

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa,
ubicada en Ventanilla - periodo 2019

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Josselyn Sileny Jiménez Castañeda

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a mi madre, Lidia Castañeda Pariona por enseñarme cada día a seguir adelante y siempre terminar lo que empiezas.

A mi abuelo Paulino que, aunque no esté presente siempre estará conmigo.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por permitirme llegar a cumplir una de mis metas trazadas, a mis padres y hermanos ya que de una u otra manera estuvieron ahí para apoyarme, a mi asesora Anabel Rojas por su apoyo.

Angel (tgdt) que me enseñó a dejar lo malo atrás diciendo que me aferre a los estudios, me alentó para seguir y reapareció en el mejor momento gracias Juanacho.

Muchas gracias a todos.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2019, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “*Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019*”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Josselyn Sileny Jiménez Castañeda

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
 CAPÍTULO I: Planteamiento del problema	 13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación e importancia	17
 CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual	 19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.2. Base teórica	24
2.2.1. Estabilidad Laboral	24
2.2.2. Clasificación de la Estabilidad Laboral	26
2.2.3. Dimensiones de la Estabilidad laboral	27
2.2.4. Importancia de la Estabilidad laboral	29
2.2.5. Normatividad que protege la estabilidad laboral	31
2.3. Definiciones conceptuales	32

CAPÍTULO III: Metodología	34
3.1. Tipo de investigación	34
3.2. Diseño de investigación	35
3.3. Población y muestra	36
3.3.1. Población	36
3.3.2. Muestra	36
3.4. Identificación de las variables y Operacionalización	37
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	39
 CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados	 41
4.1. Presentación de resultados generales	41
4.2. Presentación de resultados específicos	44
4.3. Procesamiento de los resultados	48
4.4. Discusión de los resultados	48
4.5. Conclusiones	50
4.6 Recomendaciones	51
 CAPÍTULO V: Programa de intervención	 53
5.1. Denominación del programa	53
5.1.1 Objetivo general	53
5.1.2 Objetivos específicos	53
5.2. Justificación del problema	53
5.3. Establecimiento de objetivos	55
5.4. Sector al que se dirige	63
5.5. Establecimiento de conductas problema/meta	63
5.6. Metodología de la intervención	67
5.7. Instrumentos a utilizar	68
5.8. Resumen	70
5.9. Cronograma	72
Referencias bibliográficas	74
Anexos	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de Operacionalización</i>	38
Tabla 2. <i>Escala de Calificación del Cuestionario</i>	40
Tabla 3. <i>Baremo de interpretación de la variable</i>	40
Tabla 4. <i>Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según el sexo</i>	41
Tabla 5. <i>Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según la edad</i>	42
Tabla 6. <i>Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según el tiempo de servicio</i>	43
Tabla 7. <i>Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019</i>	44
Tabla 8. <i>Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión motivación</i>	45
Tabla 9. <i>Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión satisfacción laboral</i>	46
Tabla 10. <i>Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión retribución</i>	47

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Diseño de la investigación	35
<i>Figura 2.</i> Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según el sexo	41
<i>Figura 3.</i> Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según la edad	42
<i>Figura 4.</i> Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según el tiempo de servicio	43
<i>Figura 5.</i> Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019	44
<i>Figura 6.</i> Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión motivación	45
<i>Figura 7.</i> Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión satisfacción laboral	46
<i>Figura 8.</i> Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión retribución	47

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral del personal operativo que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

El universo de la población se conforma por 32 operarios de la empresa y la muestra fue intencional, no probabilística y de tipo censal, considerando a 30 de los operarios por cumplir con los criterios de inclusión. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de de Estabilidad Laboral.

Los resultados obtenidos en la investigación demostraron que en relación a los factores asociados a la estabilidad laboral se percibió un nivel alto en la dimensión motivación, mientras que en las dimensiones satisfacción laboral y retribución se obtuvo un nivel moderado. Se establece como conclusión que los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa responden en 67% al nivel moderado, debido a que perciben condiciones regularmente favorables para su permanencia en la organización.

Palabras Claves: estabilidad, laboral, motivación, satisfacción, retribución.

ABSTRACT

This research aims to determine the level of factors associated to job stability of the operators working at Falumsa Company, located in Ventanilla-Period 2019. The study corresponds to a descriptive research type, of basic level and with a quantitative approach regarding the data handling. The research design is non-experimental, cross-sectional.

The universe of the population is made up of 32 workers of the company and the sample was intentional, not probabilistic and census type, considering 30 of the workers to meet the inclusion criteria. The technique used to collect the information was the survey and the instrument used was the Labor Stability questionnaire.

The results obtained in the investigation showed that in relation to the factors associated with job stability, a high level was perceived in the motivational dimension, while in the dimensions of job satisfaction and compensation, a moderate level was obtained. It is established as a conclusion that the factors associated with job stability in the workforce of Falumsa Company respond in 67% to the moderate level, due to the fact that they perceive regularly favorable conditions for their permanence in the organization.

Key words: job stability, motivation, satisfaction, retribution.

INTRODUCCION

Las personas planifican sus gastos y actividades dependiendo de los ingresos que perciben, para concretizar un proyecto futuro de los objetivos a lograr requieren contar con una seguridad que los respalde de manera que no se vea truncado sus planes. Pero para que todo esto sea posible, requieren contar con un trabajo seguro, es decir, con estabilidad laboral.

Sin embargo, en la sociedad que vivimos no existe dicha estabilidad laboral debido al cambio de la legislación realizada en la Constitución del Perú, del año 1993, donde solo se señala que el trabajador tiene protección frente al despido arbitrario, sin embargo no alude como en la Constitución del 1979, que el trabajador goza del derecho a la estabilidad laboral desde que ingresa a trabajar a una entidad y que además sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada.

Al respecto, esta nueva situación legal no favorece al trabajador, que requiere para trabajar una tranquilidad emocional que le permita desplegar al máximo toda su potencialidad. Además, cada trabajador requiere contar con una seguridad laboral para proporcionar bienestar a su familia, proyectarse hacia el futuro, contribuir económicamente con su sociedad.

Con frecuencia vemos convocatorias a puestos laborales con buenos sueldos en el estado, llámese los CAS pero que, sin embargo, solo ofrecen como tiempo de contrato un rango máximo de tres meses. Esta situación, desmedra el estado emocional del trabajador, que anda con la ansiedad de en corto tiempo perder el trabajo. Lo mismo sucede, en las organizaciones privadas, las cuales ponen como condición una etapa de prueba de tres meses, para ampliar el contrato o darlo por acabado, incluso pudiéndose dar por acabado antes según la decisión del empleador.

Analizando esta realidad que nos aqueja, se hace necesario conocer y medir el nivel en que se presenta los factores asociados a la estabilidad laboral, para diagnosticar en que área se presenta mayor inestabilidad, dándole el tratamiento debido a través del área de recursos humanos que tiene como función el aseguramiento del personal necesario en la organización.

La presente investigación se llevará a cabo en la empresa Falumsa, que es una firma peruana dedicada al sector de metalmecánica y donde se ha visto en los últimos periodos la problemática de la rotación laboral; provocando una mala imagen frente a la sociedad empresarial, así como ganando una posición poco atractiva para los postulantes al trabajo.

La tesista

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad las empresas se están viendo obligadas a enfrentar distintos tipos de fenómenos, tales como la globalización, competitividad y adecuarse a la regularización de la legislación laboral, esto debido a los cambios que hay hoy en día, tales como cambios económicos, sociales y psico-sociales.

La estabilidad laboral es un tema que ha generado desde siempre gran polémica en todos los países del mundo como en el Perú, provocando expectativas en los trabajadores como en los empleadores, ya que los trabajadores desearán que siempre haya leyes protectoras de estabilidad laboral, que permita asegurar su permanencia en una organización, mientras que los empleadores desearan que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador.

Muchas veces los empleadores de acuerdo a su conveniencia o evaluación de personal, deciden dar por terminado el vínculo laboral con algunos trabajadores, cosa que genera un clima de crisis económica para el personal despedido. Pues recordemos que detrás de un trabajador, hay toda historia familiar y personas dependientes en muchos casos que se verán perjudicadas también por el desempleo de este.

Sin embargo, no existe una verdadera concientización por parte de algunos empleadores que a veces deciden despedir a un trabajador por causas injustificadas como porque no les cae bien, por algún comentario o entredicho sin confirmar, porque no desean reconocerles los derechos de ley que les corresponde a mayor tiempo de permanencia, porque quieren renovar

fuerza joven de trabajo dejando sin empleo a los trabajadores de moderada y mayor edad, también se da por especialización de tareas de mayor complejidad que no es del manejo o conocimiento de los trabajadores antiguos, etc.

Pero también se da el despido por razones justificadas, tales como un desempeño laboral deficiente, problemas de conducta de los trabajadores dentro de la organización, falta de puntualidad, disminución de la productividad de la empresa que conlleva a reducción de personal. Sin embargo, a pesar de las faltas cometidas por el trabajador, este no reconoce su error y busca entablar algún tipo de reclamo o denuncia contra la empresa.

Por lo tanto, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida 50% del dueño como otro 50% del trabajador pues cada uno debe asegurar una buena participación dentro de ella, respaldando así el valor agregado a los productos o servicios que la empresa brinde.

Las empresas deben abocarse a conservar a su talento humano, al cual se le debe prestar especial atención, ya que es el recurso o fuerza principal para que esta cumpla sus objetivos institucionales, por tanto, se le debe ofrecer a los trabajadores estabilidad laboral, motivación constante para obtener buenos resultados y por ende, un buen desarrollo empresarial, competitivo y prestigioso.

Lamentablemente, hoy en día la rotación de personal es el talón de Aquiles de muchas empresas en nuestro país, ya que este problema deriva también de factores internos de la percepción del trabajador, tales como la falta de satisfacción, motivación, incentivos, clima laboral, línea de carrera y beneficios laborales. Al respecto, existe muchas empresas en nuestro país que les falta tener el conocimiento y manejo adecuado de todas estas problemáticas que

aqueja al trabajador en nuestro país, de allí es que constantemente vayan perdiendo sus recursos humanos.

Sobre el enfoque de la estabilidad en el mundo, actualmente ha cambiado si antes se buscaba la estabilidad en el empleo, asegurando tener trabajo durante la vida laboral de una persona, y así tener la seguridad económica personal, familiar, social. Ahora en que se vive en un mundo competitivo, globalizado, en donde ni siquiera las empresas llegan ser estables, surge el tema de que la estabilidad, resulte ser un asunto secundario, por cuanto ahora la mayoría de los jóvenes peruanos desean a como dé lugar “trabajar” y es común de que pasen de una empresa a otra, y es tan alta la demanda laboral que el mercado laboral peruano no llega abastecer y si obtienen trabajo dependiente en muchos casos la remuneración es insuficiente para cubrir la canasta básica familiar; ello ha generado que los jóvenes peruanos en muchos casos emigren al exterior, en búsqueda de empleo. (Paredes, 2012)

En referencia a lo antedicho, la empresa Falumsa ha venido presentando un alto índice de rotación y ausentismo laboral, desde hace un par de años atrás con el personal operario, lo cual ha empezado a causar preocupación a los dueños, pues a raíz de ello la empresa se ha ganado la fama de ser irregular en la estabilidad laboral de sus trabajadores. Además, dicha situación, ha empezado a perjudicar la entrega de pedidos y los clientes rechazan la mercadería porque no les llega en la fecha pactada, a causa del retraso de la producción.

Browell (2002) refiere que las empresas deben contar con personal idóneo para el servicio, en el momento y lugar exacto. Esto se logra a través de una buena planificación, una contratación, selección, y desarrollo efectivo, y finalmente una retención del personal que se desea conservar por más tiempo.

Desde este punto de vista es importante el reclutamiento y selección del personal, ya que seguido a ello está el proceso de contratación, donde comienza la estrecha relación entre la empresa y el trabajador, donde aplicara las habilidades, aptitudes y actitudes que empleara para llegar a un mejoramiento en la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión satisfacción laboral, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019?
- ¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión motivación, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019?
- ¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión retribución, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión satisfacción laboral, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019.
- Identificar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión motivación, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019.
- Identificar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión retribución, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019.

1.4. Justificación e importancia

La estabilidad laboral es un factor muy importante para el posicionamiento de una empresa dentro del círculo empresarial, de esta manera este activa como un estímulo para llamar a los mejores talentos a la empresa. Este es el derecho que todo trabajador debe obtener, siempre así este no cometa ninguna falta.

Captura la expectativa en el personal, porque de esta manera respaldan sus ingresos, ya que muchos de ellos son el sustento de su familia, y hoy en día tener un trabajo seguro les garantiza y permite así a los trabajadores sentirse seguros y valiosos ante la sociedad, les lleva a obtener alta su autoestima, expandir sus conocimientos y experiencia , con esto llevan un buen estado emocional, desde este punto de vista significa que los trabajadores están dispuestos a dar más de ellos mismos y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

En dicho sentido se hace necesario estudiar la estabilidad laboral, a fin de conocer los factores que inciden en ella y el nivel en que se presentan para lograr dicha estabilidad, además permite conocer la realidad que se puede generalizar para otras empresas con características similares.

La investigación además se justifica en los siguientes criterios o aportes que brindara:

Desde el punto de vista teórico, los resultados de la estabilidad laboral en sus diferentes dimensiones, generara una fuente enriquecida de información sobre esta temática. Desprendiéndose de esto, un sustento teórico, que servirá nutrir el conocimiento humano.

Desde el punto de vista práctico, beneficiara a la empresa, ya que, de acuerdo a los resultados, se realizará una propuesta de intervención con la finalidad de mejorar y dar solución a los problemas encontrados, tratando de mejorar los aspectos deficientes en torno a la estabilidad laboral.

Desde el punto de vista metodológico, las técnicas y los instrumentos utilizados en el presente estudio constituyen un aporte, puesto que, al tener validez y confiabilidad, contribuirá instrumentalmente en futuras investigaciones, permitiendo diagnosticar la estabilidad laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

Existen trabajos de investigación relacionados al tema de estabilidad laboral en diferentes centros de formación universitaria tanto en el extranjero como dentro de nuestro país.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Reyes, S. (2017) en su investigación titulada “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”, propuso como objetivo determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y con un alcance relacional. La muestra fue integrada por 230 servidores públicos con nombramiento y 191 con contrato ocasional. El instrumento de recolección de datos fue el Formulario de Evaluación SENRES. Estableciendo como conclusión que la estabilidad laboral se da en menor grado, mediado por el 33% que forma parte del personal nombrado, frente al 67% del personal que tiene contrato de servicios ocasionales.

Valdizón, K. (2015) en su investigación titulada "Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá A.V.", su objetivo fue determinar los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la Distribuidora San Pablo, San Pedro Carcha, A.V. Su

investigación fue de tipo descriptivo, para ello aplico el cuestionario de Estabilidad Laboral, el cual media la motivación, satisfacción y retribución. La muestra fue administrada a 10 sujetos con 5 años o más de trabajar para la empresa. El instrumento empleado fue el cuestionario de “Estabilidad Laboral” adaptado de Mónica Herrera. Los resultados determinaron que, en materia de estabilidad laboral, el factor motivación es el más sobresaliente con un 38.6% a nivel excelente, seguido del factor satisfacción con un 38.4% de nivel excelente y por último el factor retribución con un 33.6% a nivel bueno. Estableciendo como conclusión que, de los factores evaluados para establecer la estabilidad laboral de los trabajadores, la motivación es el factor con el nivel más sobresaliente, el mismo que considera aspectos como trabajo en equipo y participación.

Martin, M. (2015) en su investigación titulada “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. La investigación fue de tipo descriptivo, de corte transversal con un abordaje cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 45 auxiliares de enfermería y 15 enfermeras profesionales, haciendo un total de 60 personas en el Hospital Nacional de Chimaltenango. El instrumento empleado para recoger la información fue un cuestionario. Estableciendo como conclusión que los encuestados manifiestan su insatisfacción en los aspectos organizacionales tales como; el salario bajo, la falta de prestaciones laborales, la inestabilidad laboral, desmotivación para estudiar, pero a pesar de eso tiene condiciones internas positivas como la valoración de su trabajo, las capacitaciones constantes, trabajo en equipo y ambiente físico de la institución agradable.

Boada, N. (2015) desarrollo una investigación titulada “De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para

garantizar este derecho”, con el objetivo analizar jurídicamente el mecanismo interpuesto para garantizar la estabilidad laboral. El estudio fue descriptivo-explicativo. La muestra estuvo constituida por 13 casos de personas que interpusieron su demanda laboral. La técnica fue el análisis documental, mediante la revisión de las sentencias en materia laboral. Estableciendo como conclusión que la estabilidad laboral reforzada es un derecho y principio otorgado a favor de un grupo de personas que, por sus condiciones, exigen un trato diferente, entre estos; los casos de maternidad, fuero sindical, discapacidad, madre cabeza de familia, entre otros.

Busso, Longo y Pérez (2014) desarrollaron la investigación “La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal”, donde propusieron como objetivo analizar el lugar que ocupa la estabilidad e inestabilidad laboral en los primeros años de las trayectorias socioocupacionales de jóvenes argentinos. Fue un estudio longitudinal y mixto. La población estuvo conformada por jóvenes egresados de diferentes tipos de formación (secundaria y profesional). Las técnicas de recolección fueron la encuesta y la entrevista. Llegando a la conclusión que los jóvenes ocupan un lugar importante dentro del grupo de los trabajadores “inestables”, en muchos casos porque son insertados prematuramente en el mundo laboral, con escasas credenciales que acrediten sus capacidades, ellos deambulan entre el trabajo y el no trabajo, sin asegurarse la protección social que les da un empleo asalariado con duración indeterminada.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Bustamante, R. (2018) en su investigación “Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017”, planteo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, de nivel básica,

diseño no experimental. La población estuvo conformada por el grupo de empleados del servicio de radiología de la clínica Ricardo Palma, correspondiente a 75 trabajadores, para ello utilizo como instrumento la ficha de observación y el cuestionario. Los resultados demostraron que en la dimensión motivación el 48% obtuvo un nivel regular, en la dimensión satisfacción también obtuvo en 48% un nivel regular y finalmente en la dimensión retribución el 44% lo percibe a nivel regular. Concluyendo que el 29.33% de los trabajadores presentan una estabilidad laboral de nivel bueno, el 46.67% perciben un nivel regular y un 24.00% un nivel malo.

Iglesias, K. (2016) en su investigación titulada “Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”, propuso como objetivo determinar de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es del Estado. La investigación fue de tipo descriptivo y explicativo; de diseño No experimental y transversal. La muestra fue conformada por 52 participantes entre magistrados, abogados litigantes y 8 expedientes revisados sobre demanda de reposición laboral. La técnica es la encuesta y análisis documental, el instrumento fue el cuestionario y el expediente del caso Huatuco. Llegando a la conclusión que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupados, ni presupuesto para pago de sus derechos.

Concha, C. (2014) en su investigación titulada “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”, propone como objetivo

analizar los diferentes aspectos relacionados a la estabilidad de los Trabajadores de Confianza según el criterio del Tribunal Constitucional. La investigación es de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo, con una metodología deductiva. La muestra de análisis lo conformo cuatro sentencias de personas con demanda laboral. La técnica fue el análisis documental, basado en el estudio de sentencias laborales. Estableciendo como conclusión que la pérdida de confianza presupone una afectación al normal desempeño de la empresa, teniendo en cuenta que el elemento que genera esta situación es la confianza, por lo que, así como este elemento da lugar en muchos casos al inicio de la relación laboral, pues también el retiro de la misma debe servir para dar por concluido el contrato de trabajo.

Carbajal, E. (2015) en su investigación titulada “Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014”, propuso como objetivo determinar de qué manera se garantiza la estabilidad laboral en los contratos temporales en las entidades públicas del estado peruano. La investigación tuvo diseño no experimental, de corte longitudinal. La muestra estuvo constituida por el estudio de 60 sentencias emitidas en materia laboral. La técnica fue la encuesta, cuaderno de notas y el análisis documental de los archivos de sentencias judiciales y constitucionales. Estableciendo como conclusión que el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador.

Laiza, J. (2018) en su investigación titulada “Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales”, propuso como objetivo determinar los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cualitativa, de diseño no experimental, de

corte transversal. La muestra estuvo compuesta por algunos especialistas en Derechos Laboral del Distrito Judicial de Cajamarca. Las técnicas de recolección fueron la observación documental y la entrevista. Los instrumentos empleados fueron las fichas de observación documental y el cuestionario. Estableciendo como conclusión que los fundamentos jurídico-sociales para regular la Ley contra el Mobbing Laboral son el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. Que regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador y la ley N° 27942 que regula el acoso u hostigamiento sexual, garantizando finalmente la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Estabilidad Laboral

El principio de la estabilidad supone que el trabajador, en desarrollo de su contrato de trabajo tiene derecho a que mientras se mantengan las causas que dieron origen al vínculo laboral, puede continuar prestando sus servicios, salvo que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de una indemnización. Bajo los parámetros normales que ocurren en cualquier trabajo. (Boada, 2015)

En dicho sentido, representa la permanencia del vínculo laboral entre el empleado y empleador, sujeto a los beneficios que se derivan de dicho contrato. Proporcionando, además, la tranquilidad que necesita el trabajador para cubrir sus necesidades.

Según Carrillo (2013) (citado en Bustamante, 2018) afirma que la estabilidad laboral se basa en el derecho al trabajo que toda persona posee, mediante la obtención de un trabajo todas las personas tienen posibilidad de alcanzar su realización profesional y personal,

además de la obtención de un ingreso económico importante para la sustentación de su familia, por lo cual es de suma importancia para el colaborador permanecer establemente en una organización para poder sustentar todas sus necesidades. (p. 49)

Según Gibson (2006), la estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. (p. 46). El autor centra su definición en la perdurabilidad del contrato laboral, no debiendo acabar sin motivo justificable, cosa que perjudicaría principalmente al trabajador.

Según Socorro (2007) definió la estabilidad laboral como “el derecho del trabajador a conservar supuesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada” (p.25). Dicha definición es muy absolutista, contemplando que para que exista estabilidad laboral, el trabajador debe permanecer en la empresa hasta cumplir la edad permitida para jubilarse, cosa que en la actualidad no se lleva a cabo.

Guzmán (2001), lo define como “aquella garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa” (p. 305). De acuerdo a lo establecido por el autor, asegura el sentido de pertenencia que tiene un trabajador en relación a la empresa para la cual trabaja, identificándose como parte de esta mientras dure dicha relación contractual.

Según Faria (1995), “la estabilidad laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende

de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p. 34). En este sentido, la estabilidad laboral se la provee el mismo trabajador con el desempeño adecuado de sus funciones en el puesto.

Pasco (1989), señala que el principio de estabilidad laboral es “la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legal justificada para su extinción” (p. 41). Al respecto, describe la situación de vigencia del contrato establecido entre ambas partes de la empresa (trabajador-empendedor), siempre que este no se anule por motivos razonables y plenamente justificables.

“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 ofrezcan o generen”. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p. 498)

2.2.2. Clasificación de la Estabilidad Laboral

Socorro (2007) estipulo la siguiente clasificación de los tipos de estabilidad laboral:

a) *Estabilidad absoluta*: puede ser rígida y flexible; es la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede solo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

b) *Estabilidad absoluta flexible*: admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

c) Estabilidad absoluta rígida: admite como causales de despido, solo la determinada por ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivo.

d) Estabilidad casi absoluta: se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador solo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en el sistema legal.

e) Estabilidad relativa: Permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

De acuerdo a esta tipificación según su naturaleza, se resume que todo trabajador tiene derecho a la seguridad de permanencia en el trabajo y esta deberá ser garantizada por el empleador; al menos que existan causas justas que ameriten dicha disolución del vínculo laboral y a la que en muchos casos deberá ser asumida como una reparación o indemnización por parte del empleador hacia el trabajador.

2.2.3. Dimensiones de la Estabilidad laboral

Según Valdizón (2015), “la estabilidad laboral es el tiempo en que una persona labora ininterrumpidamente para una empresa, brindando sus conocimientos, habilidades, tiempo y esfuerzo a beneficio de la misma”. Estableciendo como factores asociados a la estabilidad laboral a las siguientes dimensiones.

a) *La motivación*: viene a ser la predisposición que tiene el individuo para desarrollar

eficientemente sus funciones en su centro laboral y así conservar su trabajo, por ende, mantener el vínculo laboral en base a su desempeño mostrado.

Según Stoner (1996), definió la motivación como “una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan, y sostienen la conducta humana. Lo que hace las personas funcionen”. (p.44).

En tal sentido, se infiere que un trabajador motivado canaliza todos sus esfuerzos para cumplir con un objetivo. El fin primordial de todo trabajador es mantener su puesto laboral porque esto le otorga la estabilidad económica y emocional que necesita para su bienestar.

b) *La satisfacción laboral*: es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas la seguridad, etc. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. (Pérez y Gardey, 2011)

Al respecto, se establece que la satisfacción laboral es el grado de complacencia que tiene el trabajador hacia la organización, que hace posible que este permanezca debido a la identificación y al entorno agradable que le rodea. Asumiendo el principio de permanencia y estabilidad laboral.

c) *La retribución*: la idea de retribución lleva implícita un acuerdo previo entre dos partes, uno que paga la retribución acordada (generalmente una cantidad de dinero) y otro que la recibe. Por otra parte, hay otra cuestión esencial en esta acción: el intercambio de una cosa por otra. Como norma general, en la retribución hay una parte

que ofrece su tiempo, su esfuerzo y su habilidad y otra parte que a cambio ofrece su dinero. (Zúñiga, 2012)

En tal sentido, la retribución es un aspecto mutuo que se da entre el empleado y el empleador y en base a dichos vínculos recíprocos, se cimienta la estabilidad laboral.

2.2.4. Importancia de la Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, es relevante para la vida y subsistencia de las personas, así como para el funcionamiento equilibrado de un país, en el aspecto económico social. Al respecto, muchos investigadores han sustentado el grado de importancia que este tema tiene, dentro del desarrollo y evolución conjunta del hombre-sociedad.

La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad. (Bustamante, 2018, p. 48)

Al respecto, de lo afirmado por Bustamante, se puede afirmar que la estabilidad laboral contribuye al bienestar general de la persona, la cual influencia en el aspecto de la salud física y emocional. Al contar con esta estabilidad, el trabajador se encuentra más predispuesto a esforzarse, lograr metas en común, con la finalidad no solo de salvaguardar su permanencia sino también de impulsar su crecimiento personal dentro de la empresa.

Otras de las razones que justifican la importancia de la estabilidad laboral, sustentada por Bustamante (2018) es que “la estabilidad laboral no solo garantiza los ingresos del trabajador sino que, es un medio indispensable para satisfacer las necesidades de la familia (...) permitiendo que brinde una mejor producción y productividad, redundando no solo en

beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo económico-social, con logros en la obtención de la armonía, la paz social y laboral. (p. 50)

Lo citado en el párrafo anterior por el autor, denota la necesidad e importancia de la estabilidad orientada en dos sentidos: en el aspecto personal y en el aspecto organizacional. En el aspecto personal, es sumamente importante contar con estabilidad laboral para ayudar a la familia, contribuir con la economía del hogar, además de solventar los gastos de quienes dependen de uno, tales como los hijos y a veces los padres. Por otro lado, en el aspecto organizacional, la estabilidad laboral es proveedor de actitudes positivas que fomenta un mejor desempeño e involucramiento con el trabajo.

La estabilidad laboral es un principio que otorga a los trabajadores una garantía frente a los empleadores. Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, y de la estabilidad y la paz social, esta situación es de una importancia capital, que requiere que se aborde y busque su conducción hacia formas más adecuadas de entendimiento y efectivo funcionamiento. (Silva, 2016)

En dicho sentido, se establece que la estabilidad laboral es importante porque te protege del despido arbitrario, además; es indicador del equilibrio socioeconómico del país y del desarrollo en conjunto, pues hace posible el bienestar de los ciudadanos y la contribución ciudadana a través de la tributación.

En resumen, la estabilidad laboral es importante porque impulsa el desarrollo personal, organizacional y social, para adquirir un bienestar general, donde prima el aseguramiento de los derechos del hombre.

2.2.5. Normatividad que protege la estabilidad laboral

De acuerdo a las modificatorias de ley realizadas en la Constitución Política del Perú en el año 1993, la cual fue redactada por el Congreso Constituyente de nuestro país, se tiene la siguiente normatividad vigente relacionada a los derechos laborales.

Capítulo II: De los derechos sociales y económicos

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Interpretación: significa que el trabajo es el cimiento para el desarrollo de la persona, el cual le permite mejorar su calidad de vida y como derecho que es, debe asegurarse y respetarse.

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo

- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.
- Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Interpretación: significa que existen grupos vulnerables a quienes se les debe prestar principal atención, asegurando que sus derechos laborales se cumplan. Además, que todos los trabajadores, son sujetos que merecen el respeto y trato adecuado por parte del empleador.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Interpretación: significa que todo trabajador, es reconocido por los derechos que le asiste la legislación peruana, debiendo tener igualdad de trato y oportunidades que favorezcan su desarrollo personal dentro de la organización.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Interpretación: significa que todo trabajador es respaldado contra una norma injusta que haya motivado su despido, sin previo aviso u motivo aparente.

2.3. Definiciones conceptuales

- Contrato laboral: convenio entre dos partes empleado-empleador, que establecen los derechos y las obligaciones del trabajador, que además regula la relación entre ambas partes.
- Derecho: es el conjunto de reglamentaciones, leyes y resoluciones, que protegen al hombre contra cualquier abuso dentro de una sociedad, con el objetivo de alcanzar el bien común, la seguridad y la justicia.
- Empleador: es aquella persona natural o jurídica que representa a la organización y

que otorga el empleo a los trabajadores, asignándoles un sueldo y las condiciones laborales necesarias.

- Empresa: es toda organización constituida para realizar una actividad económica, sea para la producción de bienes o de prestación de servicios.
- Estabilidad: es la condición de permanecer estable, tranquilo, equilibrado dentro de una determinada situación o contexto.
- Estabilidad laboral: es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna falta, que represente causal de despido según la ley.
- Necesidad: es la carencia de algo que se considera vital para lograr el bienestar general. Las necesidades son la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo.
- Permanencia: cualidad que permite que una persona dure en un tiempo y espacio, sin variar sus características a las que se encuentra sujeta.
- Trabajador: es aquella persona que realiza un trabajo por el cual es remunerado.
- Vigencia: estado de lo que tiene validez o está en uso en un tiempo determinado.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de la investigación

El presente estudio corresponde a una investigación descriptiva, donde se buscará detallar las cualidades y características de la realidad abordada, explicando detalladamente las teorías relacionadas al tema.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 80)

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos, porque implica procedimientos estadísticos en el procesamiento de datos; además de asignar valores cuantitativos a características nominales que se evalúan.

Según Hernández et al. (2014), “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental y según la temporalización el diseño de investigación es transversal porque recolecta datos en un sólo momento y en un tiempo único.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. La investigación no experimental también se conoce como investigación ex pos-facto (los hechos y variables ya ocurrieron), y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 151)

De acuerdo a lo afirmado por los autores se infiere que el investigador que utiliza el diseño no experimental resume su labor investigativa a recoger la información tal como se presenta en la realidad del contexto, sin buscar alterar los resultados.

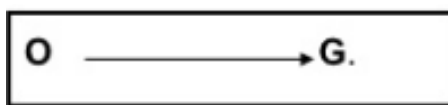


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (personal operativo de la empresa Falumsa)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio está comprendida por 32 operarios de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla, durante el periodo enero a marzo del 2019.

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio es intencional, no probabilístico.

Sin embargo, al momento de la aplicación del instrumento solo se consideraron a 30 operarios de la empresa, pues otros dos no cumplían los criterios de inclusión.

3.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de inclusión de los participantes

- Personal operario de la empresa Falumsa
- Personal con más de tres meses de permanencia
- Personal que se encuentra en planilla

b) Criterios de exclusión de los participantes

- Personal administrativo de la empresa Falumsa
- Personal con menos de tres meses de permanencia
- Personal que se encuentre ausente el día de recojo de información

3.4. Identificación de la variable y su Operacionalización

La variable de estudio es la estabilidad laboral aquella, la cual es aquella garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. (Guzmán, 2001)

La variable inteligencia emocional, presenta dimensiones de las cuales se derivan los indicadores, y de estos se deriva los ítems que se formulan para el cuestionario. Las dimensiones que evalúa la estabilidad laboral son: satisfacción, motivación y retribución.

Además, otros factores que toma en cuenta el análisis de la estabilidad laboral son las características sociodemográficas tales como: sexo, edad, tiempo de servicio.

A continuación, se presenta la estructura detallada en la matriz de operacionalización, la cual forma el marco orientador, que describe las principales características del estudio de la variable “estabilidad laboral”.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Indice	Instrumento
FACTORES ASOCIADOS A LA ESTABILIDAD LABORAL	La estabilidad laboral es aquella garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. (Guzmán, 2001)	La estabilidad laboral es el tiempo en que una persona labora ininterrumpidamente para una empresa, brindando sus conocimientos, habilidades, tiempo y esfuerzo a beneficio de la misma. Los factores que se asocian a la estabilidad laboral son: satisfacción laboral, motivación y retribución. (Valdizón, 2015)	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Participación • Condiciones laborales • Deseo de permanencia 	1,2,3,4, 5,6	Totalmente en desacuerdo (1)	Cuestionario de Estabilidad Laboral
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de identidad • Desarrollo personal • Ambiente laboral • Condiciones físicas de la empresa • Expectativas cumplidas 	7,8,9,10,11, 12,	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3)	
			Retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración recibida • Reconocimiento • Beneficios laborales 	13,14,15,16, 17,18	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Estabilidad Laboral, que sirvió para medir los factores asociados a la permanencia del trabajador en su centro de labores. A continuación, se detalla las características del instrumento aplicado:

FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Estabilidad Laboral

- **Autora:** Karen Maritza Valdizón Delgado (2015)
- **País de origen:** Guatemala
- **Adaptación peruana:** Ramón Eduardo Bustamante Vacalla (2018)
- **Forma de Administración:** Individual y/o colectiva
- **Ámbito de Aplicación:** El personal que labora en la empresa Juan Pablo.
- **Duración:** 10 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 18 ítems que son de opción de respuesta variada. Las preguntas están propuestas en un lenguaje claro y sencillo. El cuestionario evalúa 3 categorías o dimensiones de los factores asociados a la estabilidad laboral: satisfacción laboral, motivación y retribución.
- **Calificación:** Las respuestas se califican en escala de Likert, considerando los valores que van del 1 al 5, que contiene como opciones a las siguientes alternativas.

Tabla 2. Escala de calificación del instrumento

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

- **Baremo:** La baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, está ordenado por rangos y contempla todos los valores desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener como puntaje de evaluación de las dimensiones y de la variable en general.

Tabla 3. Baremo de interpretación de la variable

Categorías	I - II - III	Total
Bajo	6 - 14	18 - 44
Moderado	15 - 22	45 - 68
Alto	23 - 30	69 - 90

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de datos generales

Tabla 4. *Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según el sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	8	27
Masculino	22	73
Total	30	100

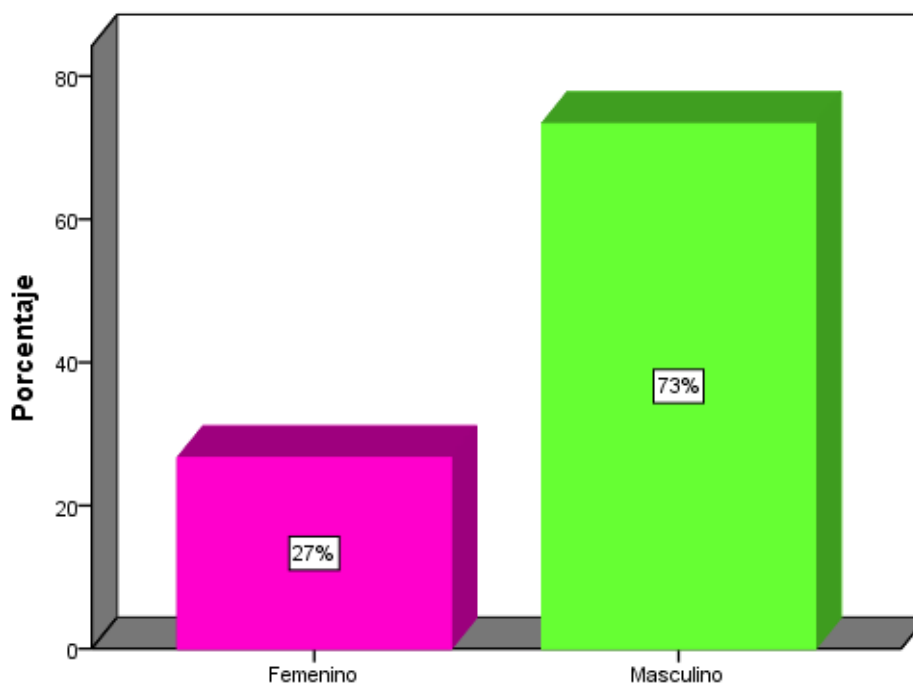


Figura 2. *Datos sociodemográficos del personal operario de la empresa Falumsa, según el sexo*

Interpretación: Según la información obtenida se establece que el personal operario que participo en el estudio es en 73% del sexo masculino y en 27% está conformado por el sexo femenino.

Tabla 5. Datos sociodemográficos del personal operativo de la empresa Falumsa, según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-28	10	33
29-37	13	43
38-46	1	3
47-55	4	13
56-65	2	7
Total	30	100

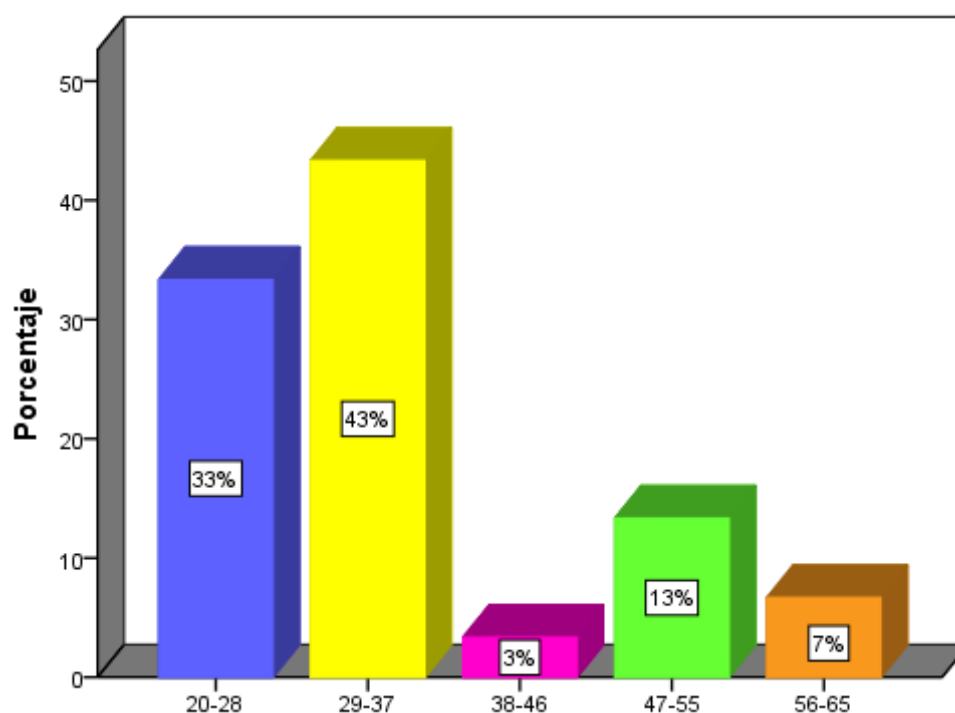


Figura 3. Datos sociodemográficos del personal operativo de la empresa Falumsa, según la edad

Interpretación: Según la información obtenida se establece que el personal operativo en su mayor proporción igual a 43% se encuentra en el rango de edad entre 29 a 37 años, el 33% tienen entre 20 a 28 años, el 13% tienen entre 47 a 55 años y el 7% tienen entre 56 a 65 años.

Tabla 6. *Datos sociodemográficos del personal operativo de la empresa Falumsa, según el tiempo de servicio*

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1-3	16	53
4-6	8	27
7-9	4	13
10-12	2	7
Total	30	100

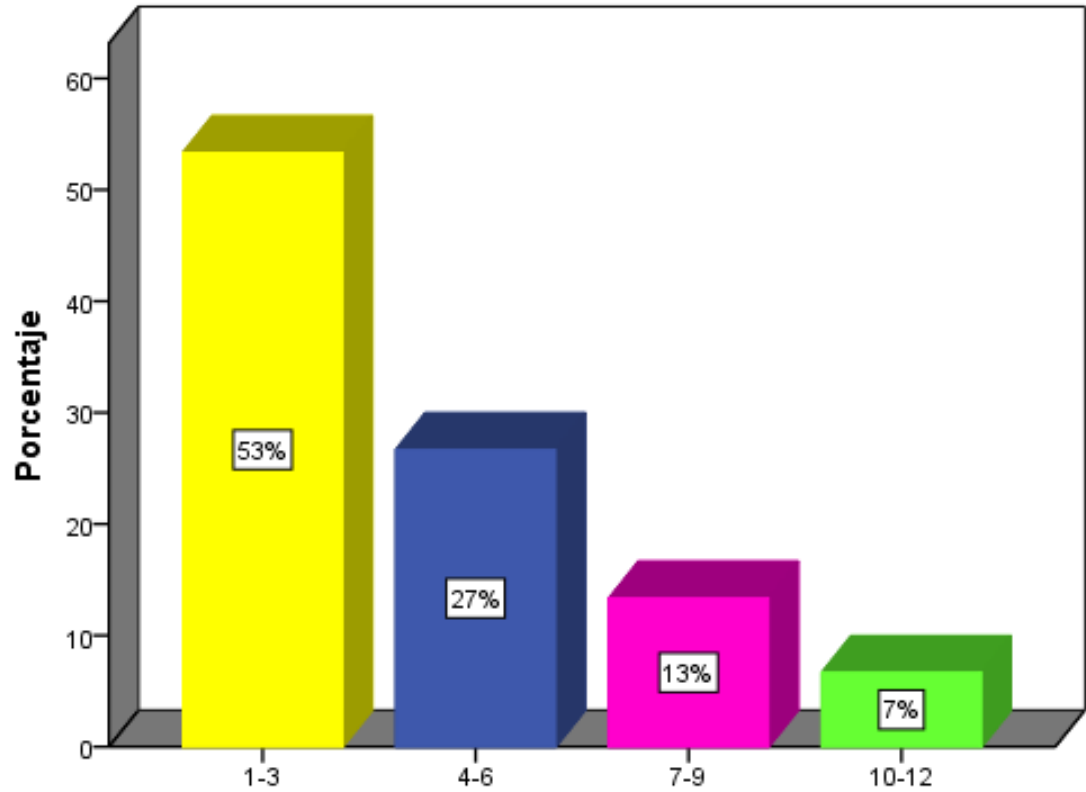


Figura 4. *Datos sociodemográficos del personal operativo de la empresa Falumsa, según el tiempo de servicio*

Interpretación: Según la información obtenida se establece que el personal operativo en su mayor proporción igual a 53% laboran entre 1 a 3 años, seguido del 27% que labora entre 4 a 6 años, el 13% labora entre 7 a 9 años y el 7% labora entre 10 a 12 años.

4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 7. *Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	67
Moderado	20	67
Alto	8	27
Total	30	100

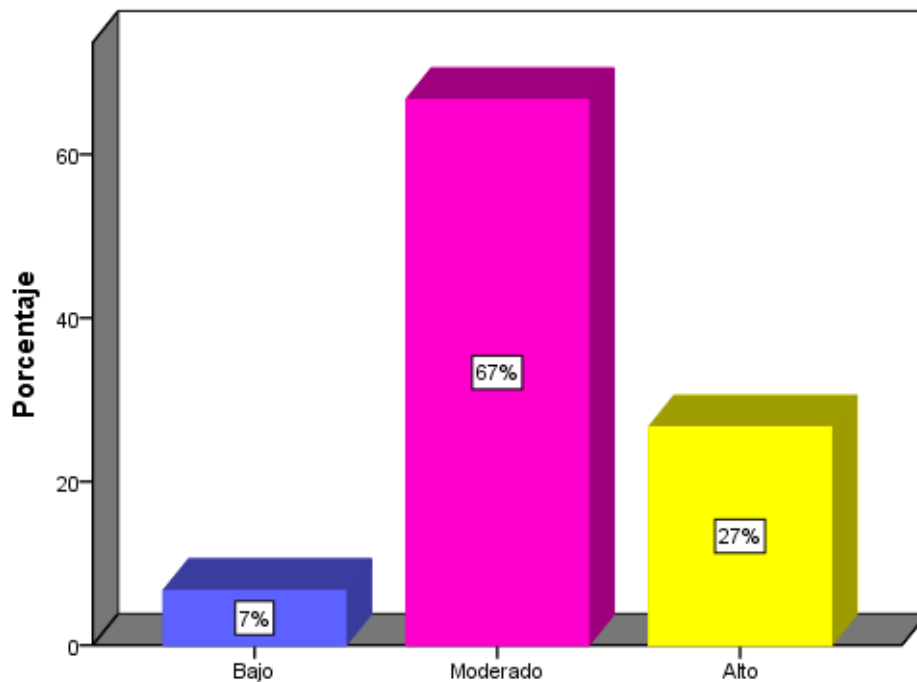


Figura 5. *Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019*

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo responden en 67% al nivel moderado, el 27% presenta nivel alto y el 7% presenta un nivel bajo.

Tabla 8. Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3
Moderado	14	47
Alto	15	50
Total	30	100

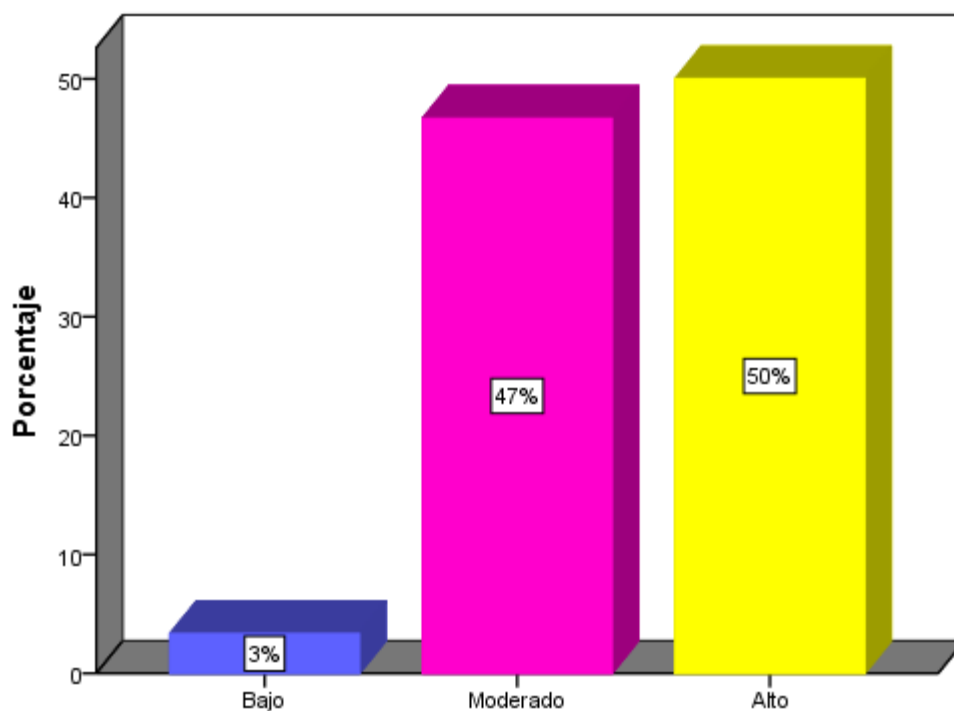


Figura 6. Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión motivación

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que de acuerdo a la dimensión motivación presentada en el personal operario esta se desarrolla en 50% a nivel alto, seguido del 47% que se presenta un nivel moderado y el 3% se presenta a nivel bajo.

Tabla 9. Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	7
Moderado	20	67
Alto	8	27
Total	30	100

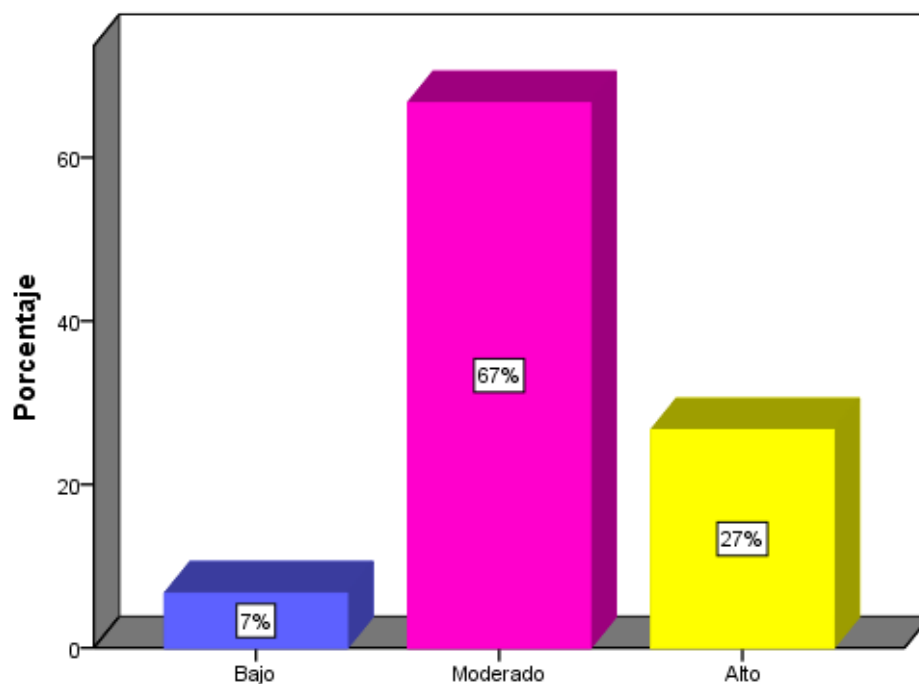


Figura 7. Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, según la dimensión satisfacción laboral

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que de acuerdo a la dimensión satisfacción laboral presentada en el personal operario esta se desarrolla en 67% a nivel moderado, seguido del 27% a nivel alto y el 7% lo presenta a nivel bajo.

Tabla 10. Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa, según la dimensión retribución

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	27
Moderado	17	57
Alto	5	17
Total	30	100

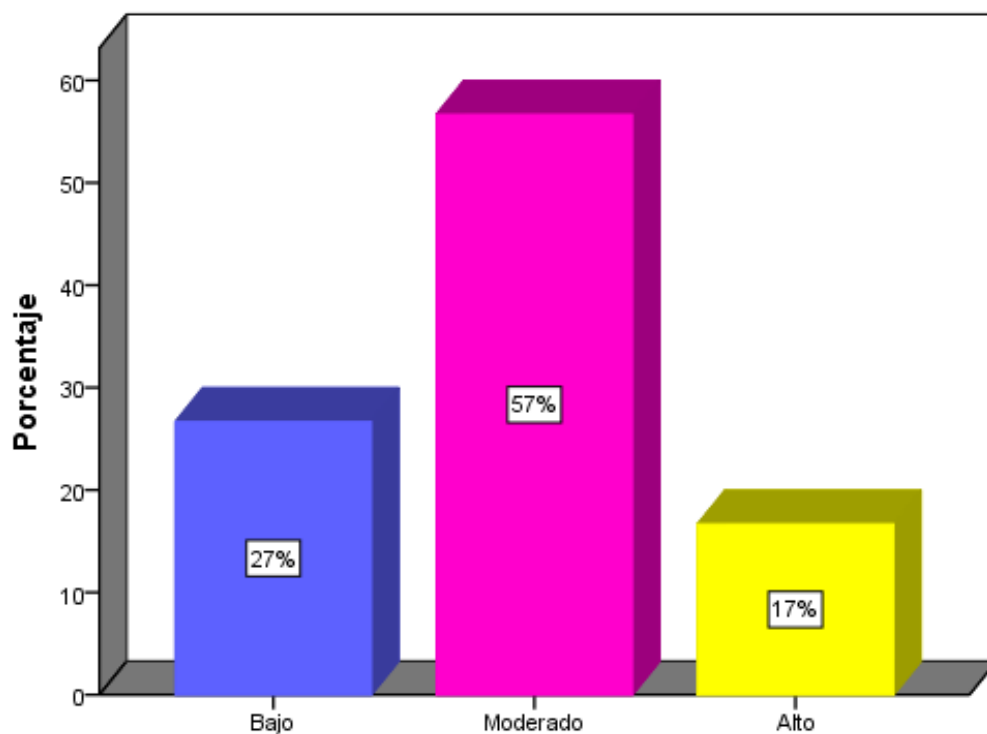


Figura 8. Nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa, según la dimensión retribución

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que de acuerdo a la dimensión retribución presentada en el personal operativo esta se desarrolla en 57% a nivel moderado, seguido del 27% a nivel bajo y el 17% lo presenta a nivel alto.

4.3. Procesamiento de los resultados

Para fines del procesamiento de la información recogida, se elaboró una base de datos en una tabla de Excel, ordenado por dimensiones con sus respectivos ítems donde se fue consignando el valor de la respuesta elegida. Luego se realizó la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión y de la variable en general, para establecer el rango del baremo al que pertenece.

Luego se seleccionó la escala del baremo alcanzada por cada dimensión y por la variable misma, para traspasar dichos valores al Programa SPSS 22, donde a través de la función análisis de los estadísticos descriptivos se obtuvieron finalmente las tablas y figuras, que resumen los resultados encontrados.

En las tablas y figuras se aprecian las frecuencias y porcentajes hallados por cada nivel o escala del baremo. Permitiendo un mejor análisis y comprensión de la realidad encontrada.

4.4. Discusión de los resultados

En este apartado, analizamos los resultados encontrados en la muestra de estudio, estableciendo la coincidencia o diferencia con las teorías y determinaciones brindadas por otros autores sobre la misma temática de investigación.

Los resultados obtenidos determinaron que los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa responden predominantemente en 67% al nivel moderado, lo cual coincide con el estudio de Bustamante, R. (2018) en

titulado “Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017”, donde concluye que la mayoría de los trabajadores perciben una estabilidad laboral en 46.67% de nivel regular. Esta coincidencia se debe a que por lo general las empresas de hoy en día, no brindan todo el respaldo y garantía necesaria al 100% a sus empleados de permanencia absoluta.

Los resultados del presente estudio en relación a la dimensión motivación presentada en el personal operario se desarrolla en mayor proporción en 50% a nivel alto, lo cual se relaciona con lo establecido por Valdizón, K. (2015) en su investigación "Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá A.V.", donde establece como conclusión que dentro de los factores evaluados para establecer la estabilidad laboral de los trabajadores, la motivación es el factor con el nivel más sobresaliente, el mismo que considera aspectos como trabajo en equipo y participación. Dicha congruencia se debe a que en efecto la motivación es un factor predisponente muy efectivo para poder desarrollar habilidades y capacidades que te hagan permanecer en el puesto, alcanzando la estabilidad laboral.

Los resultados obtenidos en este estudio en la dimensión satisfacción laboral presentada en el personal operario de la empresa Falumsa se percibe en 67% a nivel moderado, lo cual difiere en cierta medida de lo establecido por Valdizón, K. (2015) quien preciso que en el factor satisfacción obtuvo en un 38.4% un nivel excelente. Dicha diferencia se debe a que la empresa de estudio Falumsa existe condiciones laborales por mejorar para que así los trabajadores se sientan satisfechos.

Los resultados obtenidos determinaron que de acuerdo a la dimensión retribución presentada en el personal operativo esta se desarrolla predominantemente en 57% a nivel moderado, lo cual coincide con Martin, M. (2015) en su investigación “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015”, donde los trabajadores manifiestan su insatisfacción en los aspectos organizacionales tales como; el salario bajo y la falta de prestaciones laborales, aspectos relacionados a la retribución. Dicha coincidencia se debe a que las empresas por verse mayormente beneficiadas en sus ganancias no reconocen debidamente a sus trabajadores en la remuneración de acuerdo al esfuerzo que hacen.

En resumen, se encuentra mayores coincidencias que diferencias lo que conlleva a la afirmación de ciertos presupuestos teóricos establecidos en las conclusiones.

4.5. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se establece las siguientes conclusiones.

- Los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operativo de la empresa Falumsa responden en 67% al nivel moderado, debido a que perciben condiciones regularmente favorables para su permanencia en la organización.

- El personal operativo demostró en la dimensión motivación un nivel alto en 50%, lo cual evidencia su alto grado de predisposición a realizar adecuadamente sus tareas o funciones para que valoren su trabajo y seguir permaneciendo en el puesto.

- El personal operario demostró en la dimensión satisfacción laboral un nivel predominantemente moderado en un 67%, lo cual demuestra que por lo regular encuentran solo ciertas condiciones que le brinda la empresa que les hace sentir a gusto.

- El personal operario demostró en la dimensión retribución un nivel predominante en 57% a nivel moderado, lo cual se debe a que no se encuentran satisfechos con el sueldo y beneficios laborales que perciben, sintiendo desvalorizados en el reconocimiento de su trabajo.

4.6. Recomendaciones

En base a las conclusiones establecidas, se brinda ciertas recomendaciones en el afán de mejorar los factores asociados en la estabilidad laboral.

- El área de recursos humanos de la empresa Falumsa debe desarrollar un plan de intervención para fortalecer y mejorar aquellos aspectos laborales que impiden lograr en su total magnitud la estabilidad laboral esperada.

- El psicólogo de la organización debe ejecutar talleres de coaching motivacional en los trabajadores para fortalecer este aspecto positivo identificado en estos, de manera que se fortalezca los vínculos afectivos entre los trabajadores y la empresa.

- El área administrativa y de recursos humanos deben establecer condiciones apropiadas dentro de la organización que le hagan sentir comodidad y complacencia a los trabajadores.

La parte directiva de la empresa Falumsa debe establecer sueldos más justos y acordes a una calidad de vida digna para sus trabajadores, para que de esta manera evite la rotación y ausentismo laboral.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

Taller: Motivación al personal operario de la empresa Falumsa

5.1.1. Objetivo general

Reforzar la motivación del personal operario, para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Falumsa.

5.1.2. Objetivos específicos

- Incrementar la motivación de los colaboradores para obtener un buen desarrollo laboral.
- Promover la integración entre los trabajadores.
- Fortalecer el compromiso de los colaboradores en la empresa.

5.2. Justificación del problema

En la actualidad la motivación es un tema muy importante para las organizaciones y los trabajadores a nivel mundial, debido a que esta impactado en el compromiso y la estabilidad de los trabajadores como también en prestigio de la empresa.

Es indispensable que toda organización incremente y ponga énfasis en la motivación de sus trabajadores, ya que de esta manera podrá confrontar nuevos retos y sustentarse de manera competitiva, también podemos lograr el compromiso del trabajador

con la empresa, incrementar la productividad y bajar el nivel de rotación de personal.

Locke (1968) identifica el rol de la motivación enlazado directamente con la intención que tiene la persona por desarrollar una actividad en el trabajo, ya que actúa como estímulo interno. Si los trabajadores carecen de motivación, no logran alcanzar sus objetivos y metas que tiene cada uno de los trabajadores son determinantes para así conocer el nivel de esfuerzo que empleara en su realización. Cuanto más complicado sea el objetivo aceptado, mayor será el desempeño de este.

Shultz (1995) nos da a conocer que las organizaciones tenían como idea que el trabajador era motivado solo con aumentarle el sueldo, en la actualidad nos damos cuenta que no solo el dinero influye en bienes de los trabajadores, también se presenta medio de distintos factores tales como: las relaciones interpersonales, compañerismo y compromiso con la empresa.

Herzberg, (1959), analiza y estudia la motivación desde una expectativa externa en vez de la vista de las necesidades humana. El prototipo de que plantea Herzberg es de gran aplicación y difusión en el medio empresarial. Su prototipo de motivación se basa en dos grupos de factores: los factores motivacionales y los factores de higiene, en cuanto los factores de higiene se ven dando en el ámbito en donde los trabajadores realizan su trabajo, condiciones de trabajo, sueldos, normas del trabajo, relaciones entre compañeros, cultura, seguridad laboral y privacidad.

Por otra parte los factores motivacionales son, el reconocimiento, las responsabilidades, el progreso y el logro, el crecimiento personal y el trabajo.

Dicho modelo evidencia que los componentes de la motivación están siendo dados por la responsabilidad, el crecimiento personal de cada trabajador y el reconocimiento de progreso.

La carencia de motivación, conlleva a que el trabajador pierda el interés del trabajo que tenga que realizar, hoy en día una de las principales razones del abandono laboral se enfatiza en el estado emocional del trabajador. Los trabajadores carecen de capacitaciones, charlas de estado emocional, compañerismo, autonomía y un buen clima laboral. Es por esta razón que la empresa Falumsa tiene que empezar a trabajar en mejorar la motivación de sus trabajadores.

5.3. Establecimiento de Objetivos

❖ Sesión 1:

- **Nombre:** Integración
- **Objetivo:** Integración entre los colaboradores
- **Actividad:**
- **Dinámica:** La presión del ambiente

Le pedimos a dos miembros del grupo a salir de la sala, para explicar la actividad. Luego se formaran 2 grupos, de manera que las personas que estén afuera pertenecerán a un grupo, estando ellos sentados espalda con espalda, construirán una figura con las piezas y la ayuda de los demás.

Cada equipo recibirá instrucciones, el grupo A debe ayudar y motivar a su compañero durante la construcción y el grupo B actuara de manera contraria mostrándose

indiferente, desmotivado e incluso, desmotivando al compañero. Se les pide a los 2 integrantes de afuera que ingresen y se les explica que deben realizar una figura y contarán para eso con el apoyo de sus compañeros.

Pasado el tiempo, se formara un debate en el que cada uno exprese como se sintió mediante la actividad y se les comunicara a los compañeros las pautas que se había dado a cada grupo, se analizara como afecta el ánimo entre compañeros a la hora de ejecutar una tarea.

- **Recursos:**
- Recursos Humanos: un facilitador por grupo
- Recursos Materiales: pizarra, tiza, corona
- Recursos Tecnológicos: laptop y parlantes
- Recursos de Infraestructura: salón de reuniones
- Tiempo: 45 min.
- Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

❖ Sesión 2

Nombre: Comunicación asertiva

Objetivo: Potenciar la comunicación asertiva

Actividades:

Dinámica: Barreras de comunicación

Le pedimos a los participantes formaran 3 grupos de 5, a cada uno se le entregará un paleógrafo y tarjetas con palabras clave de los procesos de la comunicación. El facilitador indicará que deben unir las tarjetas, a través de flechas, a la estructura colocada

en la pizarra, donde se mencionan los títulos de definición, objetivo, barreras, tipos y canales. Cada grupo a partir de sus conocimientos previos irá realizando esta dinámica. Una vez que todos los grupos hayan concluido, saldrá un representante a explicar lo realizado por el grupo. El facilitador reforzará las ideas a través de la proyección de diapositivas respecto al tema.

Recursos:

Recursos Humanos: un facilitador por grupo

Recursos Materiales: Plumones, pizarra y hojas bond

Recursos Tecnológicos: laptop y proyector

Recursos de Infraestructura: salón de reuniones con sillas y mesas.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

❖ Sesión 3

Nombre: Creatividad

Objetivo: Fomentar la creatividad de los colaboradores y estimular su espontaneidad.

Actividades:

- **Dinámica:** “el marranito”

Pedimos a los integrantes forman un círculo, se ubican de pie mirándose unos a otros, luego uno de los integrantes le tiene que decir a su compañero de lado derecho cual es la parte que le gustaría que le regalara del marranito, así hasta acabar con el ultimo participante, después se invierte la dinámica de tal modo que los participantes del lado

izquierdo deberán recibir un beso o mordisco de su compañero de la parte derecha en la parte que dijo que le gustaba del marranito. Esta termina con el último integrante del lado derecho.

Recursos:

Recursos Humanos: Facilitador

Recursos Materiales: Marranito de plástico

Recursos Tecnológicos: Laptop y proyector

Recursos de Infraestructura: Salón de reuniones

Tiempo: 45 min.

Evaluación: Se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: Se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

❖ Sesión 4

Nombre: Empatía

Objetivo: Enseñar lo importante que es ponerse en el lugar del otro.

Actividades:

- **Dinámica:** “Ponte en mis zapatos”

Hacer 3 grupos de 5, se les brinda 1 paleógrafo y sobre a cada grupo. Cada sobre contiene historias pequeñas cuya meta es servir como facilitadores para debatir sobre la empatía.

Los participantes tienen que leer el contenido de los sobres y analizarlos, después el facilitador escribe unas preguntas en la pizarra: ¿Qué piensas sobre el personaje

principal?, ¿qué harías en el lugar de esta persona? y ¿Qué le dirías al personaje principal de tu historia? Se le pide a los grupos sus respuestas, cada una de acuerdo a la historia que le toco, para finalizar todos discutirán intentando buscar la conclusión para iniciar una exposición

Para la exposición se le brinda al grupo un breve concepto de lo que es la empatía y su importancia en el trabajo.

Recursos:

Recursos Humanos: un facilitador por grupo.

Recursos Materiales: paleógrafos, sobres, pizarra y copias.

Recursos Tecnológicos: laptop y proyector.

Recursos de Infraestructura: salón de reuniones.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

❖ Sesión 5

Nombre: trabajo en equipo.

Objetivo: reforzar trabajo en equipo.

Actividades:

Dinámica: Extreme ball.

Se formará varios grupos dependiendo de las áreas a las que pertenezcan, una vez formados los grupos se hará la entrega de una bolsa de canicas, un tablero con agujeros y cuerdas amarradas por los bordes de las tablas. La dinámica consiste en que todos los participantes cogerán con una mano una cuerda de una tabla y con la otra mano la cuerda

de la segunda tabla. Además, se les indicará que deberán mantener la tabla en la posición deseada para poder colocar las canicas en los agujeros, si alguna persona toca la tabla, empezarán de nuevo. Una vez terminada la dinámica se le preguntará a cada grupo cómo se sintieron y cómo fue la comunicación con sus compañeros para llegar al objetivo.

Recursos:

Recursos Humanos: un facilitador por grupo.

Recursos Materiales: canicas, tableros, cuerdas.

Recursos Tecnológicos: laptop y proyector.

Recursos de Infraestructura: salón de reuniones.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

❖ **Sesión 6:**

- **Nombre:** Colaboración y comunicación.
- **Objetivo:** Decirse las cualidades que se desconocen.
- **Actividad:**
- **Dinámica:** “Por cualidades”

Cada participante tiene que procurar conocer y resaltar las cualidades de su compañero, en un papel deberá escribir el nombre de un integrante del grupo y junto con esta resaltar cuáles son sus cualidades que caracterice su compañero.

Luego tienen que colocar las hojas en la pared, luego los integrantes formarán una fila para pasar por la pizarra y tendrán que aumentar las cualidades de sus compañeros.

Esto ayudara a resaltar lo bueno y lo malo de cada uno de ellos.

- **Recursos:**

- Recursos Humanos: un facilitador por grupo.
- Recursos Materiales: hojas de colores.
- Recursos Tecnológicos: laptop y parlantes.
- Recursos de Infraestructura: salón de reuniones.
- Tiempo: 45 min.
- Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

❖ **Sesión 7**

Nombre: Actitud positiva.

Objetivo: Reforzar la actitud positiva en todos los trabajadores.

Actividades:

Dinámica: Perspectiva diferente.

Crearemos 3 grupos de 5 personas en los cuales brindará la siguiente interrogante
¿recuerde una situación difícil o complicada que le sucedió en el trabajo, con su jefe o
con un compañero?

Luego de disertar en el grupo, responderán la siguiente pregunta:

¿Qué beneficio personal resulto de dicha experiencia? o ¿Qué fortalezas desarrollo
por esa experiencia? o ¿Qué aprendió? o ¿Cómo te ayudo o ayudaría esta experiencia a
afrentar situaciones similares?, responderán en forma grupal plasmando sus ideas en un
papelógrafo y expondrán su desenlace

Recursos:

Recursos Humanos: un facilitador por grupo.

Recursos Materiales: papelografos.

Recursos Tecnológicos: laptop y proyector.

Recursos de Infraestructura: salón de reuniones.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

❖ Sesión 8

Nombre: Valores de la empresa.

Objetivo: Reforzar los valores de la empresa.

Actividades:

Dinámica: “La palabra clave”

Para esta dinámica distribuimos cinco tarjetas o papeles por equipo, cada una contará con cada valor de la organización:

Compromiso – Sobre de color verde.

Respeto – Sobre de color amarillo.

Excelencia – Sobre de color azul.

Integridad – Sobre de color blanco.

Ahorro – Sobre de color rojo.

Depositamos las tarjetas en un ánfora. El facilitador forma los equipos y entrega el material de trabajo. Explica cómo realizar el ejercicio: las personas retiran una de las

tarjetas del sobre y cada uno comenta el significado que le atribuye. - Enseguida el equipo elige una de las palabras y prepara un lema.

En líder cada equipo se presenta, dicen el nombre de sus integrantes y el lema.

Por último se solicitará que valor o valores no solo aplican en el trabajo sino en su vida diaria.

Recursos:

Recursos Humanos: un facilitador por grupo

Recursos Materiales: hojas, lapiceros y sobres de colores

Recursos Tecnológicos: laptop y proyector

Recursos de Infraestructura: salón de reuniones adecuado con mesas y sillas.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

Tiempo: 45 min.

Evaluación: se aplicará un cuestionario al final de la sesión.

5.4. Sector al que se dirige

Dirigido a los 30 operarios de la empresa falumsa, de género tanto femenino como masculino. Este grupo será dividido en 2, de 15 participantes por cada sesión

5.5. Establecimiento de conductas problema/metás

Conducta problema

La falta de motivación laboral, es un problema para el trabajador y para la empresa.

Es importante, especialmente para las organizaciones, comprender que la desmotivación de sus trabajadores va a afectar directamente en su empresa.

No permite el sentido de permanencia del trabajador, problemas de comunicación, rotación de personal y falta de compromiso.

La falta de motivación en el trabajador repercute directamente en la lealtad con la empresa, perjudicando completamente en la productividad, no permite el sentido de permanencia del trabajador, problemas de comunicación, rotación de personal, falta de compromiso, falta de relaciones interpersonales, baja autoestima, falta de compañerismo y una mala comunicación entre compañeros, afectando así a la calidad d servicio.

La motivación afecta al trabajador de manera racional y emocional, ya que la con la carencia de esta se ve en el incumplimiento de tareas asignadas, falta de iniciativa e interés.

Las empresas se encuentran actualmente investigando sobre como motivar a su personal, las organizaciones busca que sus trabajadores estén satisfechos, ya que son la parte importante de toda empresa u organización.

Porter (1974) nos manifiesta que la falta de motivación de los trabajadores, puede lograr impactar en la falta de compromiso con la empresa y no distingue en el tamaños ya sea esta sea grande o pequeña. La desmotivación influye en el rendimiento de los trabajadores, también causa una situación peligrosa a nivel emocional. En diferentes puntos se puede encontrar la reducción y baja de actividades.

También se ve relacionado con la falta de creatividad, innovación y comunicación asertiva, la cual impide que puedan manifestar el sentido de permanencia, dañando la calidad de trabajo y debido a la molestia que se registra, se pueden presentar cambios en las actitudes o comportamiento en el ambiente de sus relaciones inter personales, causando conflicto con sus superiores.

Por otro lado, cabe recalcar, que cuando los trabajadores no se encuentran motivados con la empresa, pueden sentirse utilizados o mecanizado en la labor que tiene empresa, obteniendo un comportamiento y actitud negativa, la cual puede contagiar a los demás trabajadores.

Vroom (1964) nos dice que la falta de motivación en los trabajadores, no lo llevaría a alcanzar sus metas y objetivos dentro de la organización. Su teoría se centra en la percepción subjetiva del trabajador, que la forma de realizar su trabajo conlleve al alcance de determinado resultado.

El esfuerzo del trabajador en su tarea se enfoca en 3 relaciones:

Relación esfuerzo – desempeño.

Relación desempeño – recompensa.

Relación recompensa – meta.

Robbins y Judge (2009) nos refiere que la manera en que el empleado se compromete en participar con la organización es que este se encuentre motivado y comprometido con la empresa, de esta manera serán más eficaces y productivos.

Calviño (2000) define que la motivación es de importancia para cualquiera de las

áreas, pero cuando la aplicamos en el ámbito laboral se puede lograr que los trabajadores motivados se esfuercen por lograr un mejor desempeño.

Conducta meta

Lograr incrementar la motivación en el personal operario, la motivación, fortalecer el compromiso con la empresa y trabajo en equipo.

Deci y Ryan (1985) nos menciona que los seres humanos tenemos una tendencia innata natural a comprometer sus intereses ejercitar sus habilidades y superar desafíos imposibles. Este se manifiesta en la motivación intrínseca. Si logramos que los trabajadores se comprometan en sus labores, llegaran a cumplir sus objetivos en la empresa, este es el anhelo de cada organización.

Slater y Narver (1995), nos menciona que la motivación intrínseca actúa permitiendo a cada trabajador, la facilidad de comunicación de manera formal como informal y un grato ambiente laboral.

Hellriegel y Slocum (2004) menciona en su estudio que la finalidad de la conducta cuando conciben la motivación como “fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta”. En las organizaciones los trabajadores tienen una constante comunicación, con sus jefes o compañeros, esto permite que el trabajador se relacione, solicite ayuda, tenga empatía y exprese sus ideas.

Fischman (2014) la motivación intrínseca se da por el deseo de satisfacer sus necesidades psicológicas: competencia, autonomía y trascendencia. Nos refiere que las empresas deben ser flexibles y brindar el soporte necesario a sus trabajadores para lograr alcanzar la meta de la empresa no solo por recompensa económica sino porque dicha meta también es importante para los trabajadores.

5.6. Metodología de la Intervención

La metodología usada en este proyecto de intervención, es un taller aplicado de manera interactiva que brinda conocimiento, interacción e incentiva el cambio de conductas.

El Taller

Souto (2006) refiere a taller como un espacio donde se enseñan hacer cosas vivenciales y no en aprendizajes intelectuales. Actualmente se conoce que toda persona aprende de diferente manera, la dinámica y la práctica es la mejor manera de aprender y recordar un nuevo conocimiento impartido por la empresa. Es importante para toda organización generar cambio en el personal, incrementando su motivación y fortaleciendo sus competencias.

Tenemaza (2010) refiere a taller como una situación natural de aprendizaje mediante el cual las operaciones mentales y la afectividad forman una parte de lo vivencial y el co-aprendizaje, los participantes construyen socialmente conocimientos, valores y desarrollan habilidades y conductas.

Asborno (1995) comenta que es un espacio donde cada individuo en conjunto con otro adquiere conocimiento a través de un intercambio dinámico. El taller permite a persona desenvolverse, tener comunicación, participación e interacción.

Reyes (2000) plantea que taller es una realidad reflexiva, integradora y compleja, en la que se une la práctica con la teoría como fuerza motriz del proceso de enseñanza. Esta unión facilita el aprendizaje de nuevos temas para los trabajadores, mejorando las relaciones interpersonales y poder formar un equipo de trabajo que puedan solucionar problemas en conjunto.

Se establecerá un programa taller llamado “Motivación al personal operativo de la empresa Falumsa” constará de 8 sesiones, dos veces por semana a 30 trabajadores divididos en 2 grupos de 15 trabajadores cada uno, con un tiempo de 45 minutos, se llevará a cabo en el mes de junio y julio.

5.7. Instrumentos a utilizar

Recursos humanos

- Facilitador
- Asistente

Recursos materiales

- Cartel con nombre de las sesiones
- Cartel con los objetivos de las sesiones

- Pizarra
- Marranito de plástico
- Papelógrafos
- Hojas de colores
- Hojas bond
- Plumones
- Tijeras
- Canicas
- Cuerdas
- Tableros con agujeros y cuerdas en cada lado
- Sobres de colores
- tarjetas

Recursos tecnológicos

- Proyector multimedia
- Laptop
- Parlantes
- USB

Infraestructura

- Sala de reuniones
- Mesas y sillas ubicadas de acuerdo a cada sesión.

5.8. Resumen

N° de Sesión	Nombre de la Sesión	Objetivo General	Actividad	Recursos	Tiempo
01	Integración	Integración entre los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica: “ La presión del ambiente” 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura 	Duración de 45 minutos
02	Comunicación Asertiva	Potenciar la comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica: “barreras de comunicación” 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura 	Duración de 45 minutos
03	Creatividad	Fomentar la creatividad de los colaboradores y estimular su espontaneidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica: “el marranito” 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura. 	Duración de 45 minutos

N°	Nombre de la Sesión	Objetivo General	Actividad	- Recurso	Tiempo
04	Empatía	Enseñar lo importante que es ponerse en el lugar del otro.	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica: “ponte en mis zapatos” 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura 	Duración de 45 minutos
05	Trabajo en equipo	Reforzar el trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica: Extreme ball 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura 	Duración de 45 minutos
06	Colaboración y comunicación	Decirse las cualidades que se desconocen.	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica: “por cualidades” 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura 	Duración 45 minutos
07	Actitud positiva	Reforzar la actitud positiva en todos los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica “ una perspectiva diferente” 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura 	Duración 45 minutos
08	valores de la empresa	Reforzar los valores de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Dinámica: “la palabra clave” 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Tecnológicos - Recursos de Infraestructura 	Duración de 45 minutos

5.9 Cronograma

Sesión	Grupo	Hora	Junio				Julio			
			Martes 18	Jueves 20	Martes 25	Jueves 27	Martes 02	Jueves 04	Martes 09	Jueves 11
01	Grupo 01	10:00 a.m.	X							
	Grupo 02	15:00 p.m.	X							
02	Grupo 01	10:00 a.m.		X						
	Grupo 02	15:00 p.m.		X						
03	Grupo 01	10:00 a.m.			X					
	Grupo 02	15:00 p.m.			X					
04	Grupo 01	10:00 a.m.				X				
	Grupo 02	15:00 p.m.				X				
05	Grupo 01	10:00 a.m.					X			
	Grupo 02	15:00 p.m.					X			
06	Grupo 01	10:00 a.m.						X		
	Grupo 02	15:00 p.m.						X		

Sesión	Grupo	Hora	Junio				Julio			
			Martes 18	Jueves 20	Martes 25	Jueves 27	Martes 02	Jueves 04	Martes 09	Jueves 11
07	Grupo 01	10:00 a.m.							X	
	Grupo 02	15:00 p.m.							X	
08	Grupo 01	10:00 a.m.								
	Grupo 02	15:00 p.m.								

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Boada, N. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho (tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf
- Browell, S. (2002). Retenga con éxito a sus empleados en una semana. (1ª Ed). España: Ediciones Gestión 2000, S. A.
- Bustamante, R. (2018). Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10793>
- Busso, Longo y Pérez (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. Cuadernos de Economía, 33(63), p. 399-420.
- Carbajal, E. (2015). Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014 (tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/265;jsessionid=2E0A23FD83EDF61B01233FEC054AC48C>
- Carrillo, R. (2013). La estabilidad laboral y la jubilación patronal del IESS.
- Concha, C. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5244/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf?sequence=1

Congreso Constituyente de la Republica. (1993). Constitución Política del Perú de 1993.

Recuperado de
http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Comisiones/2004/Ambiente_2004.nsf/Documntosweb/582BCB0B54FE2DA205256F3200548D1B/%24FILE/CONSTITUCION_1993.pdf

Guzmán, A. (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo (12 ed.). Caracas, Venezuela: Melvin.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 5ta Edición. México: Mc Graw Hill.

Iglesias, K. (2016). Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/282>

Laiza, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales (tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20FInal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martin, M. (2015). Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015 (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango,

Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>

Paredes, J. (2012). La estabilidad laboral en el Perú. Recuperado de file:///C:/Users/User/Downloads/Documents/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf

Pasco, M. (1989). Estabilidad en el empleo y contratación precaria. España: Secretariado de publicaciones de la Universidad de Murcia.

Pedraza, Amaya y Conde (201). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3), 493-505. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>

Reyes, S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>

Silva, M. (2016). Estabilidad Laboral: Impacto Socio Económico Binacional entre Ecuador y Colombia. Recuperado de <file:///C:/Users/User/Downloads/896-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2211-2-10-20160516.pdf>

Socorro, F. (2007). La estabilidad laboral. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Valdizón, K. (2015). Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá A.V. (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019?	Determinar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019.	La investigación es de tipo descriptivo, con un diseño No experimental y con un enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión satisfacción laboral, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019? - ¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión motivación, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019? - ¿Cuál es el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión retribución, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión satisfacción laboral, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019. - Identificar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión motivación, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019. - Identificar el nivel de los factores asociados a la estabilidad laboral, según la dimensión retribución, del personal operario que trabaja en la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019. 	<p>La población de estudio está comprendida por 32 operarios de la empresa Falumsa, ubicada en el distrito de Ventanilla, durante el periodo 2019.</p> <p>N = 32 operarios</p> <p>La muestra de estudio es censal, dado que está constituida por la totalidad de la población. Sin embargo, al momento de la aplicación del instrumento solo se consideraron 30 operarios por que otros dos, no cumplían los criterios de inclusión.</p>

Anexo 2. Cuestionario de Estabilidad laboral

I. INTRODUCCIÓN

Estimado colaborador le pedimos amablemente se tome unos minutos de su tiempo para contestar estas preguntas, que están orientados a conocer los factores que inciden en la estabilidad laboral. Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible.

II. DATOS GENERALES

Sexo: F () M () Edad: años

Tiempo de servicio:

III. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un listado de enunciados, con su respectiva escala de respuestas, marcar sólo una alternativa.

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

Nº	Ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
Motivación						
1	El trabajo en equipo me motiva a permanecer en la empresa.					
2	Me gusta participar en las actividades que se planifican en la empresa.					
3	El horario de trabajo me insta a continuar dentro de la empresa.					
4	Me siento motivado para realizar mi trabajo.					
5	El salario que devengo me motiva a dar lo mejor de mí.					
6	Deseo continuar laborando para la empresa por más tiempo.					
Satisfacción laboral						
7	Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa para la cual laboro.					
8	El trato que recibo de mis superiores me hace sentirme parte de la empresa.					
9	Me siento satisfecho con mi trayectoria laboral dentro de la empresa.					

10	Me siento satisfecho con las herramientas de trabajo que me proporciona la empresa para realizar mis actividades.					
11	Mi centro de trabajo me proporciona estabilidad y Seguridad.					
12	Me satisface el cumplimiento de la empresa en cuanto a la fecha en que recibo mi retribución económica.					
Retribución						
13	La remuneración mensual que recibo satisface mis necesidades.					
14	La empresa valora y reconoce el esfuerzo que realizo.					
15	La remuneración que recibo mensualmente es adecuada para mi puesto de trabajo.					
16	Recibo beneficios adicionales a los que están establecidos por la ley.					
17	Hay relación entre el salario que devengo y mi preparación académica.					
18	Las prestaciones que me proporcionan me estimulan a continuar por más tiempo en la empresa.					

¡Gracias por su participación!

ANEXO 3.

Carta de Aceptación



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 20 de enero 2019

Dr.

RAMIRO GOMEZ SALAS

Decano de la Facultad de Psicología y Trabajo social

Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Asunto: INVESTIGACIÓN DE MUESTRAS (ENCUESTAS)

Me es grato dirigirme a usted haciéndole llegar mis saludos cordiales, haciéndole así presente que la señorita, **JIMENEZ CASTAÑEDA JOSSELYN**, identificada con el código 0040105052, estudiante bajo la modalidad de suficiencia profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGIA de la facultad que usted dirige, ha sido aceptada para la realización de muestras de investigación dentro de la empresa "**FALUMSA**".

Sin otro particular, me despido de Ud., expresándole mi consideración y estima personal.

Atentamente.