



**ESPE**  
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

# **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

**TEMA: “ANÁLISIS E IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL SUSTENTADO EN LAS COMPETENCIAS,  
HABILIDADES Y EL NIVEL ADMINISTRATIVO DE NEGOCIOS QUE TIENEN LAS PYMES EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI,  
CANTÓN LATACUNGA”**

**AUTORES:**

**ING. DORIS PAOLA VILLAMARÍN VILLAMARÍN**

**ING. ADRIANA LORENA QUIMBITA RIVERA**

**LATACUNGA, JULIO 2014**

**DIRECTOR: ING. MAURO PARRA**

# EL PROBLEMA



**ESPE**  
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



# PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## Efectos

Bajo rendimiento

Conflicto Laboral

Trabajo insatisfecho

Retraso del trabajo

El deficiente comportamiento organizacional disminuye el desempeño laboral de las Pymes de la Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga

Falta de incentivos

Falta de comunicación

Falta de motivación

Falta de trabajo en equipo

## Causas

¿Cuál es la importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga?:



## Objetivo General

“Analizar la importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga”



## Objetivos Específicos

- (a) Incentivar al trabajador hacia el logro de objetivos en las empresas
- (b) Identificar la manera más indicada de lograr aprendizaje y formación de los empleados en las PYMES
- (c) Incentivar al trabajador por las tareas que realizan en las empresas
- (d) Indagar qué tan importante es la autorrealización en el desempeño laboral.
- (e) Evaluar la importancia del buen trato del jefe o supervisores en el ambiente laboral.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo Especifico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Item
¿Cómo incentivar al trabajador hacia el logro de objetivos que la empresa plantea?	<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Reconocimiento en el trabajo</b>	Resultados y logros Responsabilidades Recompensas Cumplimiento de metas Calidad de servicio	2.1-2.5
¿Cómo determinar una estabilidad laboral de los empleados en las PYMES?		<b>Estabilidad empleo</b>	Crecer y Formarse Futuro Beneficios Progresar y desarrollarse	3.1; 3.7
¿Cuál es la manera más indicada de lograr aprendizaje y formación de los empleados en las PYMES?		<b>Aprendizaje y Formación</b>	Logro de objetivos Plan de carrera Capacitación Desarrollo profesional Potenciar formación	4.1; 4.2; 4.3

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo Especifico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Item
¿De qué manera la falta de comunicación entre los empleados y administradores incide en el desempeño laboral?	<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Comunicación</b>	Participación Aportaciones personales Coordinación de sus labores Inquietudes horizontal medios de comunicación Acontecimientos empresariales	5.1;5.2 ; 5.3; 5.4; 5.5
¿Cómo incentivar al trabajador por las tareas que realizan en las empresas?		<b>Puesto en el trabajo</b>	Desempeño Obligaciones Responsabilidades Deberes Volumen de trabajo Evaluación Valoración Experiencia	6.1-6.7
¿Qué tan importante es la autorrealización en el desempeño alboral?		<b>Autorrealización</b>	Crecimiento Desempeño Reconocimiento Ascensos	7.1-7.5

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo Especifico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Item
¿Qué importante es el trato del jefe o supervisores en el ambiente laboral?	<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Jefe Inmediato o Supervisión</b>	Reconocimiento Participación Consideración Valoración Planificación Calidad Comunicación	9.1-9.9
¿Es una fuente de motivación el factor salarios para el desempeño de los empleados en las PYMES?		<b>Salario</b>	Reconocimiento Esfuerzo Horas reglamentarias Beneficios	
¿Cómo afecta el compañerismo en el medio laboral?		<b>Compañeros</b>	Trato Comportamiento Laboral Participación Resolución de problemas	10.1-10.6





**MARCO METODOLÓGICO**



**Diseño de la Investigación**

**Campo –Bibliográfica o Documental**

**Tipo de Investigación**

**Campo**

**Población**

**Personal de la PYMES de la provincia de Cotopaxi con sede en Latacunga**

**Muestra**

**ACTIVIDAD**

**Cantidad**

1. Comercio	68
2. Agricultura	6
3. Industrias	1
4. Construcción	7
5. Hoteles	5
6. Transporte	6
7. Intermediación	1
8. Inmobiliaria	2
9. Enseñanza	2
10. Servicios soc.	2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**Técnicas e Instrumentos**

**Información primaria y secundaria**

**Validez del Instrumento**

**Se efectuó la validación a 7 especialistas expertos en el área**

**Confiabilidad**

**Método de cálculo alfa de cronbach**



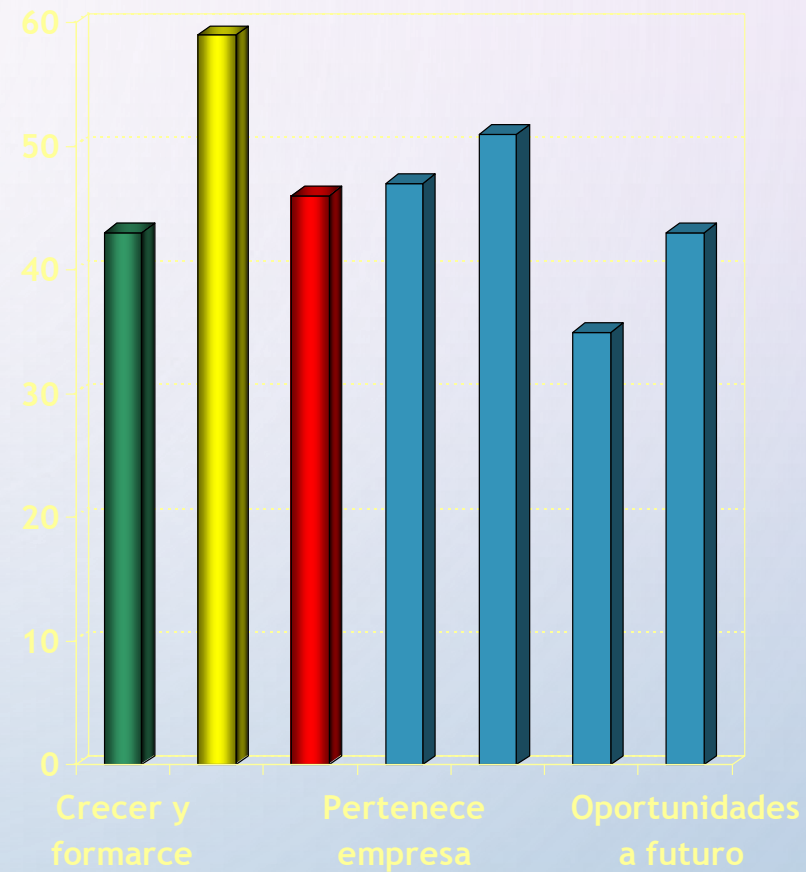
## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

# DIMENSIÓN: ESTABILIDAD Y EL EMPLEO

## PREGUNTA 2 – LA MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD Y EL EMPLEO.

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS (%)
Crecer y formarse profesionalmente	A veces	43
Beneficios empresa	A veces	59
Gusta trabajar en su empresa	A veces	46
Pertenencia empresa	A veces	47
Tiempo quedaría empresa	A veces	51
Progresar y desarrollo empresa	Casi siempre	35
Oportunidades a futuro empresa	Casi nunca	43

Fuente: Villamarín D; Quimbita L. (2014)

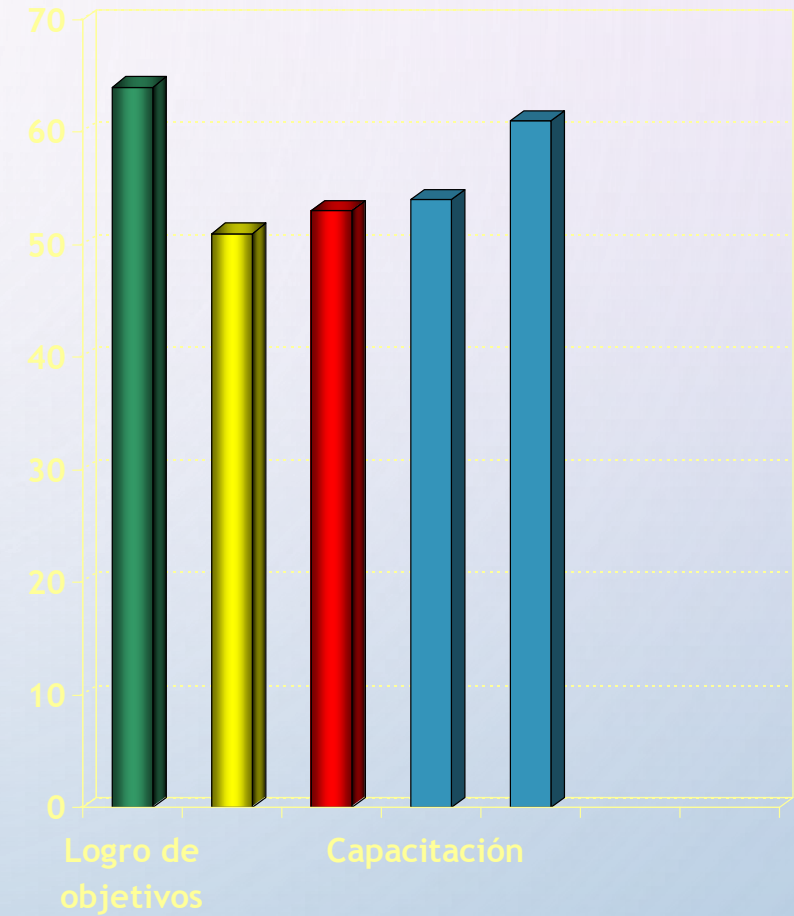


# DIMENSIÓN: APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.

## PREGUNTA 3 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA, APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Logro de objetivos	A veces	64
Relaciones profesionales y sociales	Casi siempre	51
Desarrollo profesional	A veces	53
Capacitación	Casi nunca	54
Potenciar Formación	Casi nunca	61

Fuente: Villamarín D; Quimbíta L. (2014)



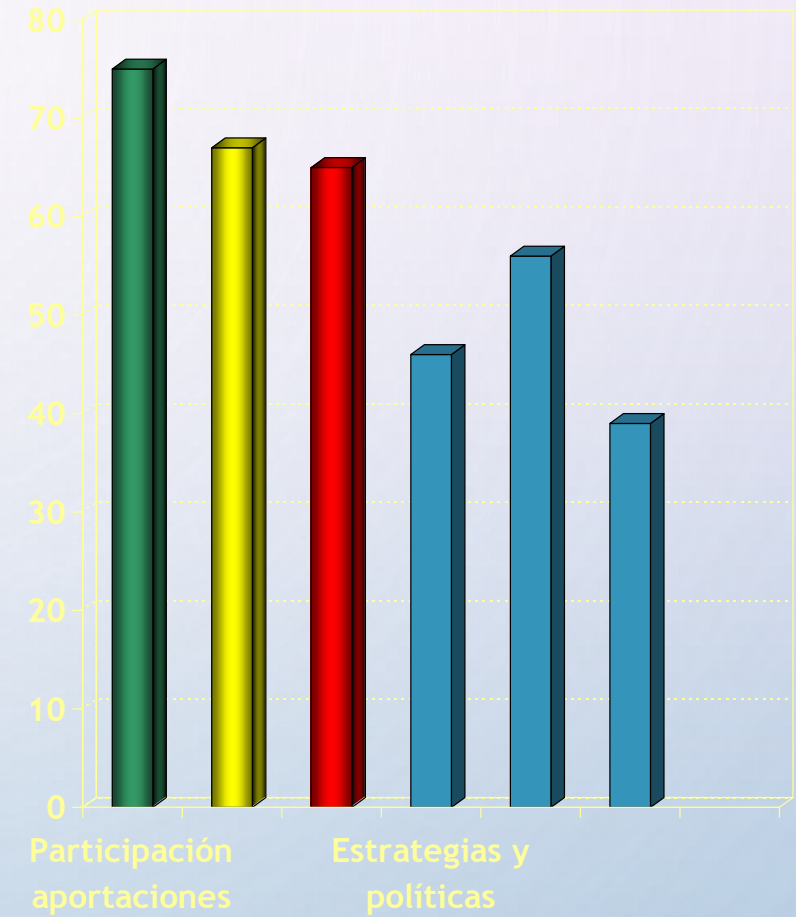


# DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

## PREGUNTA 4 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA Y LA COMUNICACIÓN

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS( %)
Participación para aportaciones personales	Casi siempre	75
Coordinación de las labores	Casi siempre	67
Comunicar inquietudes	Casi siempre	65
Estrategias y políticas	Casi siempre	46
Acontecimientos empresariales	Nunca	56
Comunicación con otras áreas	Nunca	39

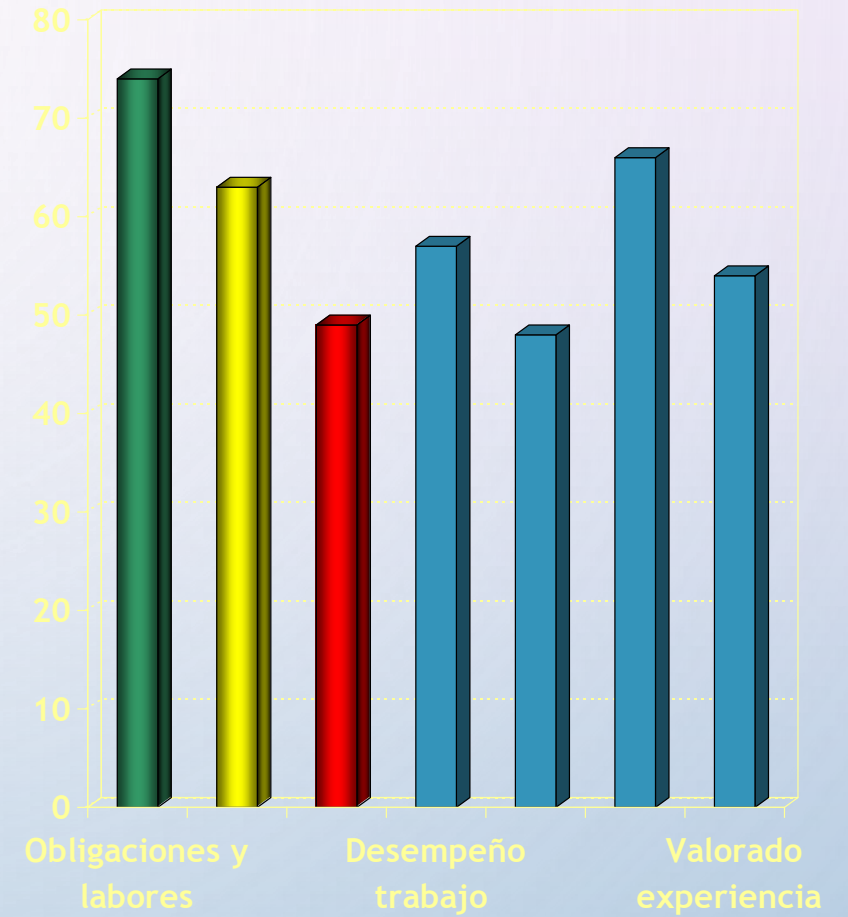
Fuente: Villamarín D; Quimbíta L. (2014)



## PREGUNTA 5 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Obligaciones y labores a desempeñar	Algo satisfecho	74
Responsabilidades puesto trabajo	Algo satisfecho	63
Volumen de trabajo	Algo satisfecho	49
Desempeño en el trabajo	Algo satisfecho	57
Libertad de hacer cambios puesto trabajo	Algo Satisfecho	48
Valorado puesto trabajo	Algo satisfecho	66
Valorado experiencia posee	Algo Satisfecho	54

Fuente: Villamarín D; Quimbíta L. (2014)

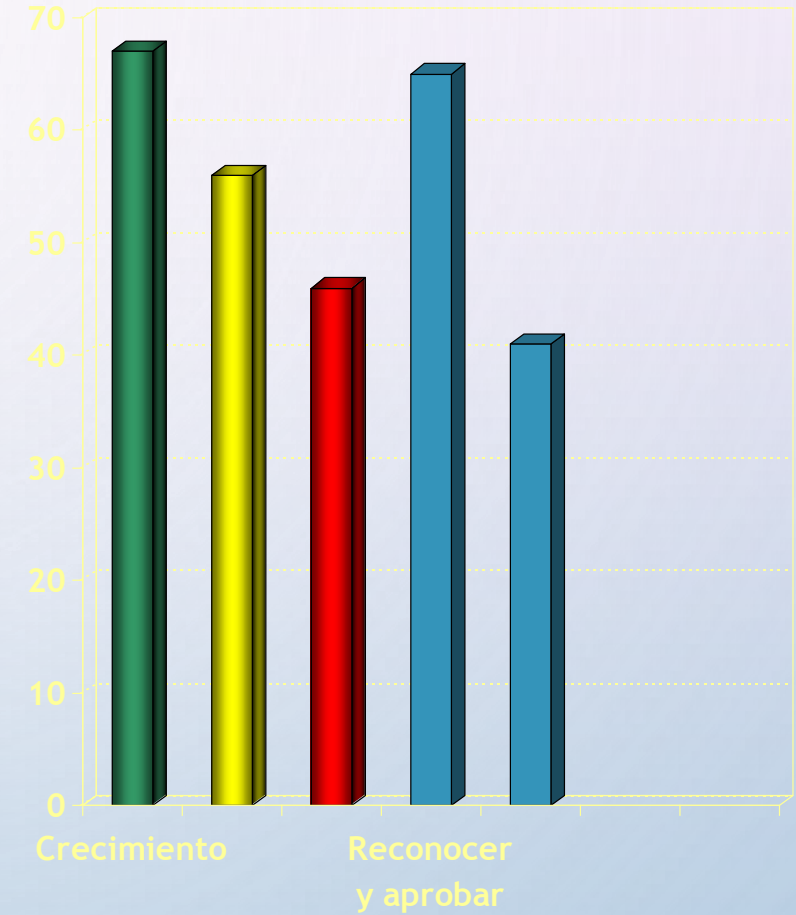


# DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN

## PREGUNTA 6 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO AUTORREALIZACIÓN

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Crecimiento	Muy insatisfecho	67
Desempeño	Algo satisfecho	56
Orientan mejorar trabajo	Algo satisfecho	46
Reconocer y aprobar	Algo insatisfecho	65
Ascensos	Muy insatisfecho	41

Fuente: Villamarín D; Quimbíta L. (2014)

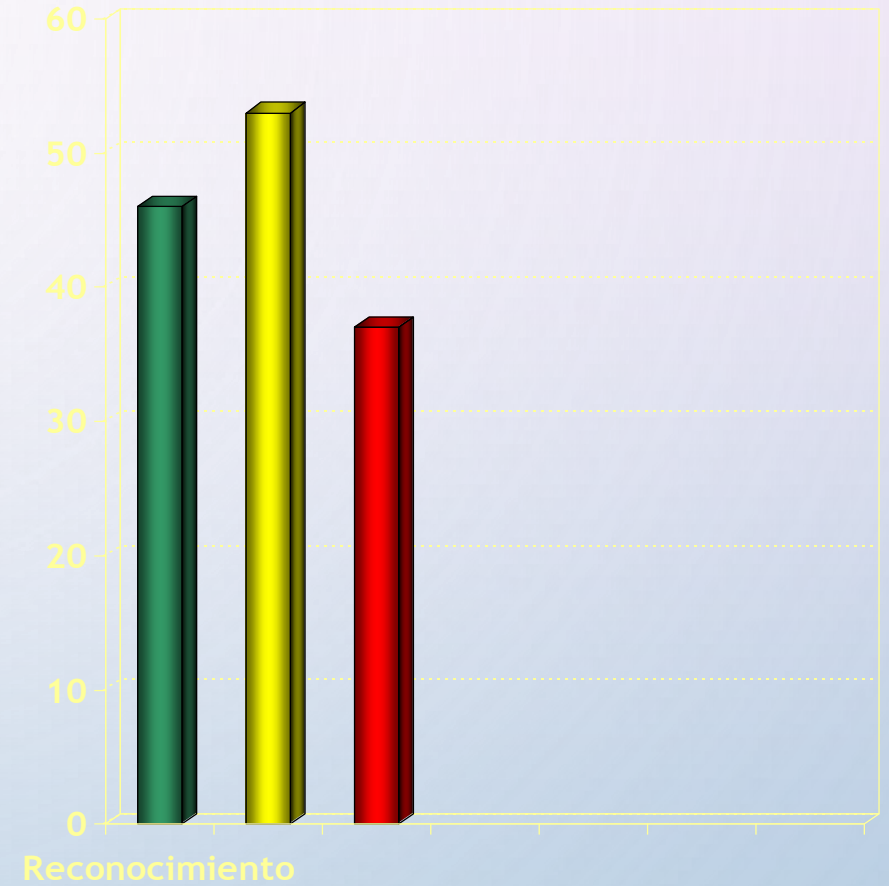


# DIMENSIÓN: SALARIO

## PREGUNTA 7-LA MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SALARIAL

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Reconocimiento salario adecuado	Es poco desmotivante	46
Cubrir gastos	Es poco desmotivante	53
Horas reglamentarias	Es poco desmotivante	37

Fuente: Villamarín D; Quimbíta L. (2014)



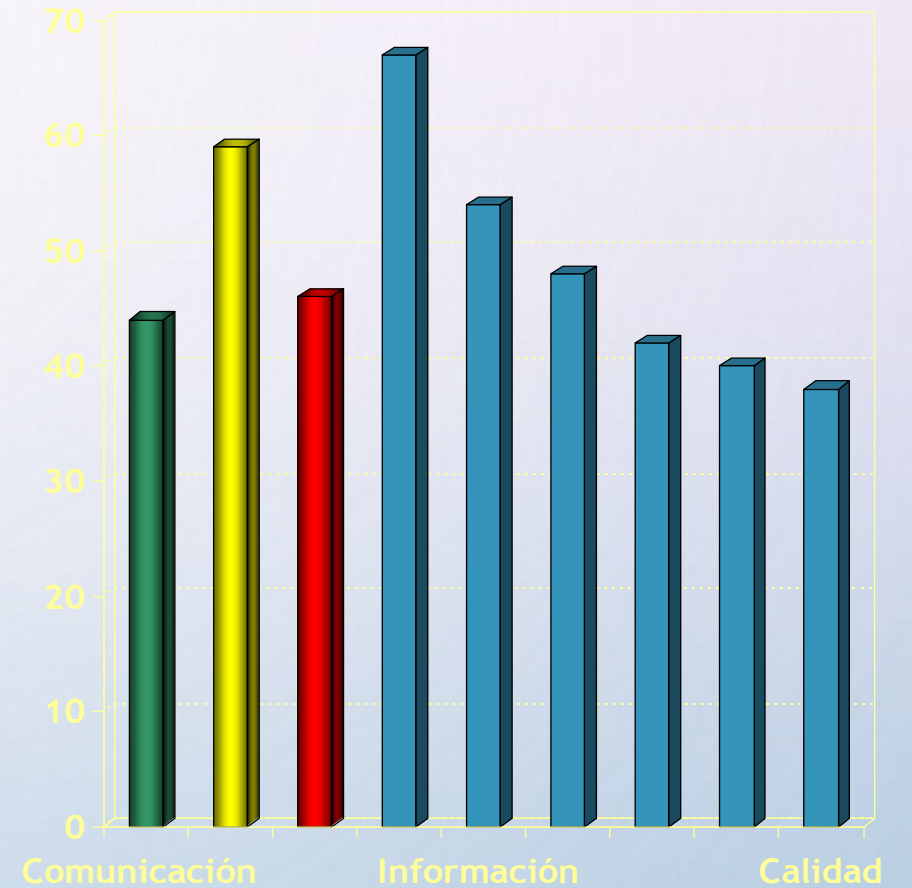


# DIMENSIÓN: JEFE INMEDIATO

## PREGUNTA 8 –EL AMBIENTE LABORAL – JEFE INMEDIATO

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Comunicación	A veces	44
Reconocimiento y consideración	A veces	59
Opiniones y sugerencias	A veces	46
Comprensión	A veces	67
Información del trabajo	A veces	54
Valoración trabajo	A veces	48
Programa trabajos	A veces	42
Establece objetivos	A veces	40
Calidad del trabajo	A veces	38

Fuente: Villamarín D; Quimbíta L. (2014)





**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

# CONCLUSIONES

Comportamiento más flexibles y creativos

Progresar y desarrollarse profesionalmente

Programas de capacitaciones, y no hay suficientes cursos de entrenamiento y formación

Trabajo sea guiado de mejor manera

Metas, objetivos medibles y alcanzables

Oportunidades de crecimiento, y los ascensos en las empresas

Se manifiesta que el buen trato del jefe o supervisores


Los empleados se preocupan por el ambiente laboral

Equidad del sistema empleado para motivar a la gente.

# RECOMENDACIONES

- 1 Implementar programas de fortalecimiento por el compromiso organizacional para el trabajador de las PYMES
- 2 Desarrollar un plan de carrera, que permita desarrollarse profesionalmente al trabajador
- 3 Formalizar el programa de vocería respondiendo al tamaño y características de las PYMES
- 4 Formar a los supervisores, jefes, dueños en técnicas de apoyo a sus empleados.
- 5 Mantener un monitoreo constante sobre el mercado salarial de los cargos de las PYMES





“No permitas que nadie diga que eres incapaz de hacer algo.  
Si tienes un sueño, debes conservarlo.  
Si quieres algo, sal a buscarlo, y punto.  
¿Sabes?, la gente que no logra conseguir sus sueños suele decirles a los demás que tampoco cumplirán los suyos.”

Will Smith

En búsqueda de la felicidad

[soluciones4web.com](http://soluciones4web.com)

**“Solo aciertan a alcanzar el éxito quienes han llegado a comprender que toda adversidad lleva en su entraña la semilla de un beneficio”**

**Voltaire**

**Solo aciertan a alcanzar el éxito quienes han llegado a comprender que toda adversidad lleva en su entraña la semilla de un beneficio.” Anónimo**

“Hay hombres que luchan un día y son buenos. Hay otros que luchan un año y son mejores. Hay quienes luchan muchos años y son muy buenos. Pero hay otros que luchan toda la vida. Esos son los imprescindibles”.  
Bertolt Brecht.

**Gracias a todos los que hicieron posible esta travesía...**

**¡...Buen viento, Buena navegación...!**

**“Siempre norte... Siempre adelante ...”**

The background features a light blue gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across the frame. A prominent circular ripple pattern is centered in the upper half of the image, fading out towards the bottom. At the bottom, there is a semi-transparent white rounded rectangular box containing the title text.

COEFICIENTE DE ADVERSIDAD Y RESILIENCIA EN  
PERSONAL DE A BORDO DE LA MARINA MERCANTE