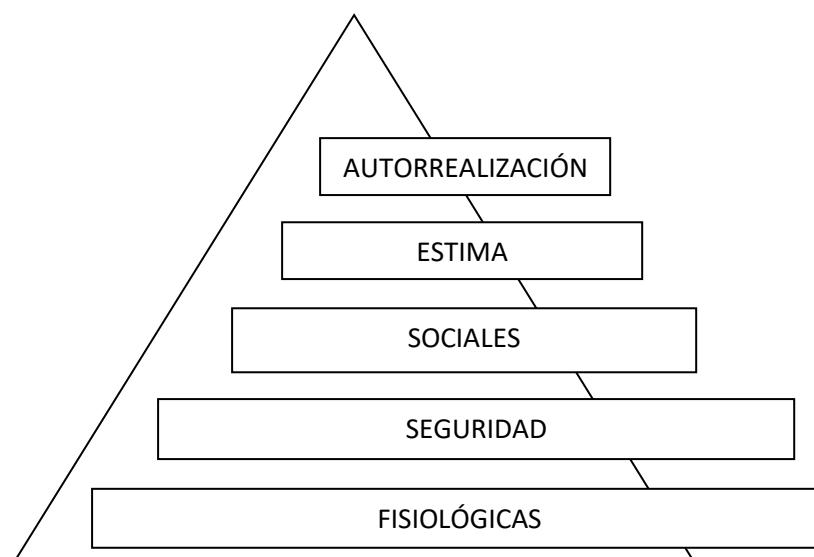
- Tipo de necesidad:

Hay una fuerte sensación de que algún aspecto de la vida de alguien tiene fallas, lo que crea una tensión incómoda. Esta tensión se convierte en el motor del individuo, impulsándolo a actuar en respuesta a la necesidad, reduciendo la tensión y reduciendo la intensidad de la motivación.

- La pirámide de las necesidades:

El psicólogo Abraham Maslow cree que los humanos tienen cinco necesidades: necesidades fisiológicas (abajo), seguridad, pertenencia, estima y autorrealización (arriba). Los dispuso en una pirámide de necesidades, describiendo el orden en que las personas intentan satisfacer sus necesidades.

Es importante satisfacer sus necesidades primero. Cuando una persona ve que se están satisfaciendo las necesidades de cada nivel, su motivación cambia para satisfacer las necesidades del siguiente nivel en orden ascendente.



**Figura 1:** Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow,

*Nota:* Pirámide creada por Abraham Maslow adaptada en elaboración propia

Las necesidades fisiológicas son alimento, vestido y vivienda que las personas intentan satisfacer de otros.

Para (Maslow, 1943, como citó Turienzo, 2016) las necesidades de seguridad se refieren al deseo de seguridad y estabilidad, libre de dolor, peligro y enfermedad. Algunos empleados expresaron sus necesidades de seguridad, como el deseo de tener un trabajo estable con beneficios médicos completos, desempleo y jubilación. Estas personas pueden sentirse frustradas por las prácticas actuales de dotación de personal flexible, enfatizar los beneficios temporales para evitar beneficios). Otros empleados expresaron su necesidad de seguridad porque el deseo de un trabajo que mejore sus habilidades y asegure un empleo permanente es a menudo más importante que un ingreso más alto.

La necesidad social pertenece al anhelo de amistad, amor y pertenencia. Los empleados con una gran necesidad de asociación disfrutan trabajar con otros. Un empleado con pocas necesidades menores puede estar satisfecho trabajando solo. Si una organización no satisface las necesidades de sus miembros, los empleados pueden expresar su insatisfacción en forma de alto ausentismo, baja productividad, comportamiento relacionado con el estrés e incluso depresión.

Las necesidades de estima se refieren al deseo de tener autoestima. Un sentido de logro personal y apreciación de los demás. Para satisfacer estas necesidades, las personas buscan logros, promociones, prestigio y estatus, es un símbolo de su capacidad y valor personal.

Las necesidades de autorrealización se refieren al deseo de aceptación personal, satisfacción personal y realización de todo su potencial.

### **Cómo los empleados expresan su insatisfacción**

La insatisfacción de los empleados se puede expresar de muchas maneras. Por ejemplo, en lugar de renunciar, los empleados pueden quejarse, desobedecer, robar activos de la organización o descuidar algunas de sus responsabilidades laborales.

Salida: Un acto de intención de dejar la organización. Incluye buscar un nuevo trabajo, así como renunciar.

Voz: esfuerzos activos y constructivos para mejorar las condiciones. Incluye sugerencias de mejora, discusión de problemas con los superiores y alguna forma de acción sindical.

Leal: Pasivo pero optimista esperando que la situación mejore. Incluye hablar en nombre de la organización frente a las críticas externas y confiar en que la organización y su liderazgo harán lo correcto.

Negligencia: La pasividad permite que las cosas empeoren. Incluye ausencias o retrasos más largos, menos esfuerzo y mayores tasas de error.

### **Antecedentes de estudio**

Antes de redactar el apartado de los antecedentes se revisaron diversas investigaciones publicadas tanto en revistas científicas como en repositorios universitarios, de donde se seleccionó una muestra de aquellas que se relacionan directamente con los temas de cultura organizacional y estabilidad laboral de trabajadores y colaboradores, analizándolos desde el punto de vista de sus objetivos, metodología empleada y resultados obtenidos.

Bajo esta perspectiva se seleccionaron investigaciones de los años 2003 hasta la actualidad, para tener una muestra representativa de la evolución del estudio del tema, donde se pudo constatar que los autores manejan similares presupuestos teóricos respecto a la cultura organizacional y la estabilidad laboral, pero utilizan diferentes instrumentos para medirlos.

Esta investigación se sustenta en estudios realizados por Ortíz, S. J., Daza, C. A., & Labarcés, B. C. (2014); Giraldo et. al (2012); Bustamante (2008); Libreros (2011); Calderón et al. (2003).

A continuación, los aportes de cada una de las investigaciones seleccionadas, las cuales se presentan de manera cronológica de las más recientes a la de mayor data de vigencia. De acuerdo con Ortíz et. al. (2014) quienes estudiaron sobre la cultura organizacional en el rendimiento laboral de los Operadores Turísticos de Santa Marta, Colombia por medio de la interacción entre características personales y organizacionales. El tipo de diseño fue descriptivo transversal. La muestra efectiva en la cual se realizó el estudio es



de 27 Organizaciones conformada de esta manera: 15 hoteles de los afiliados o no a COTELCO, 10 restaurantes y 2 agencias de Viaje. Se aplicó una encuesta y entrevistas a directivos y colaboradores de dichas instituciones. Los resultados permitieron concluir la percepción de una Cultura Organizacional satisfactoria por parte de los empleados y directivos de esta organización, en ambos niveles jerárquicos, lo cual está estrechamente ligado al compromiso que actualmente asumen los mismos sin distinción del cargo ocupado.

Por otro lado, Giraldo et al. (2012), realizaron un estudio de la cultura organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada en el cual consideraron analizar la percepción de los trabajadores con respecto a 14 factores; El tipo de diseño fue descriptivo transversal con un paradigma cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 92 miembros de la organización. Se utilizó un diseño transversal los resultados permitieron concluir la percepción de una Cultura Organizacional satisfactoria por parte de los empleados de esta organización, el sentimiento de importancia como miembro de la institución, la retribución económica, el agrado a su trabajo, el trato del jefe inmediato, el medio ambiente que rodea su lugar de trabajo, la comunicación de reglamentos, políticas, normativas y procedimientos internos, la valoración de su capacidad profesional, la correspondencia del puesto con las funciones que realiza son factores influyentes para permanecer empleado en la institución y clase de comunicación entre compañeros de área.

Según Bustamante (2017), en una investigación sobre Cultura organizacional y estabilidad laboral en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017, para lograr esas conclusiones se utilizó el método hipotético-deductivo, la técnica de investigación de cultura organizacional que se utilizó para recolectar la información fue una encuesta por cuestionario escrito denominado cultura organizacional de Denison Jano Vich y Young, 1994, adaptado por Ramón Bustamante, 2017 obteniendo como resultado que el 26.67% los empleados muestran un buen nivel de cultura organizacional, el 48,00% piensa que es normal, el 25,33% piensa que no es bueno, también se puede observar que el 29,33% de los empleados lo muestran buena estabilidad laboral, el 46 67%. nivel normal, el 24,00% lo considera bajo. Según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,573, los resultados se marcan como moderados, con significación estadística  $p = 0,000$ , inferior a 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula Se presentan

inconformismos por ciertos manejos laborales, que se realizan en la organización desde el punto de vista del desarrollo del talento humano y se está generando una brecha entre la alta dirección y los empleados, pues estos últimos, han ido perdiendo la confianza y el compromiso directo hacia la organización

Para Libreros (2011) explica la investigación que habla sobre la incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca en Colombia, esta investigación presenta un estudio descriptivo, para la validación de este proceso de investigación se seleccionó el método deductivo las técnicas utilizadas fueron las entrevistas y encuestas dicho instrumento consta de 43 preguntas relacionadas con el Bienestar Laboral y la gestión escolar de la institución educativa fue aplicada a una muestra que corresponde al 50% de los servidores públicos de la Institución Educativa Cárdenas Centro de Palmira, el cual menciona que las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global, experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente.

De igual forma Calderón et al. (2003), realizaron la publicación del artículo de investigación titulado: “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral”, de Cuadernos de Administración de la Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia. Esta investigación busca establecer las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Parte de considerar que la gestión de la organización requiere, por parte de sus líderes, comprender tanto elementos técnicos como socioculturales; uno de éstos lo constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, 19 por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional.

Se plantea, además, que, si se pretende trascender programas asistencialistas y aportar a la calidad de vida de las personas que trabajan, es necesario conocer y actuar sobre variables de carácter sociocultural. Mediante un enfoque cualitativo-cuantitativo en el que se realizaron 14 entrevistas en profundidad y 204 encuestas a trabajadores de diversos niveles ocupacionales de siete empresas, se trató de contrastar la mencionada relación. Los resultados muestran que la satisfacción del trabajador está asociada con

culturas orientadas al empleado, corporativista, abiertas, pragmáticas y con control laxo, pero no se pudo establecer que existía asociación entre organizaciones con culturas orientadas al proceso y el bienestar de sus empleados.

## **Marco Legal**

Esta investigación está sustentada en las siguientes normas y leyes existente y vigentes tales como; La Constitución del Ecuador (2008); El Código del Trabajo (2012); Reglamento interno de talento humano (2011); Ley Orgánica de Servidor Público (2016);

La Constitución del Ecuador (2008) en el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto, Sección Tercera – Formas de trabajo y su retribución, Art. 326, Numeral 5 manifiesta que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p.2).

Asimismo, en el párrafo 6 del mismo artículo, garantiza el derecho de todos los trabajadores a reanudar su trabajo normal y mantener una relación laboral después de un accidente de trabajo. El artículo 332 del apartado anterior se refiere a eliminar los riesgos laborales de los trabajadores para no afectar su salud reproductiva (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Existen algunas disposiciones del Código del Trabajo (2012) apoyan las actividades laborales y son consideradas para un análisis detallado de las opiniones de los trabajadores de la empresa, como las mencionadas en los artículos 79 al 133 del Capítulo 6, que expresan todo el contenido relacionado con el trabajo. Normativa sobre sueldos, salarios, beneficios y bonificaciones y retribuciones adicionales. Además, el Capítulo 5 considera la prevención de riesgos, las medidas de seguridad y salud, los puestos de asistencia y la capacidad de trabajo reducida.

Reglamento Interno del Talento Humano (2011) menciona que, los talentos son el principal activo para el desarrollo y cumplimiento de la misión de la organización; por ello, es necesario regular su desarrollo, establecer normas, y permitir una gestión eficiente y eficaz que asegure el compromiso institucional de las autoridades, servidores

públicos, servidores públicos. , funcionarios y servidores públicos para mantener las relaciones internas dentro del marco La forma más adecuada de cumplir con las obligaciones legales de manera respetuosa y entusiasta

Ley Orgánica de Servidores Públicos (2016) menciona que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo conocer el comportamiento organizacional, profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación

## **CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Tipo de estudio**

En la presente investigación se empleó un trabajo investigativo cuantitativo de carácter descriptivo, así mismo con un enfoque trasversal no experimental ya que se identificó características y datos numéricos que describan los diferentes elementos de la cultura organizacional en la estabilidad laboral en uno de los departamento del municipio de Quinindé “Área de Recaudación” en donde se presentó a la Gerencia del Talento Humano de la municipalidad los resultados obtenidos sobre las variables que describen y enmarcan su cultura organizacional.

### **2.2 Definición conceptual y Operacionalización de las variables**

**Tabla 1 Operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Cultura Organizacional	“La cultura organizacional representa los patrones de comportamiento social y expectativas normativas que se convierten en características del funcionamiento de una organización, sin que los miembros conscientemente los elijan” (Allen y Kraft, 1982, p. 4)	Aplicación de los instrumentos creado por Zulma Eloisa (2013).	Misión, Visión y nivel de importancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de la misión y visión en la organización</li> <li>- Importancia que se le da a la organización</li> </ul>
		Análisis de los resultados	Comportamiento de la Organización, trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El jefe es congruente en lo que dice y hace</li> <li>- En la organización alientan a los trabajadores a ser creativos en el desarrollo de sus funciones</li> <li>- Respeto del horario laboral</li> <li>- Manejo del trabajo en equipo de la organización</li> </ul>
Estabilidad laboral	“La estabilidad laboral es la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan” (Pedraza at el, 2010, p.497)	Conclusiones	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento laboral en el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa</li> <li>- Equipo necesario para el desempeño de funciones</li> <li>- Incentivo económico y no económico a los trabajadores por si esfuerzo laboral</li> </ul>
		Recomendaciones	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción por el cumplimiento de la jornada laboral</li> <li>- Satisfacción laboral por parte del superior</li> <li>- Satisfacción por el cargo desempeñado</li> </ul>
			Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgo por accidente laboral</li> </ul>
			Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aporte de los compañeros de trabajo en solución de problemas</li> <li>- capacitaciones por parte de la organización</li> </ul>

**Nota:** Tomado del instrumento creado por Zulma Eloisa (2013)

## **Métodos**

Para el desarrollo de esta investigación se realizó por a través del método descriptivo en base a lo descrito por Vásquez (2016) afirma que el método descriptivo es para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. Siendo este el que permitió decir cómo es o se manifiesta la cultura organizacional en la estabilidad, especificando las características importantes del personal que labora en el área de recaudación de la municipalidad del cantón Quinindé.

## **Técnicas e instrumentos**

La técnica e instrumento que se utilizó en esta investigación estuvo basado en la Cultura Organizacional y la Estabilidad Laboral establecido por Calderón Zulma (2013). Este instrumento está elaborado de dos encuestas, una para medir la cultura organizacional actual dentro de la empresa y otra para medir la estabilidad laboral de los empleados, dichas boletas contenían preguntas con escala Likert y preguntas cerradas, cada boleta contenía 10 preguntas y las respuestas comprendían 4 opciones que iban de 1 a 5 puntos siendo el menor de menos importancia y el mayor de más importancia.

Así mismo este tuvo coherencia con la variable cultura organizacional y estabilidad laboral para la determinación de sus indicadores y lograr responder el propósito de dicha investigación.

## **Población y muestra**

La población se conformó por los seis trabajadores que conforman el departamento de recaudación del Municipio de Quinindé, siendo ellos el centro de esta investigación, mencionando así, que esta fue una población pequeña en donde se vio la necesidad de aplicar el instrumento a toda la población permitiendo recolectar información más precisa.

## **Análisis de datos**

Los datos de la investigación fueron analizados por medio del programa Microsoft Excel en donde se realizó tablas y gráficos detallando los resultados obtenidos por el instrumento aplicado.

La información fue recolectada por medio de dos encuestas conformadas por 10 ítems, que se efectuó a través de una visita a la empresa, luego se procedió a ser tabulado mediante el uso de la plataforma tecnológica de Google form y posteriormente analizado por medio del empleo de tablas de frecuencia y por gráficos, lo que ayudó a evidenciar de manera clara las principales características de los datos obtenidos a través de la encuesta.



## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

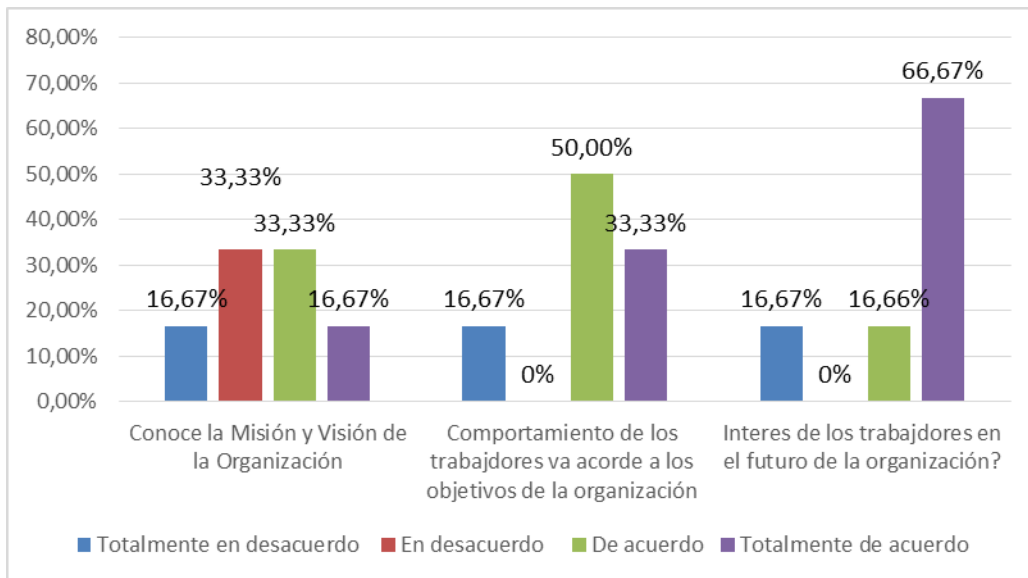
Esta investigación se realizó con la finalidad de analizar, identificar y señalar estrategias para fomentar la cultura organizacional y estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quinindé en el departamento de recaudación

Los resultados que se muestran posteriormente son los que obtuvieron con el instrumento aplicado por Calderón Zulma (2013) a los 6 trabajadores del departamento de recaudación del GAD de Quinindé, lo que permitió analizar a la cultura organizacional y la estabilidad laboral dentro de la cultura organizacional en el GAD de Quinindé.

Se consultaron sus datos demográficos mostrando que dicho departamento está conformado por un 10% masculino y 90% femenina.

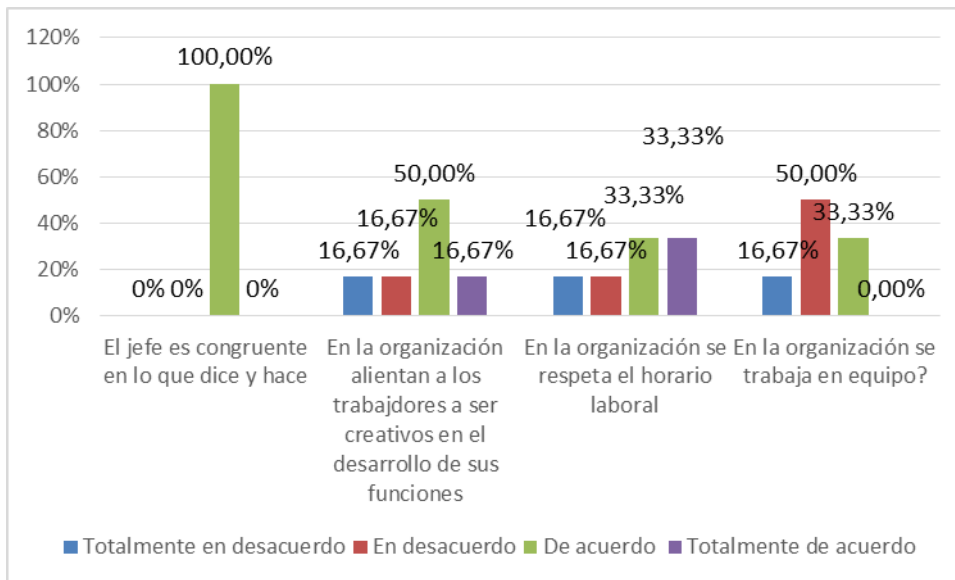
### **3.1 Cultura organizacional**

La cultura organizacional ha sido analizada desde las dimensiones: Misión y Visión; Comportamiento de los trabajadores y su sintonía con los objetivos de la organización y el interés de los trabajadores en el futuro de la organización. Sus resultados se muestran en la Figura 2. En dicha figura se evidencia cierta paridad en cuanto al conocimiento de la misión y visión de la organización. En tal sentido, una mitad de los colaboradores manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en cuanto que conocen la misión y visión de la organización, la otra mitad manifiestan estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con respecto al mismo aspecto. Así mismo, se puede indicar que, mas de las tres cuartas partes de los colaboradores opinaron que el comportamiento de los trabajadores si esta acorde a los objetivos de la organización, la otra tercera parte esta en total desacuerdo. En cuanto al interés de los trabajadores en el futuro de la organización, mas del 80% de los colaboradores expresaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en su compromiso con el futuro de la organización debido al compromiso con la misma. Es importante señalar que un poco menos del 20% de los colaboradores encuestados no muestran interés por el futuro de la organización ya que ellos piensan que en cualquier momento los pueden despedir por no contar con un contrato indefinido.



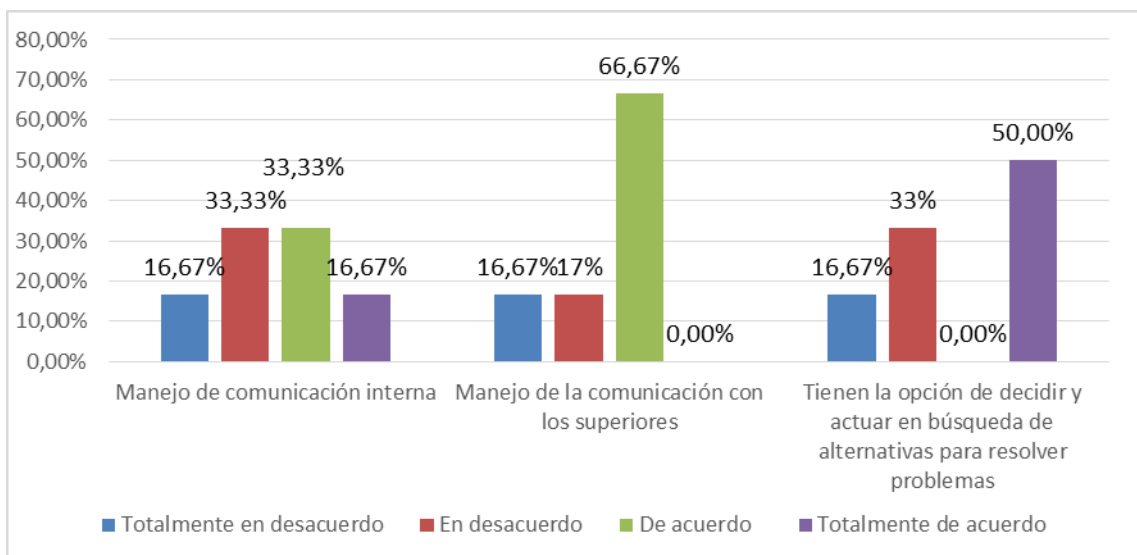
**Figura 2.** Conocimiento de misión, visión e importancia que se le da a la organización dentro de la empresa.

En la dimensión comportamiento del personal y trabajo en equipo, se consideraron indicadores tales como: el jefe es congruente en lo que dice y hace; la organización alienta a los trabajadores a ser creativos en el desarrollo de sus funciones; en la organización se respeta el horario laboral y en la organización se trabaja en equipo. En la Figura 3 se muestran los resultados. En lo que corresponde a sus jefes son congruentes con lo que se dice y se hace, el 100% de los trabajadores aseveran estar “De acuerdo” lo que ayuda a mantener el orden dentro de la oficina, En lo que concierne a la organización alienta a los trabajadores a ser creativos en el desarrollo de sus funciones, el 50% de los encuestados indican estar de acuerdo. El 16,67% respondió estar en total desacuerdo. Al considerar el respeto al horario laboral dentro de la organización mas de las dos terceras partes respondió estar de acuerdo y totalmente de acuerdo y la otra tercera parte indico estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. ¿Al consultar acerca de si en la organización se trabaja en equipo? Los encuestados respondieron, dos terceras partes, estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.



**Figura 3:** Comportamiento del personal y trabajo en equipo

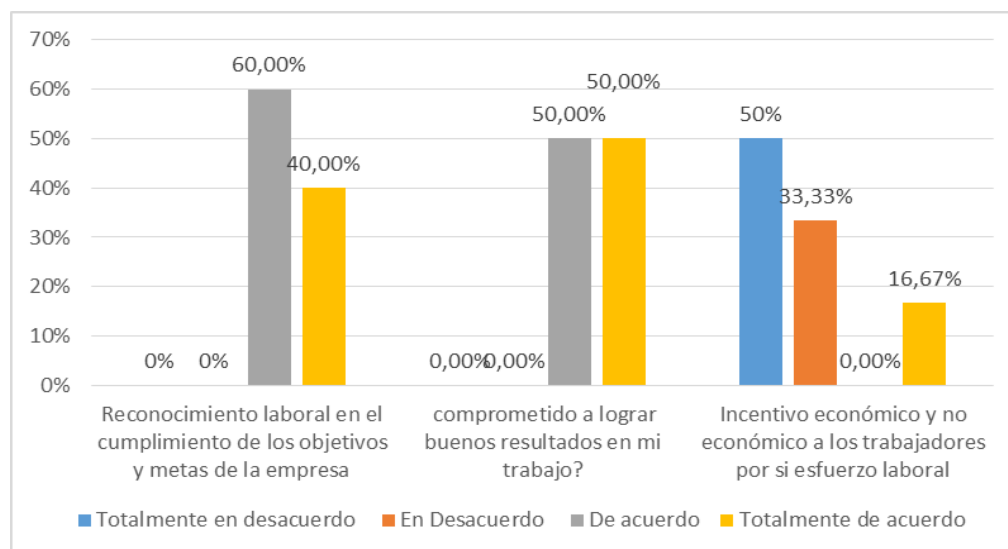
La dimensión comunicación en la organización y toma de decisiones fue abordada a través de los siguientes aspectos: manejo de comunicación interna; manejo de la comunicación con los superiores y tienen los trabajadores la opción de decidir y actuar en la búsqueda de alternativas para resolver problemas. Se puede apreciar en la Figura 4, de acuerdo con las respuestas obtenidas de parte de los trabajadores, que el manejo de la comunicación interna está dividido. Con respecto al manejo de la comunicación con los superiores, dos terceras partes están de acuerdo en la existencia de la misma, En cuanto a la toma de decisiones, el 50% de los encuestados consideran que tienen la opción de decidir y actuar en búsqueda de alternativas para resolver problemas; del restante 50%, el 33% esta en desacuerdo y el 16,67% en total desacuerdo.



**Figura 4:** *Comunicación en la organización y toma de decisiones*

### 3.2 Análisis de la estabilidad laboral

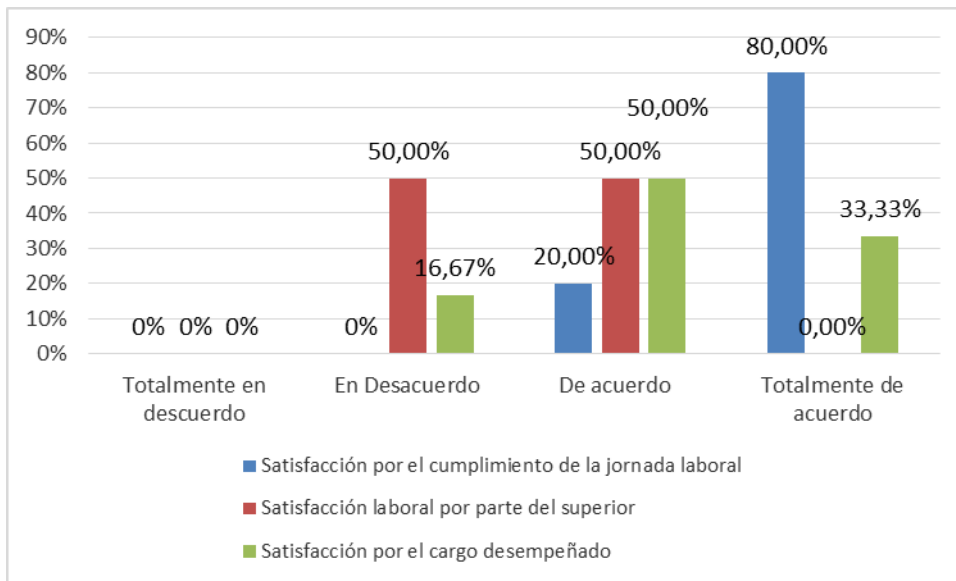
En el análisis de la motivación laboral se consideraron aspectos tales como: reconocimiento laboral en el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa; compromiso de lograr buenos resultados en el trabajo; incentivos económicos y no económicos a los trabajadores por su esfuerzo laboral. En la Figura 5 se pueden ver los resultados. En cuanto al reconocimiento laboral en el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa, los encuestados manifestaron en un 100% estar de acuerdo (60%) y totalmente de acuerdo (40%) con la existencia de los mismos. Lo anterior se corrobora con las respuestas obtenidas en el aspecto compromiso de lograr buenos resultados en el trabajo al ubicarse las respuestas en 50% de acuerdo y 50% en totalmente de acuerdo. No obstante, cuando se consulta acerca de los incentivos económicos y no económicos a los trabajadores por su esfuerzo laboral, la percepción es negativa, mas del 83% respondió estar totalmente en deacuerdo y en desacuerdo.



**Figura 5:** *Motivación laboral*

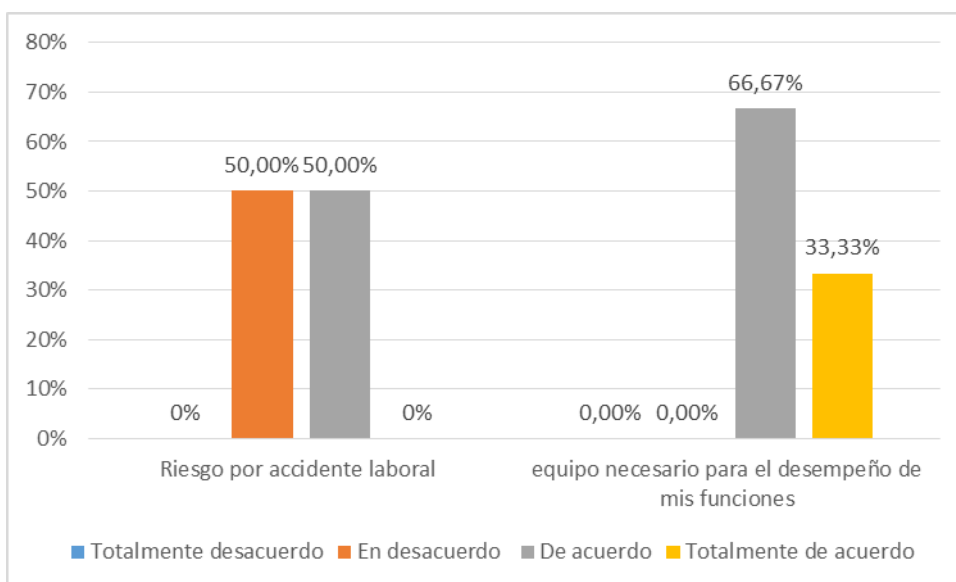
La estabilidad es una variable fundamental en esta investigación donde abarca la satisfacción laboral, esta es parte de la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Por medio del diagnóstico en la Figura 6 se puede apreciar que los colaboradores están con total satisfacción por el cumplimiento de la jornada laboral pues manifestaron que

salen a la hora estipulado en el contrato, posterior a eso la gráfica nos indica que una parte de los colaboradores se han fijado que los superiores no demuestran satisfacción por el trabajo por el cargo que desempeñan.



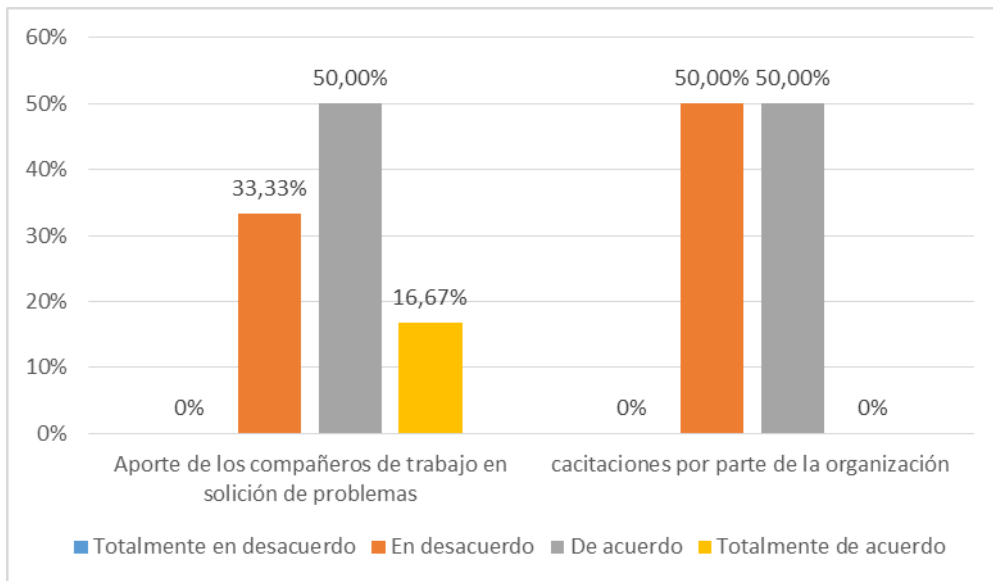
**Figura 6:** Satisfacción

El riesgo laboral es uno de los pilares fundamentales de cualquier empresa, ya que contribuye a mejorar las condiciones de seguridad y proteger la salud de sus empleados. Dentro de lo que se observa en la Figura 7 se puede notar que existe un desequilibrio ya que un cincuenta por ciento está de acuerdo con que corren el riesgo de tener algún tipo de accidente dentro de la organización.



**Figura 7:** Seguridad laboral

Se evidencia en la figura 8 que la muestra encuestada con respecto a la capacitaciones por parte de la organización presenta un similitud al estar en de acuerdo y desacuerdo al momento de la resolución de conflictos.



**Figura 8:** Resolución de conflictos

### **3.3 Propuesta**

Señalar estrategias para conservar la cultura organizacional que favorezcan a la estabilidad laboral de los colaboradores del GAD de Quinindé en el área de Recaudación.

La cultura organizacional, la estabilidad laboral son factores fundamentales dentro de toda ya esta tiene un impacto en lo que es motivación y satisfacción. Es muy significativa la cultura organización en toda empresa favorece el éxito y la salud en general de las empresas, es útil aplicar tiempo y estrategias para lograr un mayor control en el comportamiento y satisfacción por el desarrollo de sus trabajos los colaboradores.

La cultura puede romper los límites entre equipos aislados, estimular la toma de decisiones y mejorar el flujo de trabajo general. Por el contrario, una cultura organizacional tóxica puede hacer lo contrario.

#### **Involucrar a los colaboradores**

##### **Objetivo general**

- Señalar estrategias que coadyuven a la mejora de la cultura organizacional y estabilidad laboral de los colaboradores del GAD de Quinindé en el área de Recaudación.

##### **Objetivos específicos**

- Escuchar cómo se encuentran los colaboradores dentro de la organización.
- Impulsar el trabajo en equipo con liderazgo en adaptabilidad para afrontar diferentes circunstancias
- Realizar actividades de bienestar generando integración entre los colaboradores.

##### **Personal encargado**

- Jefe de área
- Colaboradores

## **Justificación**

La cultura transforma a los colaboradores una de las mayores fortalezas dentro una cultura organizacional sólida es su capacidad para convertir a los empleados en defensores de la empresa.

Una cultura organizacional y estabilidad laboral efectiva conecta a todos en la empresa y los une, cuando su cultura es clara, las diferentes perspectivas se pueden vincular a un objetivo común, determinando las expectativas de comportamiento y trabajo de las personas y cómo funcionan como equipo.

## **Primer mes**

### **Definir que es importante para la organización**

#### **Objetivo**

- Conocer la filosofía corporativa que existe en el área de recaudación

#### **Actividades**

- Darles a conocer mediante correos la misión, visión, valores y los objetivos de la organización dentro del área de recaudación
- Socializar la misión, visión, valores y objetivos de la organización dentro del área de recaudación
- Pegar en puntos estratégicos impresos visibles con esta información en las oficinas.

#### **Tiempo estipulado**

Después de enviado el correo, todos los días siguientes del mes

#### **Responsables**

- Jefe de área
- Colaboradores



## **Segundo mes**

### **Motivación al personal**

#### **Objetivo**

Involucrar a los trabajadores brindándoles las mismas oportunidades.

#### **Actividades**

- Invitar a los colaboradores a ser participe de la actividad donde se darán a conocer los esfuerzos.
- Realizar un calendario donde se reflejen los esfuerzos realizados por los colaboradores durante la semana.
- Cada lunes se dirán directrices de compromisos para tener reconocimientos al finalizar la semana.

#### **Tiempo estipulado**

El primer lunes del mes se realizará el calendario, se tomarán los quince minutos antes de la salida los viernes para expresar los reconocimientos de la semana, de igual manera los lunes quince minutos después de la hora de entrada para informar los parámetros a los compromisos a realizar para estar en el calendario.

#### **Responsables**

- Jefes de área
- Colaboradores
- Talento Humano.

## **Tercer mes**

### **Comunicar donde van**

#### **Objetivo**

- Dar el poder a los colaboradores para ejecutar cambios que crean convenientes.

**Actividades**

- Realizar juntas informativas de las situaciones dadas dentro de la organización
- Crear un boletín informativo donde estén las situaciones positivas y negativas.
- Hacer un focus group para hablar de como mejorar las situaciones negativas

**Tiempo estipulado**

Se realizan estas actividades todos los días miércoles después de la jornada laboral.

**Responsables**

- Jefe de área
- Colaboradores

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN**

El presente capítulo ofrece una revisión de los resultados obtenidos en las investigaciones que sirvieron de antecedente. Es oportuno señalar que el objetivo general de esta investigación fue analizar la cultura organizacional y la estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quinindé en el departamento de Recaudación la cual pretendía realizar una aportación significativa dentro de la organización, fueron varios las razones que apoyaron la importancia de esta investigación.

En primer lugar, la cultura organizacional es una recopilación de valores, reglas, procedimientos y principios comunes para todos los miembros de una organización, independientemente de su posición. Considerando los análisis realizados, se encuentran aspectos importantes en esta investigación.

Los principales resultados obtenidos se encuentran compendiados en la figura 2 interpretando que un 33.33% de los colaboradores manifestaron un descontento en el manejo de la comunicación con sus superiores. Lo anterior viene a corroborar los resultados obtenidos en el estudio por Ortíz, S. J., Daza, C. A., & Labarcés, B. C. (2014) acerca de la cultura organizacional de los operadores turísticos, la cual evidencio como resultado que un 40% de los colaboradores en los restaurantes consideran que las relaciones con los jefes no se desarrollan de la mejor manera.

Analizando la figura 8 esta denota que en un 50% de los colaboradores concuerdan que no les dan las capacitaciones pertinentes, por otro lado, el otro 50% está satisfecho. Con lo anterior, se puede acotar que no a todo el personal lo involucran en este tipo de actividades mientras que según (Giraldo et al. 2012) en el estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada manifiestan destacan que el 88% de los trabajadores que participaron en el estudio consideraron que los procesos de capacitación brindados por la empresa son suficientes, el 8% considero que la capacitación que se les brinda es insuficiente; resultando muy superior al obtenido, en este aspecto, en la entidad objeto de estudio, lo que evidencia la pertinencia de la propuesta de estrategias para conservar la cultura organizacional que favorezcan a la estabilidad laboral de los colaboradores del GAD de Quininde en el área de recaudación.

Así mismo, el autor antes citado, en su estudio de la dimensión cultura organizacional concluyo que la percepción del empleado de una cultura organizacional satisfactoria, la importancia de ser miembro de la organización, compensación económica, alegría en el trabajo, trato a los superiores inmediatos, ambiente laboral, comunicación de reglamentos, políticas, normas y procedimientos, profesionalismo, evaluación de competencias, correspondencia entre puestos y funciones, trato a los superiores inmediatos y compañeros, donde el trabajo (espacio, luz, silla), formación, funciones que afectan a las personas que las crean estos son factores generan un impactos en las personas que la integran la organización. Los anteriores aspectos pueden mejorar en la entidad objeto de estudio con la aplicación de la propuesta sugerida en esta investigación.

Otro resultado, importante, relevante, obtenido, en esta investigación fue que la mitad de los colaboradores referente a la dimensión misión y visión no conocen la misión y visión de la organización y los que la conocen no la ponen en práctica. Resultando similar a los obtenidos en el estudio realizado por Bustamante R. (2017) el cual arrojó que el 25,33% de los empleados realiza bien sus tareas referentes a la dimensión misión, el 45,33% lo hace de manera normal y el 29,33% no.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES**

- Al identificar los aspectos de la cultura organizacional de los colaboradores del GAD de Quinindé en el área de Recaudación se concluye que existen aspectos tales como: falta de conocimiento de la formación corporativa en la organización, falta de motivación, comportamiento del personal y el trabajo en equipo, aspecto que deben ser atendidos para la consolidación de una mejor cultura organizacional.
- En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede decir que la estabilidad laboral de los colaboradores del GAD de Quinindé se ve afectada por algunos factores, entre ellos, motivación laboral, satisfacción y seguridad laboral, los cuales inciden en los resultados obtenidos en el trabajo realizado por los colaboradores. Del GAD.
- La propuesta presentada busca lograr un mayor control en el comportamiento y satisfacción, para el desarrollo de las actividades llevadas a cabo por los colaboradores, a través de las siguientes estrategias; definir que es importante para la organización, plan de motivación personal, comunicar donde van a través del establecimiento de objetivos, metas medibles y alcanzables generando mayor confianza, efectividad laboral y cultural.
- La presente investigación ha permitido realizar un estudio y análisis de dos variables fundamentales para toda organización como son: cultura organizacional y la estabilidad laboral. Las variables anteriormente señaladas atendidas adecuadamente lograran que los colaboradores fortalezcan su capacidad para ejercer un trabajo más efectivo y a su vez puedan tomar mejores decisiones a la hora de resolver un conflicto.

## **CAPITULO VI: RECOMENDACIONES**

- Implementar para mejorar la cultura organizacional un plan de acciones que permita alinear la misión, la visión y las metas del individuo con los valores éticos de los empleados
- Fomentar programas de empoderamiento que desarrollen en los colaboradores habilidades y competencia y que a su vez permitan la identificación de los empleados con la empresa.
- Impulsar tareas que reconforten la integración y coherencia grupal tales como actividades recreativas y deportivas.
- Implementar incentivos tales como: otorgamiento de reconocimientos, cartas por logros destacados o simplemente reconocimiento público.
- Brindar a los empleados incentivos adecuados para motivarlos a contribuir más y así garantizar la eficacia y eficiencia de la organización.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Alvesson, M. (2011). Cultura organizacional: discurso de significado e identidad. <https://sk.sagepub.com/reference/handbook-of-organizational-culture-and-climate/n2.xml>
- Banco Internacional de Derecho (2020). La realidad social se buscan buenos empleos. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-Realidad-Social-Una-introducción.pdf>
- Bustamante, R (2017). *Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017*. Universidad Cesar Vallejo [Bustamante VRE.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Calderón, A. (2013) La cultura organizacional en la estabilidad laboral. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>.
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuad. Adm. 16 (25), 109-137. Recuperado de [http://www.javeriana.edu.co/Facultades/C\\_Econom\\_y\\_Admon/cuadernos\\_admin/pdfs/5\\_25.pdf](http://www.javeriana.edu.co/Facultades/C_Econom_y_Admon/cuadernos_admin/pdfs/5_25.pdf)
- Calderón, J. (2013). La cultura organizacional de los operadores turísticos de Santa Marta 2012-2013 <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliomerica/article/view/827/876>
- Cantú H. (2011), Desarrollo de una cultura de Calidad.
- Código del Trabajo (2005). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución De La Republica Del Ecuador (2008). [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Ortíz, S. J., Daza, C. A., & Labarcés, B. C. (2014). La cultura organizacional de los operadores turísticos de Santa Marta 2012 - 2013. Clío América, 8 (15), 22 – 35 [Dialnet-LaCulturaOrganizacionalDeLosOperadoresTuristicosDe-5114786.pdf](#)

- Domínguez, S. Rodríguez, B y Navarro, J. La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. Revista *Scielo*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242009000600012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012)
- García, S (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Giraldo, W. Romero, I. Vizcaíno, C., y Ceballos, G. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clío América*. <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/427/391>
- Ley Orgánica del Servidores Públicos, (Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre de 2010). <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Libreros, M. (2011). impacto de la cultura organizacional sobre el bienestar de los servidores institución de educación pública del valle del cauca. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/7748/7709012.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya, R. (2014). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n22/18392227.html>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peiró, J. (1990). Organizaciones: Nuevas perspectivas, *Barcelona*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/tesis.pdf?sequence=1>
- Pérez, D y Rodríguez, Y (2007) Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento.



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352007000900008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000900008)

Ramírez, S y Cajigas, K. (2004) La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>

Reglamento Interno De Talento Humano Del Ministerio De Finanzas (2014).

<https://www.finanzas.gob.ec/wp-uploads/downloads/2015/03/ReglamentoInterno-Administraci%C3%B3n-del-Talento-Humano-MINFIN.pdf>

Robbins, S., (2004). Comportamiento organizacional. México Pearson Prentice Hall

Rodríguez, L. (27 de febrero 2012). La cultura Organizacional. *Escuela de organización. industrial*

<https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>

Rosero-Burbano, R., Bermúdez-Aponte, J. J., Gómez, G., García, M., & Reyes, I. (2012). análisis psicométrico del cuestionario de clima laboral de la Fuerza Aérea Colombiana. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 8(2), 267–284.

<http://www.redalyc.org/html/679/67925837005/>

Schein, E. (2004). Cultura Organizacional y Liderazgo. 3ra. Ed. San Francisco.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>

Silva, I. Rodríguez, B y Navarro, J. (2009) La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242009000600012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012)

Smircich, L. (1983). Conceptos de cultura y análisis organizacional.

<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Trice, H. y Beyer, J. (1993). Las culturas de las organizaciones laborales.

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231324550002.pdf>

Villafañe, J. (2000). *Imagen Positiva, gestión estratégica de la imagen de las empresas*. Madrid: Ediciones Pirámide.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>

Villalva, P. (2014). *La Cultura Organizacional como variable estratégica para el cambio empresarial: Caso Óptica los Andes Cía. Ltda.*

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3870/1/T1383-MDTH-Villalba-La%20cultura.pdf>

Vasquez, I. (2016) *Tipos de estudio y métodos de investigación*

<https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>

Farias P, (2007) *Cambios en las distancias culturales entre países: Un análisis a las dimensiones culturales de Hofstede*.

<https://www.redalyc.org/pdf/310/31005207.pdf>

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta.

[https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/34/33578\\_EL\\_PEQUENO\\_LIBRO\\_DE\\_LA\\_MOTIVACION.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf)

## CAPITULO VIII: ANEXOS

### Instrumentos aplicados

#### ENCUESTA

Indicaciones: con la presente encuesta se pretende realizar una investigación acerca de la Cultura Organizacional de los colaboradores de dicha empresa.

Instrucciones: a continuación, se le presentan una serie de interrogantes. De acuerdo con su criterio marque con una X en la respuesta que usted crea conveniente. Le agradeceré sea lo más honesto posible. La información recolectada en dicha encuesta será exclusivamente confidencial.

1. Conoce la Misión y Visión de la Organización?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. El comportamiento en mis labores va de acuerdo a la importancia y cumplimiento de los objetivos de la organización?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. Realmente me interesa el futuro de la organización?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. Mi jefe es congruente en lo que dice y hace?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. En la organización me alientan a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

6. En la organización se respeta el horario laboral?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

7. En la organización se trabaja en equipo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

8. En la organización existe comunicación interna?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

9. Se maneja una comunicación abierta con los jefes inmediatos?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

10. En mi puesto de trabajo tengo la opción de decidir y actuar en búsqueda de alternativas para resolver problemas?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

## ENCUESTA

Indicaciones: con la presente encuesta se pretende realizar una investigación acerca de la Estabilidad Laboral de los colaboradores de dicha empresa.

Instrucciones: a continuación, se le presentan una serie de interrogantes. De acuerdo con su criterio marque con una X en la respuesta que usted crea conveniente. Le agradeceré sea lo más honesto posible. La información recolectada en dicha encuesta será exclusivamente confidencial.

11. Siento que me reconocen y apremian el cumplimiento de objetivos y metas?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- 

12. El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. Cuento con el equipo necesario para el desempeño de mis funciones?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. En la organización recibo incentivos económicos y no económicos por mi esfuerzo laboral?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

16. Corro el riesgo de tener algún tipo de accidente dentro de la organización?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

17. Tengo colaboración y aporte de mis compañeros para la solución de problemas?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

18. ¿Mis superiores se encuentran satisfechos en el desempeño de mi trabajo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

19. ¿La organización ofrece buenas oportunidades de capacitación?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

20. ¿Estoy satisfecho con el cargo que actualmente desempeño?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo