



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

**La Incidencia de la Relación de Poder y de Trabajo sobre, el
Desempeño Laboral de los Colaboradores de la UE-PCJA**

AUTOR:

Nay Morante Grace Olivia

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez, Ph.D.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Ing. Com. Grace Olivia Nay Morante**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Freddy Ronald Camacho Villagómez, Ph.D.

REVISOR

Ing. Yanina Bajaña Villagómez, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 14 días del mes de diciembre del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **GRACE OLIVIA NAY MORANTE**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **La Incidencia de la Relación de Poder y de Trabajo sobre, el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la UE-PCJA** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de diciembre del año 2023

EL AUTOR

GRACE OLIVIA NAY MORANTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

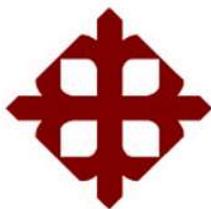
Yo, **GRACE OLIVIA NAY MORANTE**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación MÁSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO** titulado: **La Incidencia de la Relación de Poder y de Trabajo sobre, el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la UE-PCJA**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de diciembre del año 2023

EL AUTOR

GRACE OLIVIA NAY MORANTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND



Document Information

Analyzed document	TESIS MGTH III COHORTE A CORREDIGA EN REVISION - 21 de agosto de 2023.docx (D173005478)
Submitted	8/21/2023 6:03:00 PM
Submitted by	
Submitter email	freddy.camacho.villagomez@gmail.com
Similarity	0%
Analysis address	freddy.camacho.ucsg@analysis.urkund.com

Sources included in the report

TEMA: La Incidencia de la Relación de Poder y de Trabajo sobre, el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la UE-PCJA.

MAESTRANTE: Grace Olivia Nay Morante

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, III COHORTE

ELABORADO POR:

**Ing. CAMACHO VILLAGOMEZ FREDDY, PhD.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios por darme las fuerzas de emprender este proyecto, a la Universidad por darme la oportunidad de estudiar y culminar esta maestría.

A mis compañeros de trabajo Nieve, José y del área por su ayuda, comprensión e incentivo de seguir adelante con la realización de este estudio.

Agradezco a mi mamá por darme aliento e incentivarme a salir adelante con el estudio y culminar esta meta que me propuse.

A mis hermanos por aportarme ideas para la realización de este estudio.

Grace Olivia Nay Morante

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia por darme el apoyo, en especial a mis hijos John Alejandro y Ricardo Arturo por la paciencia, la ayuda en mis momentos de clases e incentivarme a seguir adelante con las metas que me propuse y poder culminar esta carrera.

Les dedico a mis amigos por ayudarme en la realización e implementación de este estudio, con el proceso de las encuestas, y por la paciencia de ellos en el transcurso del desarrollo de la maestría y tesis.

Grace Olivia Nay Morante

Índice General

Introducción	1
Planteamiento de la Investigación	4
Objeto de Estudio:	4
Planteamiento del Problema.....	4
Formulación del problema:	6
Justificación.....	7
Objetivos de la investigación	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Preguntas de Investigación	10
Hipótesis.....	10
Delimitación.....	10
Limitaciones	10
Capítulo Marco Teórico y Conceptual	12
Teoría de liderazgo transaccional	12
Teoría de liderazgo transformacional	12
Teoría de liderazgo trascendente	12
Teoría del poder y estructura social.....	13
Teoría colonialidad de poder y estructura social en la modernidad	13
Teoría conductista (John Broadus Watson).....	13
Teoría del conductismo radical (B. Frederic Skinner).....	14
Teoría del constructivismo social (Lev Vygotsky).....	14
Teoría de la motivación.....	15
Teoría de las necesidades de Maslow	15
Teoría de McClelland	15
Teoría de Herzberg	15

Teoría de Equidad	16
Teoría del Humanismo (Paolo Freire y Carl Rogers).....	16
Capítulo Marco Referencial.....	17
Capítulo Marco Metodológico.....	37
Metodología de Investigación.....	37
Tipo de Investigación	37
Alcance de la Investigación	37
Diseño de Investigación	38
Enfoque.....	38
Procesamiento de la Información.....	39
Población y Muestra	39
Instrumentos.....	39
Análisis e Interpretación.....	41
Análisis General.....	47
Análisis Fiabilidad de las variables	48
Análisis Correlación de las variables	48
Capítulo Propuesta	52
Objetivo General.....	52
Objetivo específico.....	52
Desarrollo de la Propuesta	52
Acción de la propuesta.....	53
Conclusiones	56
Recomendaciones.....	58
Referencias.....	59
Apéndice 1 Correo de Aprobación para realizar los cuestionarios.....	69
Apéndice 2 Formato de cuestionario de Desempeño Laboral	70
Apéndice 3 Formato de cuestionario de Relación de Poder	71

Índice de Figuras

Figura 1	Promedio de Poder Coercitivo.....	41
Figura 2	Promedio de Poder de Recompensa.....	42
Figura 3	Promedio del Poder Legítimo	42
Figura 4	Promedio de Poder Experto	43
Figura 5	Promedio de Poder Referente.....	43
Figura 6	Preguntas que determina la Autoevaluación	44
Figura 7	Preguntas que determina la Evaluación del par	45
Figura 8	Preguntas que determinan la Evaluación del jefe	46
Figura 9	Escala de valores del coeficiente de correlación.....	49
Figura 10	Propuesta de igualdad de salarios	56

Índice de Tablas

Tabla 1 Estadística Descriptiva de Autoevaluación	45
Tabla 2 Estadística Descriptiva de Evaluación del Par	46
Tabla 3 Estadística Descriptiva de Evaluación del jefe	47
Tabla 4 Resumen de procedimiento de casos	49
Tabla 5 Datos del SPSS	49
Tabla 6 Contingencia variable de relación de poder	50
Tabla 7 Correlación variable relación de poder contrastada con la variable desempeño laboral	50
Tabla 8 Acción de propuesta de objetivo específico 1	53
Tabla 9 Presupuesto de la Investigación objetivo específico 1	53
Tabla 10 Acción de propuesta de objetivo específico 2	53
Tabla 11 Presupuesto de la Investigación objetivo específico 2	54
Tabla 12 Acción de propuesta de objetivo específico 3	54
Tabla 13 Presupuesto de la Investigación objetivo específico 3	55

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo: Determinar la incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre, el desempeño laboral de los colaboradores de La UE-PCJA en la ciudad de Guayaquil, mediante una encuesta a los colaboradores de la Institución con el fin de conocer y determinar el impacto de los cambios políticos que se efectúan. Este estudio tiene un enfoque de tipo cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional, el método deductivo tipo transversal no experimental. Se aplicó el cuestionario de RLPI con la variable de estudio de desempeño laboral en un total de 60 colaboradores, los formatos de los instrumentos están conformados por 29 preguntas distribuidas en 5 dimensiones y en 21 preguntas distribuidas en 6 dimensiones en escala tipo Likert con cinco opciones de respuestas. Lo que permite identificar si influye el poder ante el desempeño laboral, conociendo a cada colaborador de acuerdo con el bajo rendimiento ante cada cambio de autoridades que se efectuó en la institución. Como consecuencia se desarrolla un plan de acción con tres objetivos específicos y sus estrategias para la implementación con el fin de medir el desempeño laboral aplicando incentivos salariales, comisiones por ventas, ascensos profesionales y sorteos de premios.

Palabras Claves: (Desempeño Laboral, Relación de poder y de Trabajo dentro de la Organización, Liderazgo.)

Abstract

The objective of this work is to: Determine the incidence of the power and work relationship on the labor performance of the collaborators of the UE-PCJA in the city of Guayaquil, through a survey of the Institution's collaborators to know and determine the impact of the political changes that are made. This study has a quantitative approach, with a descriptive-correlational scope, the non-experimental cross-sectional deductive method. The RLPI questionnaire was applied with the study variable of job performance in a total of sixty employees, the instrument formats are made up of twenty-nine questions distributed in five dimensions and twenty-one questions distributed in six dimensions on a Likert-type scale with five response options. This makes it possible to identify whether power influences work performance, knowing each collaborator according to their deficient performance before each change of authorities that takes place in the institution. Therefore, an action plan is developed with three specific objectives and their strategies for implementation to measure work performance by applying salary incentives, sales commissions, professional promotions, and prize draws.

Keywords: (Labor Performance, Power and Work Relationship within the Organization, Leadership.)

Introducción

Guillen (2004) definió que el poder a lo largo del desarrollo de la personalidad intelectual y profesional, por lo general esto se observa en el espacio de interacción socio-individual de cada uno de los miembros de la organización, se considera que el poder está distribuido en forma desigual en la sociedad y se estima con la relación de dominio y la burocracia administrativa.

Pulgarín y Alejandro (2021) mencionaron que la relación de poder hace que las personas sean esenciales, que se encuentren entre ellos con una baja comunicación y de deseo de superación, y no se les permita la interacción, por eso se gira en el entorno para la evaluación de desempeño, por los tan repetitivos intentos de gobernabilidad, esa intercomunicación entre los altos mandos y colaboradores es un espacio donde no se sabe cuál rol maneja cada uno.

Según Velásquez (2017) indicó que las organizaciones no son sistemáticas racionalmente, la mayoría de las actividades que realizan sobre las decisiones y acciones que se toman son influenciadas en factores emocionales, subjetivas y coyuntural que fundamentan la adquisición, mantenimiento, incrementación del uso de poder y de recursos, en obtención de resultados que se esperan de las personas. Mayormente el poder es un fenómeno inherente y connatural de las dinámicas de las compañías, no solamente en su sistema social, sino también en los procesos de negociación.

Últimamente las empresas contribuyeron en los cambios de acuerdo con las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas para el talento humano que logren que se sientan motivados a realizar las actividades asignadas, debido a que su trabajo no es valorado ni recompensado, creando una insatisfacción laboral que minimiza la productividad de la organización, indicó (Bohórquez et al., 2020).

Gallegos (2016) vio las necesidades apremiantes y el crecimiento de la relación de poder y de trabajo en la institución, fundamentando el plantear una reflexión profunda sobre el papel que juega el desempeño laboral en todas las instituciones privadas y/o públicas, sobre los roles que juegan sus miembros en el interior de cada una de ellas para fomentarlo.

Fernández (2019) indicó que existen disposiciones amplias de poder que sostiene la dirección, lo disciplinario y el control, los cuales están relacionados o

conectados para construir una dirección laboral con directrices económicas y ejecución disciplinaria interna en las personas. La regulación laboral no existe en la normas constitucionales, legales y reglamentarias de la empresa.

Ricle et al. (2017) señalaron que el plan ejecutivo permite que las personas causen un diseño de acción para determinar una resolución eficaz del propósito del problema, la capacidad del desempeño eficaz determina el poder de rendimiento de las personas, con el nivel intelectual tiene un efecto que genera una competencia para solucionar problemas.

Rodríguez y Lechuga (2019) insinuaron en el estudio de gestión y desempeño el poder en los sectores ejecutivos, analizando la efectividad en cada sesión y buscan que cada tema que se implemente sea relevante para tomar decisiones sobre el control de actividades realizadas con los ejecutivos.

Cerón et al. (2020) dieron a entender que el diseño de las evaluaciones mejora el aprendizaje de las personas con el objetivo de validar la formación desempeñada en su lugar de trabajo de acuerdo con los niveles de estudio, se determina que estas dimensiones de evaluación de desempeño generan un resultado efectivo ante el cargo.

Balladares (2020) menciona que la determinación de las diferencias de las competencias se generó en el desempeño de cada colaborador con las gerencias, y que los niveles en los que se encuentran son medios altos hacia el nivel de gerencias.

Según Soto (2018) indicó que contrastan las versiones que se manejaron desde un principio en la protección de derechos y que actualmente se van actualizando en el rol de las personas, de acuerdo con las acciones y distribución de trabajo.

Los efectos de crisis que tienen las relaciones de poder, no permite analizar o evaluar a los empleados con respecto a las nuevas estructuras organizacionales, esto hace que los datos de análisis impacten en la crisis y se formen los sindicatos en respuesta de calidad del desafío según (Naumann, 2017)

Barreiro et al. (2013) mostraron que los problemas de los trabajadores al momento de ejecutar sus funciones asignadas hacen que las empresas determinen la verificación si son o no personal capacitado para lo que fueron contratados, y el incentivo que debe manejarse de acuerdo con el desarrollo del trabajo.

Salazar y Ospina (2019) dieron a conocer que las entidades que tienen un clima laboral tenso son preocupantes lo que viven en su interior, y es necesario que el personal este abierto al cambio, y al desarrollar de las habilidades para una buena

productividad en la empresa, y demostrarles a los altos ejecutivos la forma de trabajar a los colaboradores.

Auccapure (2019) determinó que las actividades empresariales tienen un profundo impacto en los ambientes sociales y ambientales, las condiciones de los trabajos se determinan con el desempeño laboral en cada institución, ya que cada empresa tiene un propósito hacia sus empleados, donde se verifican las condiciones de trabajo y desempeño. Determino también que las función de dirección influye mucho en el desempeño laboral en 24,5%, teniendo en cuenta que la dirección es compleja como función administrativa, sin embargo, en el liderazgo influye en 1,4%, y se afirma que la motivación influye en 18,1%. Teniendo en cuenta que la motivación y la capacitación son procesos de desarrollo para las personas, dando así un realce de enseñanza de sus habilidades y conocimientos para su desempeño.

Acosta y Venegas (2014) citaron en su estudio que los empleados trabajan con ciertas ideas de sí mismo, que son capaces de realizarlas con diversos factores en relación con su trabajo y al estilo de sus jefes, los empleados intercambian su ambiente laboral para tener un equilibrio entre sus compañeros de trabajo, la necesidad de tener una buena comunicación en su área de trabajo hace que el comportamiento que se requiere en la organización alcance el equilibrio y el desempeño laboral.

Solarte (2009) mencionó en su estudio que las organizaciones tienen un ambiente laboral desarrollado y realizan cambios en sus empleados en su desempeño, por esto es necesario la identificación de la relación de poder de los jefes hacia ellos, por que hacen que el análisis y el diagnostico evidencie la actitud de cada colaborador hacia la institución con los factores de cambios y mejoramiento.

El presente estudio indicará el marco teórico y conceptual de las falencias que hay en las diferentes organizaciones sobre el desempeño laboral de acuerdo con el poder que se manejan los directivos, se han encontrado en las diversas revistas científicas y revistas de literatura en referente sobre el tema, en el marco metodológico se indica el instrumento a utilizar para realizar la encuesta que se ejecutara en el 75% de los 95 colaboradores que tiene la Unidad Educativa Presidente Carlos Julio Arosemena Tola (UE-PCJAT).

Se detallará los porcentajes de acuerdo con las preguntas que tiene el cuestionario de RLPI que está compuesto de 29 preguntas las cuales se dividen en cinco dimensiones donde indicarán las falencias que hay en la relación de poder, y también se utilizará el cuestionario de desempeño laboral que está conformado de 21

preguntas divididas en seis dimensiones que permite analizar la fuerza y balance de los gerentes, como resultado final se pondrá las recomendaciones que se establecerán para el mejor funcionamiento de los colaboradores de la UE-PCJA en sus puestos de trabajo.

Planteamiento de la Investigación

Objeto de Estudio:

El presente estudio es sobre la UE-PCJA, de la relación de poder y de trabajo de los Socios Accionistas y la Gerencia que afecta en el desempeño laboral de los colaboradores.

La situación ha hecho que el ambiente se convierta en un problema y las jerarquías son muy incapaces al momento de tomar decisiones. Se conoce que el personal necesita comunicación sobre las decisiones que se tomen en la rotación de personal, deben informar y dar buenas capacitación e incentivos para que no haya mal desempeño laboral en los colaboradores.

Para la presente investigación se utilizará un enfoque cuantitativo con un alcance de investigación descriptiva y correlacional, relacionadas por el poder y de trabajo sobre el desempeño laboral, en la investigación de campo en el presente proyecto es aplicada para recopilar información de autoridades, Gerente, Socios Participes y Colaboradores de UE-PCJA.

Se considerará que este proceso la UE-PCJA asegurará que los colaboradores cumplan sus objetivos de acuerdo con lo establecido por la Gerencia y/o Socios, quienes tienen la responsabilidad de desarrollar las habilidades y capacidad de la fuerza laboral. Así como también recompensar los logros alcanzados, sin olvidarse de las aspiraciones profesionales y metas cumplidas de cada empleado.

Planteamiento del Problema

Según Vinuesa (2019) los datos obtenidos durante el levantamiento de información de los procesos del departamento de Talento Humano, desde la selección de personal, las capacitaciones y la evaluación son procesos de ascensos o implementación de incentivos que se han venido realizando y aplicando de manera empírica, basándose principalmente en el criterio de los encargados y sin seguir metodologías que aseguren la objetividad de análisis y resultados. Por lo tanto, se podría considerar que todo esfuerzo realizado por “La Empresa” no ha estado correctamente enfocado a las personas y al desarrollo de la organización, dejando de

lado la prioridad de garantizar el óptimo rendimiento de los colaboradores a través del sistema de gestión, adecuando las alineación estratégica y objetivos organizacionales.

Por su parte, Faria (1995) consideró que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los empleados en cuanto a su contenido laboral, afiliación, tareas y actividades en función del proceso de mediación o mediación entre ellos y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas, tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso acorde al puesto que va a ocupar (Pedraza et al. 2010).

Luna, Armendáriz y Andrade (2019) mencionaron que la relación de poder y de trabajo cuando este es desagradable crea desventajas en la Institución, el clima laboral continúa siendo una dimensión real e importante del funcionamiento organizacional hace referencia de las características como valores, normas, actitudes y los sentimientos percibidos de las personas sobre la institución de la cual forman parte, e indican que para cambiar esto deben darse bonificaciones e implementar estrategias de educación continua.

Araujo y Guerra (2007) determinaron que el desempeño laboral en los niveles directivos se realiza dentro de un paradigma correlacional y positivista, con el diseño no transaccional a lo casual se restringe a muchas responsabilidades de las jerarquías y gerencias en la institución, por eso efectuaron la motivación en los colaboradores para cambiar ese paradigma que estaba formándose.

Acosta, (2018) mostró que se presenta a menudo cada dificultad con la relación de poder por parte de los Administradores, Gerentes y/o Socios Accionistas que perjudican a los colaboradores, cada estudio de poder en la actualidad en cada compañía cobra un entorno dinámico, globalizado y competitivo. El objetivo del estudio es considerar un análisis documental de las variables de poder y trabajo, con las perspectiva del desempeño laboral.

Granados et al. (2011) afirmaron que el comportamiento de los colaboradores no se lo puede entender fuera del entorno laboral, por que influye en los intercambios de fuerza y retroalimentación, en el entorno familiar, social y ambiente laboral, y no da lugar en el desempeño de la actividad empresarial, la institución tiene que implementar ideas para crear y mantener la empleabilidad del capital humano y así verificar los objetivos que definan el sustento de contratación y la satisfacción con capacitaciones, sustento salarial y la realización profesional.

Luna et al., (2019b) mencionaron que la definición de la relación de poder son características constantes en el ambiente laboral, ya que es una influencia directa en la conducta, valores y percepciones de los colaboradores, la perspectiva de cada empleado se la define como una necesidad social y laboral para su satisfacción, y el sentimiento de cumplir con sus funciones.

Para que el personal sienta que los objetivos son claros, eficaz y autónomo, se debe evitar de que ellos se sientan desinformados, por eso constantemente se deberán comunicar al personal las diferentes capacitaciones y formaciones que la organización le impartirá, con esto se genera la confianza y un buen desempeño al momento que realicen su trabajo.

En la UE-PCJA la relación de poder y trabajo de los Socios y la Gerencia, afectan mucho el desempeño laboral de los colaboradores, tanto cuando comienzan las rotaciones de personal en las diferentes áreas, por esta situación el ambiente se ha convertido en un problema, las jerarquías son muy torpes al momento de tomar decisiones, piensan que con las bajas remuneraciones y sin darle un incentivo al personal puedan lograr que ellos se sientan valorados.

El desempeño laboral es el comportamiento del colaborador con objetivos específicos, son niveles logrados por consiguiente de cada individuo donde demuestran el grado de esfuerzo, no solo depende de la dificultad invertida sino las aptitudes y percepciones de los roles del colaborador, esto indicará que al momento de realizar su trabajo se sienten evaluados o limitados en alcanzar su desempeño.

Se considera que en este proceso la UE-PCJA deberán asegurar a los colaboradores que cumplan sus objetivos de acuerdo con lo establecido por la Gerencia y/o Socios, quienes tiene la responsabilidad de desarrollar las habilidades y capacidad de la fuerza laboral. Así como también recompensarles los logros alcanzados, sin olvidarse de las aspiraciones profesionales y metas cumplidas de cada empleado.

Los colaboradores que cumplirán las metas establecidas son los que mejor se desempeñaran porque tienen claro el objetivo a alcanzar, cuando estas metas hayan sido específicas y claras los motivan a demostrar su desempeño laboral eficiente, capaz, con habilidad y compromiso para efectuar las actividades asignadas en el puesto de trabajo.

Formulación del problema:

¿Cuál es la incidencia de la relación de poder y trabajo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la UE-PCJA S.A.?

Justificación

Gallegos (2016b) indicó que la evaluación de los empleados fomenta mejores resultados, indicándoles como desempeñar su puesto o cargo y, proponerles técnicas de comportamiento, actitud, habilidades o conocimiento, estas acciones hacen un proceso de evaluación más esquematizado que mida el comportamiento y el resultado que proyecta el colaborador.

Pedraza et al. (2010b) indicaron con esta evaluación anticipada a la institución les permitirá identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para comenzar a corregir y garantizar el alcance de los objetivos institucionales, que considera al respecto de los principales factores como incide en el rendimiento laboral es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, junto a la estabilidad laboral que ofrece la empresa.

Morán (2022) mencionó que toda organización tiene un objetivo, el cual diseña la meta que se debe cumplir y los logros definidos, esto se fundamentó con el conjunto de personas, actividades y roles que cada uno interpreta, para lograr los objetivos se debe concretar que las personas interactúen en cada institución estableciendo una armonía, normas, valores, comunicación, comportamiento, creencias y liderazgo, estas a su vez tienen finalidad y objetivos de supervivencia, que tienen ciclos de vida y enfrentamiento de problemas para el crecimiento, por eso para mantenerse activo deben requerir de una gerencia dinámica, innovadora, creativa y capaz de integrar la producción de recursos de la institución.

Granados et al. (2011b) mencionaron que las organizaciones con sus recursos se idean para crear y mantener empleados para mejorar su desempeño en la institución, constituyendo al individuo en la implementación de capacitaciones, dándole objetivos específicos de acuerdo con su cargo, un sustento económico; las diferentes necesidades que se vayan poniendo en el camino para la superación del colaborador, y así puedan trabajar con armonía y dedicarle a la empresa el tiempo que requiera en producción.

Solarte (2009b) definió en su investigación que el clima organizacional se evidencia que no existe una unificación en la definición, que existen diferentes teorías que coinciden y la importancia de medirlos, ya que son un proceso de producción de cada empleado, y esta medición permite que la gestión y la efectividad de cada persona se vaya desarrollando en la organización, y determinar el factor para que el cambio sea efectivo.

Alzate, Ortega y García (2016) investigaron que el desempeño tiene que ver con el rendimiento de cada trabajador, que se debe a las habilidades cognitivas, intereses, motivación, autoconcepto, ansiedad, contexto socioeconómico, son varias cosas relacionadas que influyen mucho en su trabajo diario, por eso la empresa debe dar seguimiento a la producción y darle una solución a cada una de las dificultades que se les presente al determinar los resultados propuestos.

La relación de poder y la dinámica laboral son elementos fundamentales en cualquier entorno laboral. La manera en que se gestionan estas relaciones puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que a su vez afecta la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y mantener su competitividad en un mercado en constante cambio.

En el mundo empresarial altamente competitivo, las organizaciones están constantemente buscando formas de optimizar sus procesos y recursos para mantener relevantes y eficientes. La forma en que se manejan las relaciones de poder y de trabajo dentro de la organización puede influir en su capacidad para atraer y retener talento, así como en la eficacia con la que sus equipos trabajan juntos para lograr metas comunes. Por lo tanto, comprender cómo estas relaciones afectan el desempeño laboral es esencial para mejorar la competitividad organizacional.

La productividad laboral es el factor clave para el éxito de cualquier empresa. La relación de poder puede influir en la motivación de los empleados, su compromiso con el trabajo y su capacidad para contribuir eficazmente al logro de los objetivos de la organización. Una metodología sólida nos permitirá identificar los factores específicos que influyen en la productividad y desarrollar estrategias efectivas para mejorar.

La satisfacción y el bienestar de los colaboradores son aspectos cruciales para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Las dinámicas negativas de poder y trabajo pueden contribuir al estrés laboral, la insatisfacción y el agotamiento. Una investigación metodológica sólida permitirá identificar los factores que afectan el bienestar de los empleados y, en última instancia, ayudara a crear entornos laborales más saludables y sostenibles.

Las organizaciones dependen en gran medida de su capital humano para alcanzar los objetivos. Comprender cómo las relaciones de poder y de trabajo influyen en el desempeño laboral permitirá a los departamentos de recursos humanos desarrollar estrategias de gestión más efectivas, incluyendo la capacitación en habilidades de liderazgo, la resolución de conflictos y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo.

La incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la UEPCJA es un tema crucial para la eficiencia y competitividad de las organizaciones. Esto se basa en la necesidad de comprender y mejorar las relaciones para lograr los mejores rendimientos laborales, mayor satisfacción de los empleados y un ambiente de trabajo saludable, lo que a su vez impacta positivamente en el éxito a largo plazo de las organizaciones.

El sentido de pertenencia es escaso en los colaboradores de esta institución, pues los contenidos sobre clima laboral son más comunes; es decir que con los resultados que se obtengan, se cubrirán los vacíos teóricos que existen en ellos.

El objetivo es darle solución al problema que se están enfrentando, elaborando una política laboral para el desempeño con la cual incentive a los colaboradores a realizar su trabajo sin importar la relación de poder, por la rotación de personal en la que constantemente viven, haciéndolos sentir fracasados con su estabilidad emocional.

Deseando lograr que los colaboradores se desempeñen adecuadamente, generándoles aceptación que implique la mejora en atención a la población que tiene la Institución, los cuales serán atendidos con amabilidad, eficiencia, responsabilidad, dando soluciones, etc. Esto implica que constantemente el personal debe ser evaluado por sus jerarquías.

Este estudio determinará el desempeño laboral y la relación de estabilidad de cada colaborador contratado, esta investigación aún no se la ha efectuado ya que el mismo deberá implementarse en el personal de los cargos faltantes al momento de realizar su evaluación de desempeño en el lapso del periodo de prueba.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre, el desempeño laboral de los colaboradores de La UE-PCJA.

Objetivos Específicos

- Analizar las teorías y conceptos relevantes sobre la relación de poder y de trabajo, y el desempeño laboral.
- Analizar la revisión de la literatura de los principales hallazgos de estudios sobre la relación de poder y de trabajo sobre el desempeño laboral.
- Establecer el diseño metodológico para identificar la incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la UE-PCJA.

- Determinar los resultados y desarrollar un plan de mejoras de la relación de poder y de trabajo de la UE-PCJA.

Preguntas de Investigación

Para realizar el desarrollo de este proyecto es necesario formular las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el análisis de las teorías y conceptos relevantes sobre la relación de poder y de trabajo, y el desempeño laboral?
2. ¿Cuáles son los principales hallazgos de estudios sobre la relación de poder y de trabajo sobre el desempeño laboral?
3. ¿Qué establece el diseño metodológico para identificar la incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la UE-PCJA?
4. ¿Cómo determinar los resultados y desarrollar un plan de mejoras de la relación de poder y de trabajo de la UE-PCJA?

Hipótesis

Ho: La relación de poder y de trabajo no incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la UE-PCJA.

Hi: La relación de poder y de trabajo incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la UE-PCJA.

Delimitación

- Se utilizará un enfoque cuantitativo con un alcance de investigación descriptiva y correlacional, aplicada para recopilar información de autoridades, Gerente, Socios Participes y Colaboradores de UE-PCJA, unidad educativa ubicada en la Ciudad de Guayaquil.
- Se realizará encuesta a 60 de 95 trabajadores para medir las variables de insatisfacción en el cual indicará el valor porcentual de compromiso y desempeño laboral.
- Realizado en el año 2022, al sur de la ciudad de Guayaquil, provincia Guayas.

Limitaciones

- Es una empresa con fines políticos y reserva mucho su integridad y manejo de información.

- Las encuestas se realizarán con el fin de identificar la falta de comunicación que tienen la Gerencia con sus colaboradores de acuerdo con las decisiones que se manejan entre los Socios Accionistas.

Capítulo

Marco Teórico y Conceptual

En esta parte se realizará el análisis y el estudio del enfoque teórico, concepto y antecedente que sustenten y contextualicen la investigación.

Comprendiendo la definición de la relación de poder y de trabajo, la importancia y las características con sus factores determinantes, viendo el razonamiento y teorías ligadas al desempeño laboral, que incluya el comportamiento organización y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Teoría de liderazgo transaccional

Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada, (2014) indicaron que la teoría de liderazgo transaccional tiene un papel fundamental en el líder en lograr las metas y cumplir con los objetivos en una dinámica laboral del trabajo bajo presión. Manteniendo la eficiencia y así evitar cometer errores en el cumplimiento de las actividades, este modelo de liderazgo es la base del cumplimiento de objetivos a través de intercambios de premios y castigos. Esto conlleva a que el liderazgo se base en un tipo de condicionamiento operante al estímulo.

Teoría de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se constituye como una teoría en la que más se trabaja en la actualidad, es una relación de influencia de tipo social, con motivación intrínseca que propone el cambio de un status quo de la idea original actual con una visión de futuro que influencia a todos los seguidores en nuevas ideas.

Se asocian las ideas de cambio en los entornos que se aplica, la imagen de líder en esta teoría se la conoce por promover y cambiar las cosas, al comunicador y a los seguidores con una visión especial del futuro, utilizando los ideales y motivos más altos de los seguidores (Sánchez et al., 2014b)

Teoría de liderazgo trascendente

Teoría contemporánea de liderazgo, se define como una relación influenciaría de contribución, un colaborador interactúa como líder por motivación, apostando a las relaciones de intercambio, algunos proponen la sustitutos de liderazgo, desafiando la orientación vocacional del comportamiento estratégico, generando una amplia gama de habilidades específicas del manejo dinámico de entornos complejos con procesos de intercambio social que se desarrollan en tres niveles: personal, organizacional y los demás. (Sánchez et al., 2014c)

Proporcionan una visión realista y alcanzable del fenómeno de análisis de liderazgo trascendente influyendo en el rendimiento de los subordinados y de la

organización, encontrando la optimización de los talentos humanos y energía para el bien de todos. El líder tiene capacidad de ser consciente de sí mismo; confiar en la motivación personal, usar patrones de pensamiento y autorregulación, con la capacidad de alinear las características personales con las acciones de cada organización. Los líderes con estas capacidades pueden darse cuenta de que necesitan ayuda en la dirección de la organización, ya que no tienen requisitos necesarios para llevar a cabo esa tarea. (Sánchez et al., 2014d)

Teoría del poder y estructura social

La forma existencial social se reproduce en un largo plazo implicando los cinco ámbitos básicos que existen: trabajo, sexo, subjetividad/intersubjetividad, autoridad colectiva y naturaleza, la disputa continua del control de ámbitos acarrea la producción de las relaciones de poder, la perspectiva y el fenómeno del poder se caracterizan por ser un tipo de relación social constituida por la co-presencia y la interactividad permanente de los tres elementos: la dominación, explotación y conflicto. (Quintero, 2010)

Los elementos que afectan a los cinco ámbitos básicos existencial social y a su vez al resultado y expresión de la disputa de control son: 1) el trabajo sus recursos y sus productos; 2) el sexo sus recursos y sus productos; 3) la subjetividad/intersubjetividad sus recursos y sus productos; 4) la autoridad colectiva (o pública) sus recursos y sus productos; 5) las relaciones con las demás formas de vida y con el resto del universo (la naturaleza).

Teoría colonialidad de poder y estructura social en la modernidad

Los patrones específicos e históricos del poder se componen de la asociación estructural de los ejes centrales constituidos a partir de la conquista de América, el primer eje es un sistema de dominación asentado en un entramado de relaciones sociales, basadas en la clasificación social jerárquica, sostenida en la configuración y naturalización de la idea de raza. El segundo eje de la colonialidad, patrón del poder, compuesto por un sistema de relaciones sociales que se gestó en el mismo movimiento histórico de producción y de control subjetivo clasificados en el primer eje, paralelamente comienza a gestarse en el sistema de control de trabajo, consiste en formas conocidas de explotación en una estructura de producción de mercancías del mercado mundial, la categoría analítica del capitalismo se refiere precisamente al conjunto formado por articulaciones estructurales, desarrollado integralmente (Quintero, 2010b)

Teoría conductista (John Broadus Watson)

El conductismo o la psicología de la conducta es una corriente que defiende al empleo de procedimientos estrictamente experimentales que estudia el comportamiento

observable, considerando un entorno de conjuntos de estímulos y respuestas. (Morales, 2018)

El conductismo tiene origen socialismo inglés, el funcionalismo estadounidense y la teoría de la evaluación de Charles Darwin, que está al corriente de la concepción del individuo con un organismo que se adapta al entorno.

Se lleva una fórmula de teoría psicológica en términos de estimulación-respuesta, según esta teoría es una forma compleja de comportamiento, emociones, hábitos, e incluso de pensamientos y lenguaje, se analizan las cadenas de respuesta de las simples musculares o glandulares que son observadas y medidas. Son reacciones aprendidas del mismo modo que las otras.

Teoría del conductismo radical (B. Frederic Skinner)

Las teorías watsonianas son promotoras del conductismo radical, la psicología es el estudio del comportamiento observable de los individuos de interacción en el medio que los rodea.

Skinner, sin embargo, difería de Watson que los fenómenos internos, son los sentimientos, que se debieron excluir con el estudio. Sostienen los procesos internos que debían estudiarse con los métodos científicos habituales, haciendo hincapié en los experimentos que controlan tanto a los animales como a los humanos. (Morales, 2018b)

La investigación de los animales se centra en el aprendizaje también conocido como el condicionamiento operante o instrumental, que es de una consecuencia de estímulo provocado por la conducta individual, se probaron también los comportamientos complejos de lenguaje o resolución de problemas, estudiando científicamente a parte de la relación de las consecuencias del sujeto, sean positivas o negativas.

Teoría del constructivismo social (Lev Vygotsky)

Fundamentalmente es considerado el individuo como resultado del proceso histórico y social del lenguaje que desempeña un papel esencial, el conocimiento es presentado como el proceso de interacción entre el sujeto y el medio, el medio no solo es físico sino también social y cultural. (Morales, 2018c)

Establece dos tipos funcionales mentales: inferiores y superiores. Los inferiores son los que nacen y, están determinados mediante los genes de los individuos, el comportamiento se deriva a funciones de limitación de la reacción o respuesta ambiental. Las funciones superiores son adquiridas y desarrolladas a través de la interacción social y determina la sociedad en la que se forma el individuo.

Teoría de la motivación

Los especialistas han abocado un estudio de motivaciones y muchos de ellos coinciden en afirmar la comprensión del complejo de procesos psicológicos motivacional que a partir de una serie de términos y principios, se han planteado un grupo de teorías importantes, los conocimientos de los aspectos fundamentan una de las teorías que permite tener motivado al alumno, asimismo, resulta interesante cotejar la relevancia y valor situacional, de acuerdo con el tiempo y las circunstancias en las que fueron concebidas. El tema motivacional además de ser interesante ha estado siempre presente en la época de la historia del hombre. (Batista, Gálvez y Hinojosa., 2010)

Se presenta explicar que la motivación se relaciona entre sí, otras difieren en sus puntos de vista, contribuyen a las generaciones actuales que comprende la importancia del campo de la conducta humana y especial de las ciencias médicas, el aprendizaje es basado en los altos valores motivacionales, que permiten un modelo final del egresado de las necesidades de la sociedad encargada.

Teoría de las necesidades de Maslow

Esta teoría de manifiesto que la pirámide de la motivación de Moslow se basa en la denominada pirámide de las necesidades, se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. (Bohórquez et al. 2020b)

Abraham Moslow expuso las siguientes necesidades:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades sociales
- Necesidades de estima
- Necesidades de autorrealización

Teoría de McClelland

Bohórquez et al. (2020c) Señalaron que el logro, el poder y la afiliación son las tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación de las personas así:

- Necesidades de logro
- Necesidades de poder
- Necesidades de afiliación

Teoría de Herzberg

Con respecto a la teoría de Palomo, (2017) citado en (Bohórquez et al., 2020d) añadió aportación de Herzberg (1968), de la teoría de la forma siguiente: los componentes que contribuyen a la satisfacción y motivación en el trabajo son diferentes

e independientes de los factores que tienden a incitar la insatisfacción, y se describen así:

- Factores motivacionales (satisfacción)
- Factores higiénicos (insatisfacción)

Teoría de Equidad

El que juega la equidad en la motivación, cada colaborador compara lo que aporta en la asignación de su puesto de trabajo en la institución con esto obtienen una buena relación entre las demás personas, la percepción que mide el desempeño laboral es una herramienta donde se verifican las competencias con la finalidad de identificar el área a mejorar y el logro de cada objetivo de la organización.

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee el trabajador al momento en que realiza la actividad que se le ha asignado, el desenvolvimiento en el que actúa, por esto las empresas evalúan el desempeño midiendo el grado de eficiencia y eficacia con que realizan la actividad.

Las competencias están inmersas en cada persona y las desarrollan con las actitudes, capacidades, habilidades en las que se desenvuelven de las diferentes situaciones que se presentan alcanzando el desempeño adecuado.

La evaluación del desempeño es un sistema que permite definir el objetivo de cada empresa, con los subordinados y así podrá constatar el progreso al llegar a la meta, el esquema de control y la medición de los componentes fundamenta la administración eficiente al desarrollo del talento humano en la institución.

Teoría del Humanismo (Paolo Freire y Carl Rogers)

Es la concentración del aprendizaje como resultado de la interacción de cada persona y el medio; la determinación del aprendizaje no está sujeto en el papel ni en el objetivo, está en la interacción. La enseñanza permite que las personas aprendan y que se conviertan en facilitadores y vayan construyendo conocimientos.

La visión del entorno el cual transmiten las personas con su vida cotidiana se relaciona bastante a la vida real de cada uno, con el aprendizaje y los conocimientos definidos de la identidad y social. (Morales, 2018d)

La presente investigación se sustenta en el trabajo de investigación propuesto de la Teoría de relación de poder y de trabajo, y en la teoría de liderazgo; y la del desempeño laboral.

Capítulo

Marco Referencial

León (2019) indicó en su citación que de acuerdo con Riveros y Grimaldo (2017), los valores se asocian a: las emociones, los objetivos de cada persona, las normas, las actitudes, un sistema de prioridades que definen las acciones y la estabilidad. Por el contrario, conforman el clima organizacional de acuerdo con la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, la cooperación, estándares, entre otros elementos; en especial, de 'La identidad', que es el sentimiento de pertenencia a la organización. También, Hernández et al. (2019) en la misma línea, aludieron que la satisfacción laboral, el compromiso y la identidad son algunas de las dimensiones que fortalecen el sentido de pertenencia.

También indicó que todos los elementos inciden en el clima laboral, porque se conforma de una organización, con particularidades distinguibles que, perduran en el tiempo y entorno e influyen en el comportamiento de las personas. Además, describieron seis variables, que guardan relación con la situación, el ambiente de la empresa, la tecnología empleada, entre otros factores ya mencionados y condicionan el clima laboral; estos son: (a) condiciones de trabajo, (b) desempeño de tareas, (c) políticas empresariales, (d) las relaciones sociales, (e) las relaciones con la autoridad y (f) desarrollo personal. En efecto, la cultura mantiene un balance armónico de las relaciones de todo el conjunto y de los sistemas que, forman parte de los valores, los atributos y el clima de la organización.

Para que una organización tenga productividad y esta se vea reflejada en sus balances al final del ejercicio fiscal, es necesario que cuente con un equipo de trabajo que este altamente motivado, que se encuentre en un lugar adecuado para trabajar y con un excelente clima laboral que les permita resolver cualquier inconveniente o falencias en cualquier departamento organizacional (Meneses y Mejía, 2022).

Álzate et al. (2016) mencionaron que el rendimiento de cada colaborador tiene diferentes factores que suman a que tengan definiciones distintas al punto de vista de los jefes y/o gerentes, por eso se han relacionado con la medición de dicho rendimiento, y consideran que la evaluación de desempeño pueden ser un indicador de comportamiento.

Pulgarin y Alejandro (2021b) indicaron que las evaluaciones anuales de desempeño laboral son establecidas como un decreto donde el objetivo de esta

evaluación periódica sea para el mejoramiento de calidad de las personas a nivel nacional. También señala que en otros países estas investigaciones de la evaluación de desempeño son punitiva y medio de control para cada organización. También mencionaron que las personas perciben su evaluación de desempeño como sancionatoria y con énfasis en la acumulación de evidencias, y señalaron que la evaluación es percibida con temor, falta de igualdad y énfasis en los instrumentos.

El poder es recíprocamente independiente, sin duda alguna el oponerse es la mejor manera de controlar el poder, las personas que manejan este poder son limitados y controlados, ciertas decisiones que se toman son separadas de las incoherencias y adaptadas en diferentes formas (Pulgarin y Alejandro, 2021c)

Arellano y Lepore (2009) indicaron que en muchos países la vida política, económica y social han buscado una forma de generar beneficios económicos en la sociedad, las condiciones de vida son demográficas para la población, ya que se desarrollan y se vinculan con los diferentes fenómenos que enfrenta el país.

Morán (2022b) reflejó que algunas deducciones se fundamentan en la teoría de jerarquía motivacional de Maslow, donde clasifican las necesidades del ser humano (afectivas, de pertenencia, estima y sociales), pues las personas prefieren ser reconocidas y apreciadas por otros. Es así como, la razón de pertenecer produce efectos fácilmente; tiene consecuencias afectivas; domina el procesamiento cognitivo; motiva un comportamiento con las metas y los logros; aplica a todos los individuos; y, tiene implicaciones psicológicas.

Alzate et al., (2016b) estudiaron que las pruebas de poder con el desempeño laboral son los aprendizajes, y para tener un buen desempeño va más allá de las relaciones lineales entre los resultados y aspectos de las funciones, sin embargo, las evaluaciones enfatizan los enfoques sociales y los conocimientos según la inclusión y participación de las personas.

Vargas et al. (2019) los aspectos que reflejaron en la cultura organizacional con la satisfacción laboral son indispensable que cada empresa obtenga los resultados positivos en el área de recursos humanos, cada trabajo es fundamental para el logro de los objetivos adquiridos por las organizaciones, este fomento se refleja en la cultura organizacional satisfactoria.

Luna et al. (2019c) indicaron que el clima organizacional es un tema abordable en referencia a las administraciones de las empresas públicas y privadas, cuando el clima laboral es desagradable esta crea desventajas en todas las organizaciones lo que

lleva a la baja productividad, el clima organizacional tiene unas referencias de características en valores, actitudes, normas y sentimientos percibidos de las personas sobre la empresa en la que laboran.

Granados et al. (2011c) mencionaron que el objetivo primordial es el diagnóstico que determina la correlación de los datos con el desempeño laboral en los empleados y el desarrollo estratégico de las intervenciones que se toman en cuenta, básicamente el empresario no puede visualizar los beneficios que conlleva las propuestas en cuestión de la investigación, ya que los empleados no cumplen a cabalidad la demostración de su desempeño y por ende no se puede implementar mejores beneficios para darles.

Acosta y Venegas (2014 b) mostraron que los empleados a veces se encuentran inmersos dentro del clima que se determina por la naturaleza de la organización, la predicción del comportamiento individual ha hecho que las características personales sean estrictas e insuficientes, que llevan a concluir con el comportamiento, muchas veces se relaciona con la situación en la que viven, indicaron también la formación del clima es un aspecto importante en la comprensión de las personas, su estructura depende del entorno psicosocial, por eso cada empleado establece un intercambio en su medio ya sea ambiental o también puede obtener un equilibrio dinámico de la necesidad del trabajo.

Marroquín y Pérez (2011) dijeron que al clima organizacional se le denomina "Salud Mental", y tiene unas características que determinan si las personas están sanas, y las denominan con las siguientes características: las personas se sienten bien consigo mismo, se sienten relacionado con otras personas y son capaces de enfrentar la demanda de la vida y las circunstancias, están relacionadas con la motivación a los colaboradores, tienen que ser elevado y proporcionar satisfacción, animo, interés y colaboración a las personas, cuando la motivación tiene una baja eso hace preocupar a los empresarios, por la frustración que hace que se no se satisfaga con las necesidades que tengan.

Lluncor et al. (2021) comentaron que los problemas existenciales impiden el desarrollo en una óptima labor por los colaboradores, y es importante que los Gerentes o jefes plasmen sus esfuerzos en considerar alcanzar el destacado desempeño laboral con conocimientos, productividad, responsabilidad e identidad, debe ser su habitual en cada directivo para así extender la habilidad, destreza y experiencia en la entidad.

Es importante que las empresas retomen la implementación de evaluaciones periódicas y que los capaciten para fortalecerles los conocimientos y vayan practicando

lo adquirido, crear el incentivo económico y reconocimiento que motive a cada empleado y puedan manejar las competencias interpersonales, con buena comunicación, así se lograra la satisfacción de cada uno y el buen desempeño laboral.

Andrade et al. (2016) impartieron que las habilidades humanas con el buen desarrollo que demuestran los Gerentes o Jefes hacen que se desenvuelvan laboralmente los empleados, demostrando estabilidad emocional, liderazgo, la confianza en sí mismo, ajuste social, sociabilidad y la capacidad evaluativa para la resolución de problemas, esto les demuestra a los colaboradores la importancia de realizar su desempeño laboral efectivo, que es propicio el desarrollo de las habilidades para el buen desempeño, y recalca que para este mejoramiento es indispensable el autoconcepto, la tolerancia a la ambigüedad, la actitud hacia el cambio y la toma de decisiones.

Ardiles (2022) relacionó que la capacidad gerencial de quienes lideran las organizaciones contribuye al mejoramiento de la gestión y el desempeño de sus colaboradores, que la influencia de las gerencias ante los trabajadores refleja el interés, la creatividad y el trabajo en equipo que se ejecuta en las labores que se les encomienda, aunque deben recalcar que los directivos carecen de conocimiento adecuado y de capacidad de comunicación que positiven la construcción de un ambiente de cooperación a los empleados.

Mori y Bardales (2020) investigaron que la dimensión de conocimiento de los directivos hacia los colaboradores hace que la institución fortalezca el conocimiento técnico, y les preocupa el poder ampliarlos para que cumplan sus funciones y consideren que su incentivo les brinde oportunidades, que las habilidades globales y sistemáticas y el trabajo en equipo; aplican al conocimiento y los motiva a la exigencia de eficacia en la entidad.

Castillo y Ortega (2022) indicaron que todas los gerentes tienen una responsabilidad de guiar y conducir a los demás y aspirar a formar parte del equipo tiene que disponer de capacidades y cualidades de líder, que el resultado de su estudio es importante contar con los estándares más altos en el cumplimiento, así como también tomando en cuenta la incidencia dela formación de los colaboradores, que las habilidades gerenciales se estrechan en relación con el desempeño laboral del empleado, que se debe generar motivación, resultados palpables y comprobables, con una buena comunicación y este perciba de manera positiva lo que se les proporciona.

Tapia (2022) realizó su investigación diciendo que los objetivos de la relación de las habilidades gerenciales hacia el desempeño laboral de los colaboradores, los empleados tienen niveles bajos en su desempeño por las diversas inversiones que adquirió la gerencia, se dieron cuenta que algunos no están capacitados para ejecutar las funciones de las que fueron contratados y por esto se debe capacitarlos para que obtengan el conocimiento y la experiencia, el mal desempeño laboral de cada empleador se debe a las acciones y comportamiento que demuestra la gerencia.

Manrique et al. (2021) investigaron la relación existente en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, indicando que es fundamental por que dependen mucho en el empleado, sintiendo las ganas de realizar bien el trabajo asignado y así su desempeño será óptimo, ya que, si esta desmotivado su rendimiento no es productivo, por eso se lo debe recompensar ya sea monetariamente o con un reconocimiento profesional, para así subir la productividad de la compañía.

Salazar y Ospina (2019b) indicaron que el clima laboral en las entidades está configurado por la concepción de todos los miembros que la conforman, la opinión de los trabajadores sobre el ambiente laboral que viven repercute a su desempeño y satisfacción, esto se relaciona con los directivos, con la conducta de cada empleado y su forma de trabajar, además de cómo se relacionan y la interacción en cada actividad, indico también que las empresas desean que sus colaboradores de mucho más y cumplan las normas definidas, siempre los gerentes o directivos se deben preocupar por su personal y tenerlos satisfechos y abiertos al cambio.

Valdés et al. (2015), mencionaron que la gestión de recursos humanos es lograr la mejoría del desempeño laboral de sus colaboradores y la consecuencia fue tomar la inserción de un nuevo enfoque y herramienta que integre la gestión por competencia dándole importancia a las alineaciones estratégicas del desempeño, creando un mecanismo que tributen al desarrollo activo en los empleados, que se diseñe una propuesta de evaluación donde se determine las competencias organizacionales y los procesos, definir unos indicadores que vayan con los lineamientos estratégicos de la compañía.

Chiang y San Martín (2015) indicaron que en el área de recursos humanos en las diferentes instituciones es necesario medir el desempeño laboral, y se maneja por indicadores de niveles o dimensiones del estado de satisfacción de cada colaborador en su puesto de trabajo, demostrando así la eficiencia de su desempeño en las actividades encomendadas, pero para tenerlos así debe reconocerlos ya sea monetariamente o con capacitaciones constantes. También que la relación de

satisfacción del jefe y la escala de desempeño de cada colaborador, para aumentar el desempeño dentro de las funciones aumenta la satisfacción respecto a la relación que llevan sus superiores en la institución, a medida que los funcionarios aumenta este desempeño en las actividades relacionan la productividad e innovación aumenta la satisfacción por trabajar en la empresa, esto hace que los directivos reconozcan no solo contrabajo sino también con un reconocimiento por la entrega a su trabajo.

Ugarte y Jackeline (2015) señalaron que el desempeño laboral es una virtud laboral con disciplina, puntualidad y obediencia en los procesos contemporáneos que han dado paso a las competencias con capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente y solución de problemas, desprende también que si se mantiene con una comunicación buena va a permitir que cada colaborador intercambie estrategias y técnicas de trabajo para su desempeño laboral. También que para identificar el valor agregado de cada empleado en su formación se señala que el clima institucional ha sido invariable y es difícil encontrar directivos líderes, debido a la tarea de adherir cambios, patrones de comportamiento que afecten a la institución y al vínculo interpersonal, de convivencia y de enfoque de aprendizaje.

Palmar y Valero (2022) mencionaron que en cada institución es importante el desempeño de cada uno de sus colaboradores, ya que a partir de ello funcionan las áreas, se consideran las actividades y tareas que ejecuten de acuerdo con las condiciones de trabajo, el comportamiento organizacional se debe disponer en el personal, que reúnan el perfil adecuado y acorde al cargo que vayan a desempeñar, con la destreza y el conocimiento puedan ejecutar su trabajo con el objetivo determinado por la empresa.

Acosta y Venegas (2014 c) indicaron que el resultado de su estudio fue la percepción del clima en escala al desempeño, es la recompensa de acuerdo con las funciones determinadas en su puesto de trabajo, y así permite que la empresa vaya creciendo, ya que anteriormente la administración no se preocupaba por fomentar la visión y misión, y esto hacía que los empleados no participen en ese crecimiento de producción para la generación de reconocimientos económicos.

Sánchez, (2011) estudió la relación de poder siendo un aporte aclaratorio en las empresas, que mediante teorías sobre este poder y sus relaciones hacen que el entorno organizativo se considere como un orden explosivo de la perspectiva con una amplitud de trabajo para los colaboradores, donde empieza a fundamentar el éxito y el fracaso de la productividad de la organización, la asignación de un participe actúa con respecto a la acción de los empleados por la situación de confrontación de adversidad.

Vera et al. (2018) estudiaron el desempeño laboral que hay en las organizaciones es insuficiente, no hay competencias laborales que puedan ser alcanzadas, y que el índice de la ineficiencia de actividades generan una calidad de servicio y una productividad baja, y se pudo apreciar que el servicio al cliente de la compañía no tenían buena atención con los usuarios, por incumplimientos de objetivos, normas y falta de evaluación, se determina que para alcanzar una buena productividad del personal al realizar sus actividad de desempeño, deben de estimular su rendimiento y ser reconocidos por el esfuerzo a través de incentivos, vacaciones y bonos.

Cubillos et al. (2014) investigaron la evaluación de desempeño definiendo que es una herramienta de medición que se considera que es objetiva y que con el paso del tiempo se han creado diseños que permiten la objetividad y coherencia que miden los rasgos, las habilidades, comportamientos y objetivos del desempeño deseado de cada colaborador de acuerdo con el desarrollo de sus funciones, se ha aplicado diferentes fórmulas, estructuras, criterios y formularios que documentan la evaluación con el fin de obtener evidencia y trazabilidad del comportamiento de cada uno, en las organización si cada empleado está comprometido con su desarrollo mejorara la productividad y la consecuencia del objetivo.

Paredes et al., (2021) mencionaron que el desempeño laboral está relacionado de forma directa con la relación de poder y de trabajo o clima organizacional, es consistente la necesidad de proporcionar a los colaboradores el clima organizacional, con el objetivo principal de un alto desempeño, incorporando un sistema mecánico y tecnológico que facilitan las tareas individuales, y dando un resultado satisfactorio de la obtención de metas ya sean comerciales o financieras, la satisfacción y progreso del recurso con la que cuenta la organización hacia sus colaboradores.

Broncano, (2018) investigó que la evaluación del impacto del clima organización con el desempeño laboral de los trabajadores de cada institución tienen una relación directa y significativa, hay factores que hace que los trabajadores no hagan su trabajo satisfactoriamente, sin una buena remuneración, teniendo una tecnología que no los ayuda en la realización de sus funciones, la falta de comunicación con sus superiores, la falta de posibilidad de crecimiento profesional, no tienen capacitación constante, la promoción del desarrollo personal, todo esto influye mucho a que no se sientan satisfechos y motivados.

Chagray et al. (2020) indicaron que el ambiente en las empresas determinan el clima organizacional, se basa en los estados emocionales y la percepción de los colaboradores por los diferentes aspectos dentro de las empresas, este refleja el

comportamiento y el desempeño de cada colaborador, el estudio muestra la relación encontrada entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, se ve que el liderazgo y las relaciones interpersonales se correlacionan con el desempeño, se necesita promover un programa de mejoramiento incluyendo actividades extras ya sea capacitaciones o talleres que estén encaminadas a mejores resultados de la empresa para lograr un objetivo, los líderes deben tomar en cuenta las opiniones de cada empleado para así generar nuevas ideas de productividad y así tener confianza en entre sí, y de esta manera puedan obtener el beneficio de desarrollo y crecimiento en la compañía, los jefes deben implementar charlas motivacionales con el fin de que los empleados se auto relacionen e implementen incentivos para los que se han destacado en sus funciones.

García y Forero (2014) mencionaron que el objetivo de su investigación es determinar las condiciones de la motivación y el desempeño laboral como facilitadores del cambio en la organización con los trabajadores, indicando que tuvieron referencia que la satisfacción laboral es un estado emocional y que dimensiona comportamientos en la organización, evidenciando la satisfacción de trabajo de cada colaborador con la productividad y generan ganancias, se tienen diferentes factores para la satisfacción laboral que son la personalidad del colaborador, los valores, la influencia social y la situación laboral.

Marin y Placencia (2017) mencionaron que hay grados de motivación laboral hacia los colaboradores, y para que ellos se sientan motivados son los que se desarrollan y rinden más en su desempeño laboral, se enriquecen en el trabajo porque les permiten responsabilidad de sus funciones, y no los delimitan con las oportunidades de crecimiento en la institución, que las características de su puesto de trabajo les permiten un estímulo positivo con altas posibilidades de mejora, y con la experiencia adquirida generan un gran impacto y demuestran tener buena calidad de vida y unas bajas tasas de accesibilidad, ausentismo y abandono en la compañía.

Hernández (2011) indicó en su investigación que las motivación para que los empleados es incentivar en su trabajo la realización personal, la autonomía, el trabajo en sí, el avance de carrera y la retroalimentación como forma positiva al momento de desempeñar las tareas asignadas, también descubrió que hay disminución de algunos de los colaboradores de acuerdo con los beneficios que da la compañía, el sentido de pertenencia los limita a realizar el trabajo sin mayor esfuerzo, las oportunidades de desarrollarse están acorde a sus expectativas personales y la retroalimentación que reciben de sus jefes que la consideración adecuada.

Hernández et al. (2009) indicaron en su estudio que la calidad percibida en la satisfacción puede influenciarse por una buena relación de nivel de motivación y satisfacción laboral hacia los empleados, con una buena conducción del proceso dirigida por sus jefes, con un personal motivado y satisfecho brindan un mejor servicio demuestran la buena relación y la comunicación que se tienen entre sí, y así enfrentar las diversas dificultades que se encuentren; demuestran que cualquier incidencia de dificultad en el trabajo la resuelven con el servicio que brindan, se determinó el estado de motivación, satisfacción laboral, liderazgo y calidad de servicio que brindan los colaboradores que los destacan con indicadores positivos y algunos negativos en los análisis existenciales.

Salazar y Ospina (2019c) mencionaron en su investigación que están complacidas con las realidades laborables de apertura en el cambio que cumple el asociarse la satisfacción y el desempeño, las organizaciones desean que los empleados den mucho más y cumplan con las normas ya definidas, no se preocupan si los colaboradores se sienten satisfechos y abiertos al cambio, el contenido permite que la labor sirve en un conjunto de procesos que se desarrollan y socializan a la sociedad, ofreciendo la aplicación del conocimiento y capacidades, por eso el área de talento humano tiene en sus manos brindar el objetivo de los resultados donde los equipos de trabajo permiten demostrar el comportamiento y el desempeño que esperan las empresas según el proceso que realicen.

Charaja y Mamani (2014) indicaron que el propósito es conocer y describir la actitud de los trabajadores en las empresas sobre el desempeño laboral y motivación tanto los aspectos internos o externos, en lo cual se sienten satisfechos y motivados con los logros, responsabilidades y motivadores con la necesidades de autorrealización y estima, y la deficiencia se la encuentran en el salario, los beneficios sociales y las políticas de la institución, y como poca motivación las necesidades sociales, la seguridad y la fisiología.

Revuelto (2018) investigó que la motivación es un proceso fundamental en la satisfacción o insatisfacción con el trabajo, la actitud o el sentimiento que ha demostrado insistentemente las consecuencias de las variables, el compromiso, el comportamiento, la calidad del trabajo y los niveles de absentismo y la rotación de personal, es un conjunto de motivos o recompensas que ofrece la empresa a sus colaboradores a cambio de realizar bien su trabajo, donde gestionarlas dependerá de la medida de comportamiento de ellos, la perspectiva e integridad de la empresa es un fin de influir con la conducta de los empleados orientada a corto o largo plazo, dejando en claro que

la motivación y la satisfacción laboral no es un tema vinculado ni exclusivo en la configuración de atractivo salarial o de compensación, el área de recursos humanos defiende que estas interacciones hacen que los empleados sean motivados, se los pueda retener y orientarlos a la atracción, son expectativas estratégicas para conservar el factor humano en la empresa, y así verificar el desempeño laboral de cada uno.

Sánchez et al., (2014e) mencionaron en su análisis las incidencias inherentes al trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores en la compañía; los elementos intrínsecos a los extrínsecos son de característica individual al colaborador, el contexto laboral y empresarial hasta el marco económico, el desempeño del cargo y el clima empresarial son factores importantes en la calidad de vida en el trabajo, cuando hay mayor satisfacción el rendimiento es alto e incrementa la productividad y el grado de competitividad empresarial, todas las empresas deberían reflexionar en completar las políticas para fomentar la satisfacción en todo el personal, para mejorar la motivación y el desarrollo, se considera que la calidad profesional y humana tenga beneficios para su mayor rendimiento.

Para lograr los índices altos en la satisfacción o desempeño laboral con lo que ofrece diariamente el trabajo y hacer que le gusten las cosas dándole una oportunidad gestora y que los jefes potencialicen esta satisfacción con cada programa que implemente el área de recursos humanos que haga participar a cada colaborador, y así contribuir con la mejora de los objetivos y metas que deben alcanzarse en la compañía, dándoles la oportunidad de formación, orientales el comportamiento utilizando estrategias psicológicas que desarrollen la motivación laboral sin esto el empleado no se sentirá satisfecho y no podrá mejorar el desempeño de su trabajo, así lo indico (Solano, 2010).

Arias y Justo (2013) mencionaron que el objetivo de su estudio es la comparación de la satisfacción laboral entre las personas de diferentes países, y esta les resulto en cuanto al país del norte que el nivel de satisfacción es alto porque tienen reconocimientos salariales, la organización de trabajo, tienen posibilidades de ascenso y les genera satisfacción en la empresa, en cambio en el país del sur las relaciones son bajas hay discriminación de género y un salario que no satisface las expectativas que cada empleado desea tener, y esto hace que los jefes no tengan mucha producción en sus compañías.

Esta investigación en la UE-PCJA es para medir las percepciones que comparten y están sujetas a los valores de cada uno a la forma cómo interpretan el entorno; a través de estas interacciones sociales, comparten afectos, experiencias, creencias,

motivaciones, conductas y otros; sobre acontecimientos trascendentales que, generan un estado de bienestar o de crisis de la organización

Como se entiende que el compromiso estructural no lo tienen bien definido entre los Socios y/o partícipes, y Gerencia General, con los colaboradores de la Unidad, se realizará una encuesta para medir las variables de insatisfacción en el cual nos indicará el valor porcentual de compromiso y desempeño laboral.

En el estudio realizado se concluye que existe una correlación directa, positiva y moderna correspondientes al clima organizacional y desempeño laboral de las funciones de los 10 departamentos existentes. Un excelente clima sube la lealtad de los colaboradores, la eficacia, el desempeño, el nivel de compromiso, la eficiencia, y productividad. Cuando este es eficaz se desarrolla un sentido de pertenencia lo que provoca la efectividad en la organización.

Pedraza et al. (2010c) indicaron que el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos.

Todos los factores y elementos que conforman la cultura de una empresa tienen el índice en el desempeño laboral del recurso humano, en donde implique cumplir metas y la productividad del trabajo.

El desempeño laboral es la consecuencia del cumplimiento de tareas y actividades de los colaboradores que están establecidas en su cargo. Es importante estabilidad laboral donde les proporcione tranquilidad, salud, motivación y buen ánimo.

También que el desempeño laboral de los trabajadores es considerado como parte fundamental para el desarrollo de la efectividad y éxito de una empresa por dicha razón, los gerentes buscan herramientas que permitan medirlo y mejorarlo constantemente. También indico en su citación que para Robbins y Judge (2013) reconocieron tres comportamientos que definen el desempeño laboral de un trabajador:

a) Desempeño de la tarea: Se refiere a las obligaciones y compromisos de los trabajadores para el cumplimiento de la producción de bienes o servicios. Es decir, al cumplimiento de las tareas que fueron asignadas de acuerdo con su puesto de trabajo.

b) Civismo: Se refiere a la disposición que ofrece el trabajador sin que la empresa lo solicite para contribuir con los objetivos organizacionales. Además, muestra respeto, ayuda a sus compañeros y tiene actitudes positivas en su lugar de trabajo.

c) Falta de productividad: Se refiere a comportamientos inadecuados que perjudican a la empresa como: robo, ausentismo y conductas agresivas con los miembros de la organización.

Consideraron que las consecuencias del comportamiento de los empleados con relación a las tareas y actividades establecidas de acuerdo con su cargo. En este sentido también es un factor importante la estabilidad laboral que se le proporcione porque crea tranquilidad, salud, motivación y buen estado de ánimo. La influencia positiva del desempeño laboral se da cuando los valores son arraigados, fortificando la autoestima y el compromiso hacia la organización.

Es generadora de alcanzar la complacencia personal y bien común, permitiendo a las personas laborar de forma abierta, ideal y sin limitaciones en el desarrollo de las actividades laborales. El trabajador demuestra compromiso, positivismo, alegría, participación, mayor predisposición, voluntad para realizar todas sus actividades, esto significa que el rendimiento esperado depende del clima organizacional y este a su vez de las políticas, las relaciones laborales, del líder, de la retribución económica, entre otras (Forgett y Maruri, 2020).

Se consideró como un estado de perteneciente de emociones de las personas que sean positivas o satisfactorias de acuerdo con la percepción de las vivencias, circunstancias y características del trabajo realizado por cada trabajador (Espinoza, 2021).

La vida laboral de los empleados busca ser felices en su lugar de trabajo, integrándose a un buen equipo y estar conforme con las tareas que le corresponden, es decir estar satisfechos con el empleo. La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad que tiene los empleados en sus lugares de trabajo. Es un gran determinante para lograr productividad dentro de la organización. Los factores que intervienen en la satisfacción laboral están dados por la actitud que tiene un trabajador con sus compañeros y jefes. Los empleados con un alto grado de satisfacción laboral muestran una actitud positiva hacia su trabajo (Meneses y Mejía, 2022).

Morales (2018e) dio a conocer que la perspectiva de la evaluación de desempeño contribuye a la valoración del cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal, con esto se definirá si el personal necesita capacitación y actualización en el área ejecutan su trabajo, también que el desarrollo de esta evaluación permitirá que el personal entre a procesos de promoción y reconocimiento profesional.

Pérez y Cortés (2009) indicaron que el aprendizaje de una organización se determina con el desarrollo, vale preguntarse hasta qué punto el desempeño afecta en una organización ampliando búsquedas con el aprendizaje, la innovación, la cultura organizacional, la tecnología y el conocimiento, ya que se determinan en la organización y los resultados hacen que se generen, faciliten y permitan construir ventajas competitivas.

Espinoza (2021) dijo que la igualdad y la calidad es un implemento en el sistema de evaluación, que se enfoca en la calidez, calidad y democracia en las personas para mejorar el desempeño profesional de cada uno, los líderes de una organización tienen características de ser creativos, participativos, que visualizan la misión, visión con la empatía de su grupo de trabajo, dando un compromiso a la empresa, apoyando así la motivación y la comunicación.

Schvarstein (2019) hizo referencia que las empresas debieron ser responsables y proponer una inteligencia social como una competencia asociada al cumplimiento de la responsabilidad, la inteligencia social es reducida en las organizaciones por las relaciones interpersonales, que preocupa a los colaboradores por su salud, e influye provisionalmente a todos los servicios y al desempeño de ellos.

Chiang y San Martín (2015b) indicaron que en todo tipo de empresa u organizaciones, se investiga la preocupación del desempeño laboral de las personas, ya que esta variable estudia la psicología y la organizacional, en donde los directivos de cada empresa son los que producen sus políticas, normas y procedimientos de la organización a cada personal, con la finalidad de suprimir, corregir, reforzar y mantener cada política implementada en la institución, y así verificar los resultados con la evaluación del desempeño laboral.

Ochoa et al. (2014) afirmaron que La generación de empleo en las diferentes organizaciones, para contribuir con la economía e incluso consolidar a los diferentes mercados nacionales e internacionales, algunas de estas empresas logran triunfar y mantenerse por tres aspectos fundamentales en su desarrollo que son: la identidad organizacional, el desempeño y la estrategia, en las organizaciones predominan los beneficios de las personas y que los líderes de la organización buscan que el desempeño laboral de sus empleados se vean reflejadas en el incremento de las ventas.

Salazar y Ospina (2019d) indicaron que el desempeño laboral en cada entidad, institución o empresa no importa cuál sea el objetivo social que los miembros la

conformen, y la opinión de sus trabajadores tengan sobre el ambiente y la que se vive en el interior de la institución repercute en el desempeño laboral.

Valdés et al. (2015) dijeron que toda área de gestión de los recursos humanos en las instituciones trata de mejorar el desempeño laboral, tomando en cuenta nuevos enfoques y herramientas para la integración de las competencias, hay carestía de aspectos en la alineación estratégica del desempeño y se utilizan técnicas matemáticas para subir el rating y sumar la disminución de la subjetividad de cada proceso de selección de personal.

Barreyro et al. (2016) indicaron que la función ejecutiva permite que las personas tengan un plan de resolución eficaz hacia los problemas, con una capacidad desarrollada y fundamental para el funcionamiento cotidiano eficaz, determinan el poder predictivo sobre la planificación del desempeño de las personas, y que el rendimiento es una habilidad para el desarrollo de los problemas.

Palmar y Valero (2022b) indicaron que el objetivo de analizar el desempeño laboral y sus competencias a los gerentes en las empresas, se identifican como un desarrollo que los describen, y que influyen en el desempeño del personal formula estrategias para las capacitaciones y sus lineamientos, también se constituye con logros de metas y objetivos alcanzados por el cargo que ejerza cada persona, es necesario que el cumplimiento de las funciones que ejecuten garanticen la satisfacción de la organización.

Hurtado et al. (2016) estudiaron que las pequeñas empresas desarrollan aspectos característicos del desempeño, los aspectos de las personas que trabajan en la institución habilitan las definiciones y aumentan las posibilidades del desarrollo de la empresa, la acumulación de actividad a los colaboradores los lleva a tomar decisiones estratégicas, al enfrentarse a las decisiones socioeconómicas de los directivos sobre la competitividad de las funciones.

Vargas (2022) investigó la importancia al factor humano, las personas hacen la representación de la empresa, se define que las funciones se coordinan en los logros y los objetivos propuestos de la organización, así las personas se pueden desenvolver e interactuar en el entorno laboral, la productividad de las empresas son afectadas con el transcurso del tiempo por la motivación del desempeño laboral, el comportamiento de los trabajadores responde a la actitud de los directivos y a las condiciones de la organización que perciben, las consecuencias del desempeño laboral se determina con la perspectiva que tienen los trabajadores hacia el ambiente en el que trabajan.

Rodríguez y Lechuga (2019b) indicaron que el desempeño laboral es un proceso que aclara y comunica a los empleados las expectativas de desempeño, se les ofrece coaching y retroalimentación para asegurar sus acciones, cuando hay una debilidad en el desempeño laboral se genera por la falta de comunicación, la inconformidad de las personas y en el proceso de retroalimentación se lo considera fallido, el desempeño en las personas se dice que es una combinación de comportamientos de los resultados.

Se ha dicho que en las organizaciones incide y afecta a los trabajadores el ambiente laboral de manera positiva o negativa, limitando la productividad, implicación y creatividad de las metas de la organización, la cultura organizacional es una técnica que contribuye a la administración y es excelente para el logro de efectividad, el objetivo es detectar y evaluar las causas que afectan al desempeño laboral en la organización. (Vargas et al., 2019).

Ugarte y Jackeline (2015b) dieron a conocer que la ciencia y la tecnología va en consecuencia de la deshumanización, individualidad y conformismo, estos grandes cambios se deben al nivel político, social y económico, estos problemas afectan directamente en lo laboral a las personas, la problemática de las organizaciones es que los colaboradores alcancen la meta y objetos, eso impide el mejoramiento de la calidad empresarial. También que son tareas administrativas que deben cumplir los colaboradores y lo difícil que es conseguir directivos líderes, la tarea que ellos tienen es de que el personal obedezca y se adhiera a los cambios que efectúen independientemente de que estén o no de acuerdo.

Montenegro (2000) indicó en el estudio citado Ugarte y Jackeline, (2015c) que el desempeño es un conjunto de acciones concretas y se sobre entiende que es el cumplimiento de sus funciones, se ejerce en diferentes campos y niveles socio culturales, institucionales, mediante reflexiones para mejorar la calidad y cuantificar el profesionalismo de la evaluación de cada función del empleado.

Bohórquez et al. (2020e) demostraron que la motivación de los colaboradores se debe al ambiente laboral donde se encuentren y les genere una confianza para poder desempeñar sus labores, que cuente con condiciones para realizar el trabajo que sean asignados enfocados en el bienestar y seguridad, las empresas optan con estrategias de servicio o producto para alcanzar el éxito ya que el gasto que generan por hacer evaluaciones de desempeño, capacitaciones a los trabajadores es demasiado elevado, y obtener el recurso necesario para que realicen bien su trabajo.

Cárdenas y Bardales (2020) indicaron que el desempeño laboral es un tema sensible en las organizaciones en las empresas públicas o privadas por el objetivo que tienen que alcanzar y las metas que se proponen, las autoridades por la condición política no tienen la atención necesaria en las funciones que ejercen los funcionarios, la conveniencia del personal por no cumplir las competencias de los perfiles de sus puestos de trabajo.

Se indicó que el estrés laboral se produce por la presión del entorno y la falta de capacidad del trabajador para las exigencias de la organización, el ritmo de trabajo que algunas instituciones llevan marcan en el desempeño laboral de las personas, es impactante el rendimiento y la capacidad de cumplimiento de las tareas asignadas en sus puestos de trabajo, induciendo a que cometan errores y les de la falta de eficiencia en hacer sus labores y esto afecta al resto de las personas en el entorno laboral (Delgado et al., 2020)

Manjarrez et al. (2020) indicaron que la importancia de considerar la autonomía del empleado ya que es una clave potenciar la motivación, y permitir desarrollar las funciones con independencia, sin un excesivo control y concediendo una valoración a la misión, con responsabilidad en el área específica, y que esto sea reconocido para los empleados como motivación interna y externa basado en lo económico, también que los factores incidenciales del desempeño laboral son elementos tangibles e intangibles que pasan por cada característica del colaborador, el desarrollo de cada uno genera una externalidad positiva en lo empresarial, los factores influyen negativamente en el desempeño laboral con la remuneración de cada empleado con la responsabilidad y su reconocimiento de seguir creciendo laboralmente.

Vera et al. (2018) mencionaron que un ambiente laboral influye en ser competente entre los compañeros de trabajo, creando una madurez y permitiendo que cada uno se comprometa en ser responsable en la organización logrando un rendimiento eficaz y eficiente, también que se puede desempeñar un buen ambiente laboral cuando un colaborador desempeña bien su trabajo, y los jefes impulsen tener una buena relación laboral, porque si en la institución no hay un buen ambiente en donde falten los beneficios sociales, la recompensación económica, no se lograra tener un rendimiento y ocasionara una fuga de capital humano, por eso los reconocimientos de las empresas deben ser con una buena iniciativa y así pueda existir una satisfacción laboral y aumentar la productividad de la compañía.

Es la consecuencia uno de elementos responsables que intervienen en el trabajador cuando realiza sus actividades, generando la voluntad o deseo en cumplirlas

y desarrollarlas como corresponde, dependiendo de las metas trazadas y los objetivos que debe cumplir en la institución.

Se considera que la relación de cambio y de liderazgo implica analizar a los colaboradores, pues son ellos quienes favorecen o inhiben los procesos de cambio. Los trabajadores son los que hacen el proceso del cambio hacia el futuro para promover la satisfacción laboral, bienestar psicológico, incrementar el ausentismo y la rotación.

Soto (2018b) mencionó que la relación de poder y de trabajo va en torno al contraste de los diferentes poderes que existen y que se busca liberar estas separaciones con diferentes cambios de modelo, cada empresa tiene tres aspectos que son consolidación, parlamentaria y organizacional.

Álzate et al. (2016) indicaron que teóricamente los desempeños de las personas tienen muchas variables de medición donde se podrá encontrar el desempeño satisfactorio, el que tiene riesgo a fracasar y quienes serán buenos profesionales.

Velásquez (2017b) mencionó que existen tres maneras de medir o comprender el poder de acuerdo con las organizaciones, estas son: el poder de propiedad individual, el poder de relaciones interpersonales y el poder de la organización.

Una reflexión desde la perspectiva de Foucault citado en Velásquez (2017c) que las organizaciones no son sistemas racionales y que las actividades las realizan con acciones y decisiones para tomar dichos contextos, influenciadas con factores emocionales, subjetivos y coyunturales que pretenden fundamentar la adquisición, incrementar, usar y mantener el poder y los recursos, y los resultados que se esperan de este grupo de personas con un interés en particular, se reconoce con una facilidad el poder de un fenómeno connatural e inherente a la dinámica como en cualquier organización; las organizaciones con un sistema social con una amplia variedad de interés, que no influye en los procesos de negociación y articula las diferencias de las metas propuestas para la organización con un colectivo humano.

También menciono en su citación que Dahl (1957), propuso una definición clásica y amplia del poder en las organizaciones, que designa la capacidad de las personas que influyen en la conducta de otras personas, de un modo que esta haga lo contrario, se estudió que en décadas pasadas el poder era exclusivo en personas que ostentaban de su posición en la estructura jerárquica en la organización, sin embargo, individualmente el poder ha sido abandonado por el comportamiento organizacional, que se consideró reduccionista y psicológica, al no contar los aspectos contextuales

socioculturales, económicos, históricos y políticos en la enmarcación de las relaciones laborales.

Castro (2016) indicó que la transición es una teoría para saber los análisis históricos que se llevan a cabo, se expresan en conferencia particular en tres líneas argumentarias en la exposición de Foucault, la primera es la contraposición de dos morfologías la extrema y la opuesta, se presentan natural para el hombre en sensación y la relación de conocimiento, placer e inutilidad de su expresión de la idealidad de la vida contemplativa. En segundo se encuentra con el desarrollo, el análisis del discurso verdadero en la cultura, confluyendo en una noción entendida lo que se puede ver, calcular, constatar y lo que obedece las leyes en el régimen del orden. La tercera se encuentra en la mencionada contraposición y el análisis histórico, donde los problemas y conceptos se ocupan en los años precedentes.

Díaz (2006) mencionó que el poder puede ser una sintonía de elementos de proyecto filosófico que elabora historias en diferentes modalidades de constitución y de sujetos a la sociedad, esta perspectiva se modifica y se considera como un tema sujeto en el problema de la elaboración, el poder y la resistencia es una preocupación constante que está a lo largo en diferentes formas de ejecución.

A pesar de que el poder no es el único aspecto que explica las relaciones humanas y las prácticas sociales, si es un factor fundamental para tomarse en cuenta. Su propuesta fue revolucionaria, en el tanto logra tomar distancia de los enfoques clásicos en los que se estudian las relaciones de poder, desde instituciones macrosociales como el Estado, los partidos políticos y la lucha por el poder, etc. (Mérida, 2002)

Explicó Solarte (2009c) que el clima organizacional es necesario en las diferentes instituciones, ya que afecta en el desarrollo de las personas en la organización y esto se evidencia en el diagnóstico con el análisis de los factores de mejoramiento, este estudio unifica las definiciones como estructura, reglas y políticas, como cordialidad y apoyo llevando a la investigación a expresar que el clima organizacional afecta mucho al impacto en los empleados con sus perspectivas.

Álvarez (2010) estudió sobre el aporte de esclarecimiento del poder y las relaciones del mismo en las empresas, con la aproximación teórica sobre el poder y sus relaciones hicieron sociólogos a Foucault, Bordieu y Weber, esto se dividió en tres partes con la definición de cada uno sobre el poder y como se identifica en el entorno organizacional, en primera parte se considera el poder como acción y estrategia, en

segundo lugar como perspectiva el poder es una lucha interna y revolución permanente, y por último se refiere que es la legitimidad del poder, el orden expuesto obedece al tipo de perspectiva o a la organización en la amplitud de los trabajos que los autores han realizado su definición al poder y sus relaciones.

El poder: acciones y estrategias, según Foucault, sostuvo que el poder y el ejercicio no es una relación entre parejas, individuales o colectivas, de ciertas acciones que se pueden modificar de otras, este poder existe cuando es puesto en acción, y actúa sobre otros sobre sus acciones presentes o futuras, uno ejerce el poder que es el que actúa y el otro enfrenta la relación de los poderes que se abra con campo completo en respuestas, acciones, resultados o invenciones, la ejecución del poder es el que actúa y que al actuar da cuenta de sus acciones, al confrontar estas acciones de unos y otros desencadena resultados consensos o a la violencia.

El poder, lucha interna y revolución permanente, según Pierre Bourdieu, sostuvo que el poder no es un concepto que se puede definir de manera aislada, es inserto en la red de relaciones y contribuyen en la estructura dentro de la organización y concebirse una lucha interna y revolución, también indico que las relaciones de poder son insertas, se crea visiones hacia el mundo de las personas que hacen parte de este, la estructura de la relación de la distribución de capital es un reconocimiento institucionalizado, que es concebido en pares – competidores de gran público.

La legitimidad del poder, según Max Weber, sostuvo que los tipos de denominación sustentan las relaciones de diferentes maneras en las cuales son concebidas en ejercicio dominar y un grado de legitimidad, la acción de obedecer se desarrolla con la persona en su comportamiento del orden y la relación formal obediente considerando las opiniones de la ausencia del valor.

Horn y Marfán (2010) indicaron que la investigación sobre el poder en los diferentes países es un tema que no está ausente y que se encuentran resultados muy importantes en la caracterización de los directivos, indicando que es algo crítico para la eficacia de las personas, se busca medir la influencia del poder, presentadas en otras características, se entiendes desde un comienzo que los directivos se movilizan con los resultados del desempeño del personal.

La relación de poder y de trabajo, es un factor determinante que tienen los directivos y/o socios de las diferentes empresas públicas o privadas, esa importancia de liderazgo que ha ido creciendo en los últimos años en el país, hacen que los

colaboradores o empleados de las diferentes instituciones se sientan menores a ellos, y no sean capaces de superarse laboralmente.

Por esto se debe fundamentar que los Gerentes y/o Socios, tengan un poco de humanidad al momento de comunicarse con las personas a su cargo, dándoles un enfoque sutil y, no dramático a la situación al momento de validar su evaluación de desempeño. Darle consejos autónomos que validen las actividades que estos realizan.

Capítulo

Marco Metodológico

Villamar (2019) indicó que el propósito teórico responde a una investigación descriptiva que busca identificar aquellos factores que influyen en un empleado para que permanezca satisfecho y se quede más tiempo laborando en una empresa, a partir de indicadores propuestos por la bibliografía o por el estudio cualitativo de esta.

El siguiente estudio se llevará a cabo con unas encuestas en el que se procederá a tomar datos y recopilar información, y así estudiar las variables que exista. Se tomarán todas las encuestas realizadas a los diferentes colaboradores y, sobre ese análisis indicarán a los Directivos y/o Socios la situación que están teniendo en su entorno laboral, la misma que deberán tomar decisiones fuertes al momento de ejecutar la política con el área de talento humano.

La situación en la que viven los colaboradores de la UE-PCJA, antes los problemas que se ha suscitado en los últimos 6 meses, con el cambio de Socios participes y de Gerencia General, por ello se realizará este análisis y se determina si los colaboradores se sienten contentos con su desempeño, o necesitan de algún incentivo de crecimiento profesional o económico.

Con la encuesta que se realice a los colaboradores que laboran en la UE-PCJA, y a los nuevos integrantes de la plantilla de la institución, se conocerá como manejar el clima organizacional entre los directivos y los colaboradores.

Metodología de Investigación

Con este Método Deductivo, se busca analizar los resultados de la muestra de la investigación, y poder tener una visualizar la relación de poder y de trabajo con el desempeño laboral de cada colaborador. (Moran, 2022)

Tipo de Investigación

Investigación Transversal para el desarrollo de la realización del estudio en un año determinado en la recolección de la información, la misma que tiene similitud con las variables que se está estudiando, y analizar los parámetros relacionados presentando los factores de riesgo y simultáneamente el resultado. (Moreira y Bajaña, 2020)

Alcance de la Investigación

El alcance correlacional implica trascender en el nivel descriptivo, profundizando el análisis que forman las variables, requiriendo con la base de conocimientos e

información que se ha recolectado, en la investigación se obtendrá un valor explicativo parcial, con el hecho de saber la relación de las variables que aportan información explícita. (Malca, 2016)

Diseño de Investigación

Para la investigación se realizará un diseño no experimental, y los lineamientos que permiten identificar la problemática y cumplimiento de los objetivos, se considera aplicar el método deductivo que permiten estudiar los hechos particulares y los datos en el tiempo presente.

Este trabajo se utilizó una investigación dinámica en la que se aplicará la visualización de los gestos al momento de realizar la encuesta; esta investigación se trabajará en un ambiente de estudio para obtener una mejor comprensión de la situación y lograr entrar en contexto para la resolución de los problemas.

El modelo de investigación de tipo cuantitativo busca obtener perspectivas y puntos de vista de los sujetos de estudio; se encuentra una aplicación de algunas herramientas que facilitarán el estudio de investigación Vinueza, s. f., se realizará algo no experimental, es decir se va a observar la situación actual de la organización, para luego determinar la relación de poder y de trabajo con el desempeño laboral. (Malca, 2016b)

Se aplicará lo siguiente:

- Realizar observaciones de las actividades y comportamiento con los jefes de cada colaborador.
- Realizar la entrevista a cada uno de los colaboradores para hacer un levantamiento de información.
- Aplicar una encuesta para detectar el desempeño laboral.

Enfoque

El enfoque que se utilizará será el cuantitativo que dará el análisis y la recolección de datos para poder contestar las preguntas de investigación y probar la hipótesis que han quedado establecidas previo al conteo, establecerá la exactitud de los patrones del comportamiento de la población y analizará el vínculo de factores que afectan la relación de poder y de trabajo con el desempeño laboral de los colaboradores.

Procesamiento de la Información

Se realizará una tabla de Excel con los resultados, y se define una observación directa del comportamiento de los colaboradores de las diferentes áreas, esto como elemento fundamental del proceso investigativo.

Se ha realizado en modo pasivo de un año para determinar la amenaza que se está formando, donde se observó las siguientes determinaciones de acuerdo con el trabajo de cada colaborador y sus jefes:

Dinámica entre gerente y colaboradores. – Afinidad entre un colaborador del área y el gerente, inconformidad entre el resto del equipo de trabajo hacia el gerente por su mandato, y falta de comunicación entre el Gerente y su equipo.

Planificación de reuniones. – Falencia en uso de herramienta calendario de Outlook, inexistencia de un orden del día, falta de procedimientos del plan de acción de la reunión, y carencia de cumplimiento de puntualidad en reuniones.

Relaciones interpersonales - Conflictos interpersonales en momentos de tensión y existencia de grupos con conversaciones negativas.

Población y Muestra

La UE-PCJA cuenta con 95 colaboradores, la muestra fue seleccionada para realizar la encuesta a 60 de ellos de diferentes áreas y niveles jerárquicos. Que porcentualmente vendría a ser el 75% siendo la representación de los colaboradores encuestados, verificando que refleje los problemas que tiene la institución con los empleados.

Instrumentos

Se utilizará el cuestionario de RLPI que se compone de 29 preguntas, este instrumento tiene cinco dimensiones de estudio, y se verificará con esta estadística si cumple los objetivos ya indicados de la relación de poder y de trabajo que demuestra el Gerente y/o socios ante sus colaboradores en su desempeño laboral.

También se utilizará para medir el desempeño laboral el cuestionario de 21 preguntas, este instrumento tiene seis dimensiones de estudio con un índice de confiabilidad, la estadística determinará el desempeño afecta ante la relación de poder y de trabajo de la conducta del gerente y cada jefatura que hay en la UE-PCJA hacia los colaboradores.

- Definición de las cinco dimensiones del estudio de RLPI que son:

Poder coercitivo. – percepción del empleado de la capacidad de su supervisor para castigarlo si falla en obediencia (reducción de sueldo, sanciones varias, despidos, ...)

Poder de recompensa. - percepción del empleado que su supervisor podría recompensar acciones deseadas (promociones, aumento de sueldo, entrega de beneficios, ...)

Poder legítimo o burocrático. – percepción del empleado que su supervisor tiene derecho a dirigir y controlar su conducta por historia o tradición organizacional, autoridad delegada, etc.

Poder de experto. - percepción del empleado que su supervisor posee mayor experiencia laboral y conocimientos técnicos y/o profesionales en un área determinada.

Poder referente o carismático. - basado en los deseos del empleado de identificarse con su supervisor por la admiración personal que despierta su trato, personalidad, habilidad social, etc.

Dentro de la perspectiva se presenta una serie de pasos en el ejercicio de poder, como: condiciones antecedentes, influencia y resultados conductuales y situacionales, os pasos identifican al agente con la capacidad de influir en una o en otra determinación situacional. El poder se define con la habilidad de influir en la conducta de otros o de control de la situación. Influye también en base del poder definido como fuente de influencia en la relación social. Describe que el poder tiene termino de influencia, puede ser real o solo percibida por otro pues el poder existe sin necesidad de realismo en actos de control abierto. (Infante, 2018)

- Definición de las seis dimensiones del estudio de desempeño laboral que son:

Orientación a Resultados

Calidad

Relaciones Interpersonales

Iniciativa

Trabajo en Equipo

Organización

El formato de evaluación de desempeño tiene tres modalidades: al propio profesional sujeto de estudio, constituyendo una autoevaluación de desempeño, a un colega compañero de trabajo sujeto a la investigación, constituye la evaluación a par y al jefe inmediato del sujeto de estudio, constituye la evaluación del jefe. (Campos et al., 2019)

Análisis e Interpretación

Se procederá con la explicación de la técnica del análisis de los datos obtenidos por cada cuestionario efectuado con el método cuantitativo, de las variables de relación de poder y de trabajo con el desempeño laboral, se lo implemento de la siguiente manera:

1.- El cuestionario sobre la relación de poder y de trabajo con cinco dimensiones de interpretación sobre el poder: coercitivo, de recompensa, legitimo o burocrático, experto y referente o carismático;

En la Figura 1 del Poder Coercitivo comprendido por los ítems 7, 13, 21, 26, estas cuatro preguntas dieron un promedio de rango de 4,76, indicando que los superiores refleja el trato de ellos a sus empleados, dando autoridad y demostrando que sus estudios están para el puesto que desempeña.

Figura 1

Promedio de Poder Coercitivo

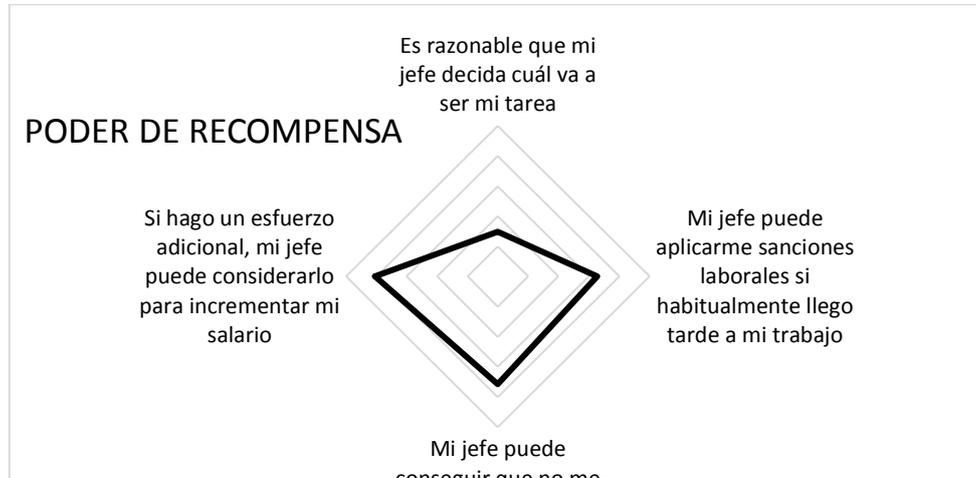


En la Figura 2 del Poder de Recompensa comprendido por los ítems 6, 14, 16, 22, donde estas cuatro preguntas dieron un promedio de rango 4,62, demostrando que los jefes son los que toman la decisión hacia cada empleado, así hagan bien su trabajo,

de acuerdo con sus funciones merecen un sueldo mejor y que no deben ser sancionados.

Figura 2

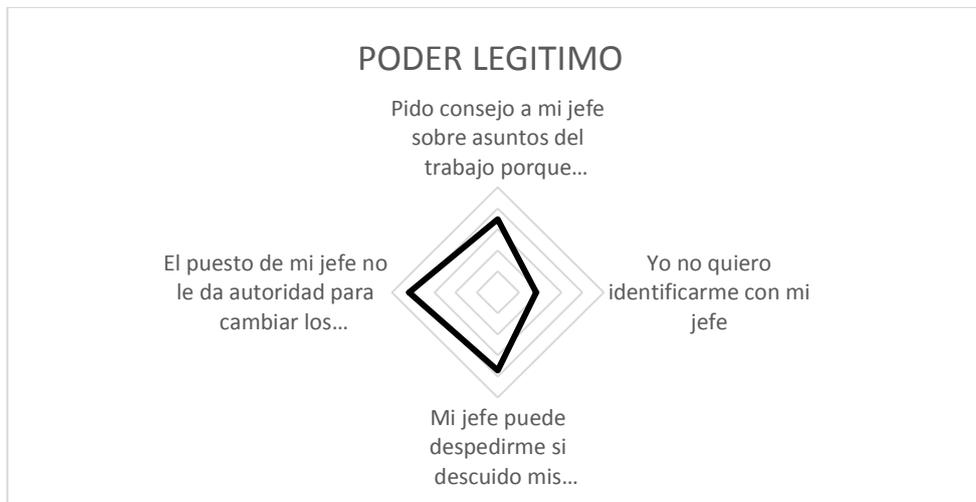
Promedio de Poder de Recompensa



En la Figura 3 del Poder Legítimo comprendida por los ítems 3, 12, 20, 23, estas cuatro preguntas dieron un promedio de rango de 4,76, los superiores no dejan que sus empleados hablen con ellos pidiendo consejos, demuestran que no quieren identificarse con ellos por el trato que les dan.

Figura 3

Promedio del Poder Legítimo

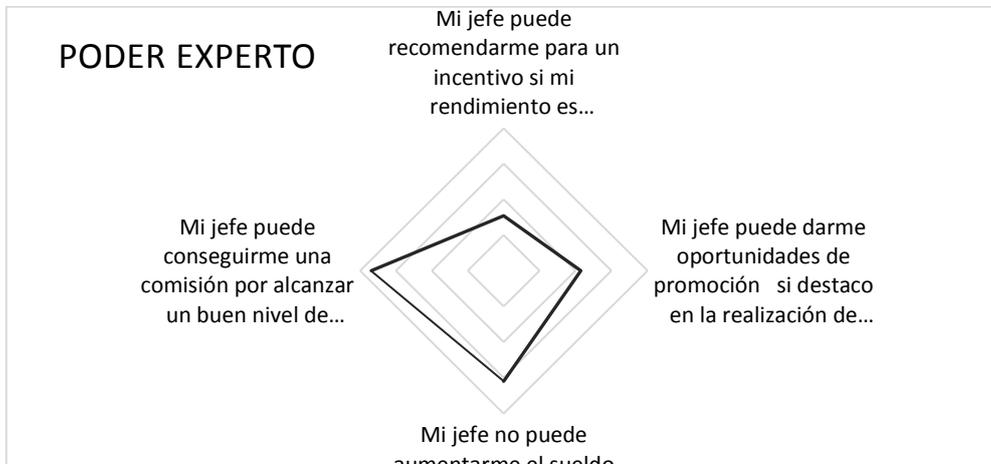


En la Figura 4 del Poder Experto comprendido por los ítems 4, 11, 15, 27 estas cuatro preguntas dieron un promedio de rango de 4,76, nos indica que los superiores deciden si cada empleado merece incentivos, promociones, mejora de sueldos y

comisiones de ser necesario, ellos ven el rendimiento de sus niveles con el desempeño que cada uno.

Figura 4

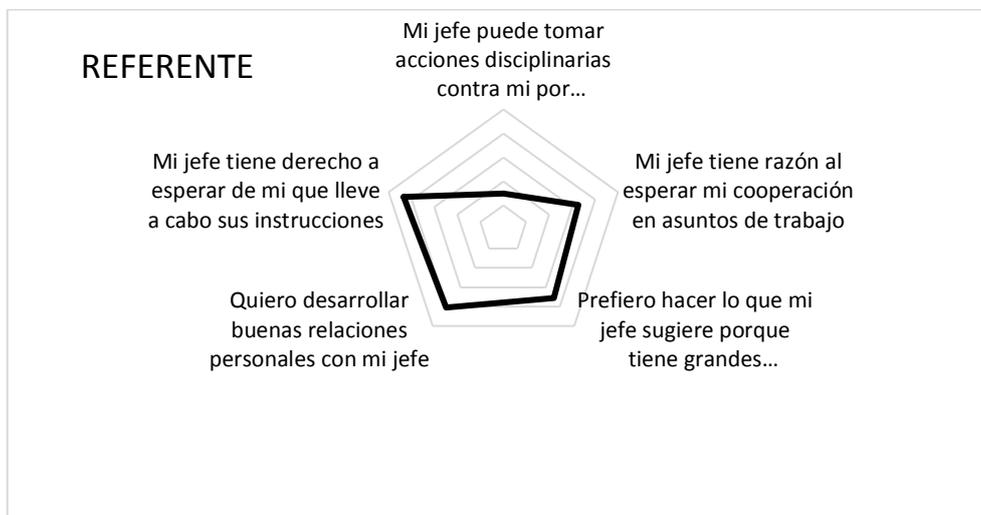
Promedio de Poder Experto



En la Figura 5 del Poder Referente comprende los ítems 2, 8, 17, 24, 29, estas cinco preguntas dieron un promedio de rango de 4,67, indicando que el poder referente demuestra que los superiores instruyen a demostrarles a los empleado el conocimientos que tienen sobre la empresa y si son cooperadores al momento del cambio.

Figura 5

Promedio de Poder Referente

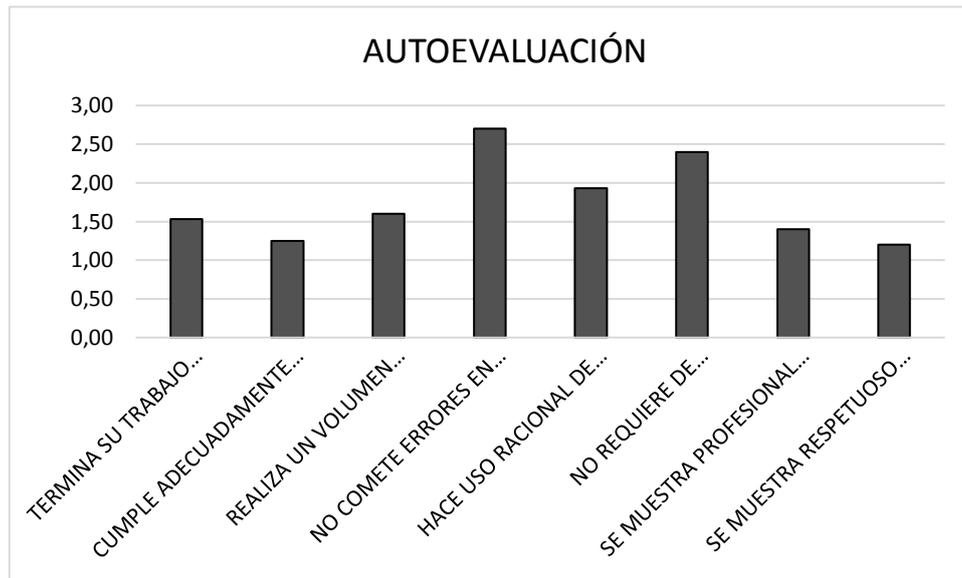


2.- El cuestionario de desempeño laboral con seis dimensiones que están desplegadas así.

El buen desempeño laboral es la piedra angular para determinar la productividad a mejorar en las organizaciones, sin embargo, se considera un aspecto positivo en las organizaciones que con frecuencia estimulen el desempeño reduciendo el ausentismo y brindando flexibilidad en las asignaciones de puesto, todas las empresas tienen que más con menos, para desarrollar en los empleados sean asignados en cualquier puesto que sean necesarios. (Campos et al., 2019)

Figura 6

Preguntas que determina la Autoevaluación



En la Figura 6 del grupo de Autoevaluación perteneciente al desempeño laboral, planteando las preguntas que indican el promedio con esto se evidencia que el personal de la UEPCJA tiene un promedio medio en el desempeño de sus funciones y obligaciones que tienen dentro de la organización.

Tabla 1

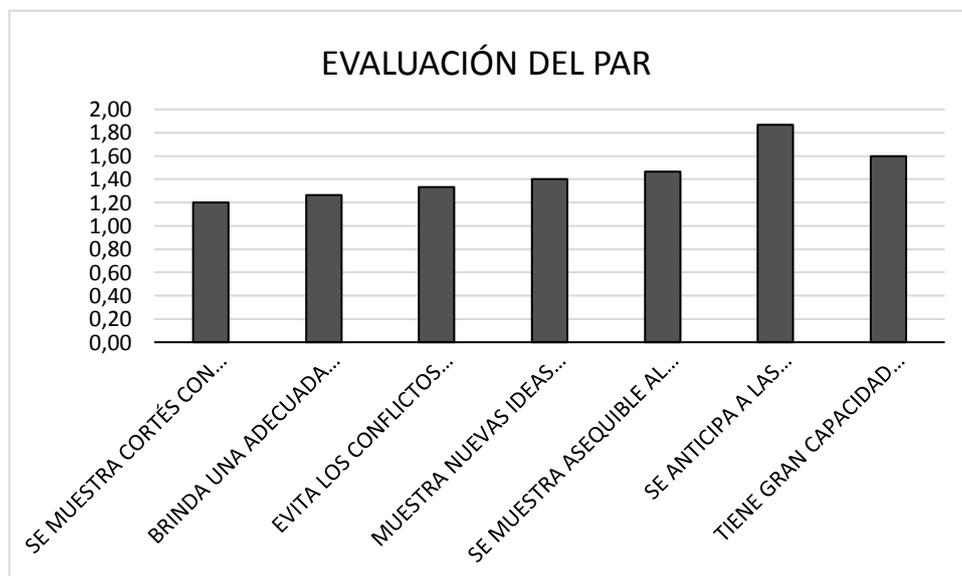
Estadística Descriptiva de Autoevaluación

AUTOEVALUACION	
Mean	1,69388889
Standard Error	0,10674557
Median	1,3
Mode	1,3
Standard Deviation	0,82684762
Sample Variance	0,80741055
Kurtosis	-0,01010479
Skewness	1,03463838
Range	2,3
Minimum	1
Maximum	3,3
Sum	101,633333
Count	60

Se puede ver en la Tabla 1 que la estadística descriptiva de autoevaluación ayuda a conocer que el enfoque de la distribución de frecuencia, medidas de tendencia y medidas de variabilidad proporcionan un panorama claro en la presentación sencilla de los datos cuantitativos que se obtuvieron en el cuestionario que se aplicó, el rango del promedios es de 2.3 dando una evidencia que el personal de la UEPCJA se limita mucho con cada función que desempeña afecta mucho el trato que les dan sus superiores y la intranquilidad por el cambio.

Figura 7

Preguntas que determina la Evaluación del par



En la Figura 7 del grupo de Evaluación del par perteneciente al desempeño laboral, los promedios respectivos demuestran que solo un pico alto del personal interactúa el resto se mantiene bajo en la relación o ayuda entre ellos, se limitan en el trabajo no demuestran mucho de lo que hacen con los demás.

Tabla 2

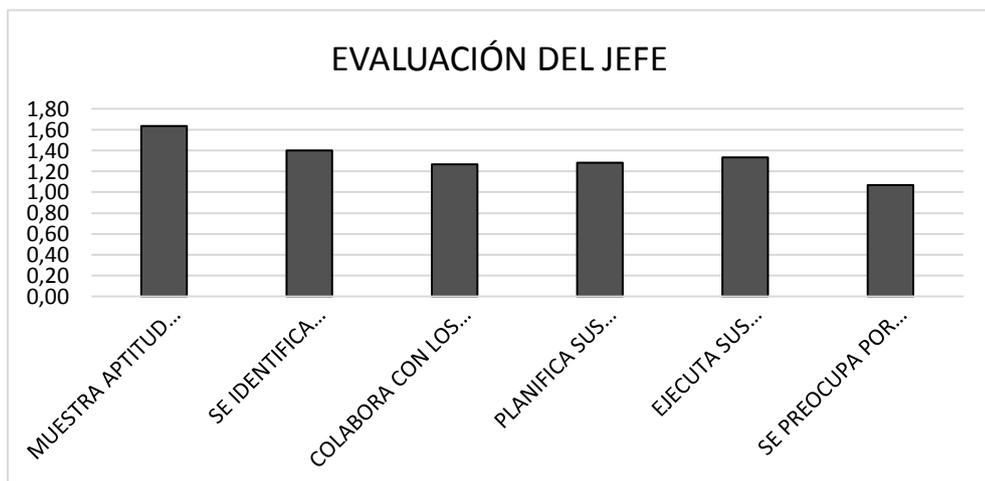
Estadística Descriptiva de Evaluación del Par.

EVALUACIÓN DEL PAR	
Mean	1,425
Standard Error	0,08724751
Median	1,125
Mode	1
Standard Deviation	0,67581634
Sample Variance	0,48775895
Kurtosis	1,366264
Skewness	1,49431561
Range	2,08333333
Minimum	1
Maximum	3,08333333
Sum	85,5
Count	60

En la Tabla 2 de la estadística descriptiva de evaluación del par indica los valores de la desviación estándar bajos con un promedio rango de promedio de 2.08 dando a evidenciar que el personal no se apoya entre sí y que ellos tienen sus limitaciones de ayuda.

Figura 8

Preguntas que determinan la Evaluación del jefe



En la Figura 8 del grupo de Evaluación del jefe perteneciente al desempeño laboral, indica que el promedio es bajo de acuerdo con el trato de los superiores al personal, cada cambio de jefatura hace que el desempeño de ellos baje al punto de que ellos no puedan demostrar sus habilidades.

Tabla 3

Estadística Descriptiva de Evaluación del jefe

<i>EVALUACIÓN DEL JEFE</i>	
Mean	1,33055556
Standard Error	0,07101742
Median	1
Mode	1
Standard Deviation	0,55009858
Sample Variance	0,36530132
Kurtosis	1,74060155
Skewness	1,55633389
Range	1,66666667
Minimum	1
Maximum	2,66666667
Sum	79,83333333
Count	60

En la Tabla 3 de la estadística descriptiva de la evaluación del jefe indican valores super bajos en la desviación estándar dando el rango de promedio en 1.66, evidenciando que cada empleado no acepta el trato de sus superiores por eso cada desempeño al ser demostrado se lo cuestiona y hacen que ellos tomen decisiones apresuradas.

Análisis General

En la UE-PCJA los colaboradores describen que sus empleadores tienen una autoridad y toma de decisiones muy centralizadas para dirigir la unidad a su gusto, la estructura organizacional que se maneja la institución es de autonomía de desarrollo del trabajo y cuenta con las decisiones tomadas por cada socio fundador de la compañía, de mantener con las personas que tienen trabajando o si hace la desvinculación y contratan a su conveniencia de poder.

Se perciben que los rendimientos de los colaboradores les exige al 100% de sus funciones en el desempeño de cada tarea, pero los incentivos e incrementos salariales no son visto por ese esfuerzo que realizan cada uno de ellos, por ende, el personal no se siente valorados como miembros de la institución.

Cada colaborador reacciona moderadamente ante los jefes o nuevos jefes al trato que recibirán, la aceptación del poder burocrático que suma dando la tradición de manifiesto de interés o acciones de los socios, la correlación es rápida y de formulación sutil del no ofrecimiento que incluye las palabras que delatan cada objetivo de intervención.

La demostración de desempeño laboral que dieron los colaboradores por esta relación de poder de los socios y gerentes liberando sus mandos al trato de cada uno, pensando que haciendo que den más de lo que ellos pueden trabajar o ejercer la función de cada tarea asignada, haga que cambien el ambiente que se les está formando por cada cambio que se establezca en la institución.

Se consideran que las habilidades necesarias para realizar los trabajos que cada colaborador desempeña no les permita el crecimiento profesional en la institución, el liderazgo de cada socio o gerente hace que baje la percepción de los tiempos de entrega de trabajos y que no aporten al desarrollo de la compañía.

Cada evidencia de trabajos con la satisfacción de recuperación de las jornadas laborables hace que los colaboradores no se sientan recompensados, ya sea económicamente o por cambio de días libres, esto baja el desempeño y demuestra que el poder adquisitivo de los socios y gerentes decline la superación demostrando sus habilidades en el trabajo.

Análisis Fiabilidad de las variables

La fiabilidad no se refiere a los datos, sino a la técnicas de instrumentos de medida y observación, el grado de que las repuestas sean independientes en las circunstancias de la investigación; la confiabilidad de la investigación se determinó con el método de consistencias que toma valores de 0 y 1. Si el valor de 0 significa confiabilidad nula, y, 1 significa confiabilidad total.

En el caso de este estudio, los datos se sometieron a una prueba de fiabilidad a través de un programa SPSS, con una población de N= 60.

Análisis Correlación de las variables

Se obtuvo una correlación >0.52 en las dos variables, determinando que la relación de poder depende mucho sobre el desempeño laboral.

Tabla 4

Resumen de procedimiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	84	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	84	100

Nota: a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Datos del SPSS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,63	29

Para poder interpretar los resultados que arroja el coeficiente de determinación de Rho de Spearman concuerda que el valor próximo a 1 es una correlación fuerte y positiva, con valores próximo a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Los valores próximos a cero indican una correlación que no tiene correlación lineal.

Figura 9

Escala de valores del coeficiente de correlación

Valor	significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 6

Contingencia variable de relación de poder

		Correlaciones						
		Dimensión: Referente	Dimensión: Poder legítimo	Dimensión: Experiencia	Dimensión: Recompensa	Dimensión: Coercitivo	Variable: Poder Interpersonal	
Rho de Spearman	Dimensión: Referente	Coefficiente de correlación	1	0,206	,793**	,911**	,793**	,848**
		Sig. (bilateral)		0,06	0	0	0	0
		N	84	84	84	84	84	84
	Dimensión: Poder legítimo	Coefficiente de correlación	0,206	1	,226*	,251*	,226*	,579**
		Sig. (bilateral)	0,06		0,039	0,021	0,039	0
		N	84	84	84	84	84	84
	Dimensión: Experiencia	Coefficiente de correlación	,793**	,226*	1	,719**	1,000**	,805**
		Sig. (bilateral)	0	0,039		0		0
		N	84	84	84	84	84	84
	Dimensión: Recompensa	Coefficiente de correlación	,911**	,251*	,719**	1	,719**	,856**
		Sig. (bilateral)	0	0,021	0		0	0
		N	84	84	84	84	84	84
	Dimensión: Coercitivo	Coefficiente de correlación	,793**	,226*	1,000**	,719**	1	,805**
		Sig. (bilateral)	0	0,039		0		0
		N	84	84	84	84	84	84
	Variable: Poder Interpersonal	Coefficiente de correlación	,848**	,579**	,805**	,856**	,805**	1
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0	0	
		N	84	84	84	84	84	84

*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Tabla 7

Correlación variable relación de poder contrastada con la variable desempeño laboral

		Correlaciones	
		Variable 1: Poder Interpersonal	Variable 2: Desempeño Laboral
Variable 1: Poder Interpersonal	Correlación de Pearson	1	0,088
	Sig. (bilateral)		0,502
	N	84	60
Variable 2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,088	1
	Sig. (bilateral)	0,502	
	N	60	60

El análisis de las variables se observa que el resultado determina que existe relación entre las dos variables de relación de poder y desempeño laboral, para complementar el análisis se determina que el nivel de la correlación que existió en las dimensiones de variables de relación de poder contrastada con la variable desempeño laboral es del 0.502 que es una correlación positiva moderada.

Capítulo

Propuesta

La propuesta es verificar la incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la UEPCJA, la presente da hincapié a la constitución de los diferentes conjuntos de factores dentro del cual se integran los objetivos, la justificación, el desarrollo que determine el desempeño laboral de cada colaborador.

Objetivo General

Diseñar un plan de acción para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la UEPCJA ante las acciones políticas de mando de la compañía.

Objetivo específico

- ✓ Presentar una sugerencia de acción que no afecte el poder y permita mejorar la productividad y eficiencia en los colaboradores.
- ✓ Coordinar acciones que permitan mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la UEPCJA.
- ✓ Realizar acciones estratégicas para los cambios políticos que se ejecuten en la institución.

Desarrollo de la Propuesta

El desarrollo de la propuesta se basa en los análisis de resultados e interpretaciones de Poder y de desempeño laboral, obtenidos en la aplicación de las encuestas realizadas a los colaboradores de la institución. Demostrando la necesidad de realizar plan de acciones por los cambios políticos que no afecten la productividad y eficiencia de cada colaborador, y permitan las mejoras del desempeño.

Estos planes de acciones serán presentados no solamente a los colaboradores sino a los socios de la institución para que al momento de realizar los cambios de gerencia y/o jefes no afectaren a las demás personas que trabajan en la compañía, y así no interrumpir el servicio que se brinda.

Al tener estas acciones los nuevos integrantes de la institución puedan adaptarse rápido y ejecuten sus funciones como indica el manual, y que esto no afecte el servicio al cliente que maneja la empresa, dado que la productividad de esta nunca para por el hecho de ser una institución educativa la cual debe mantener una imagen demostrando que los problemas políticos no afectaren.

Acción de la propuesta

Tabla 8

Acción de propuesta de objetivo específico 1

Objetivo	Presentar una sugerencia de acción que no afecte el poder y permita
Específico 1	mejorar la productividad y eficiencia en los colaboradores.
Estrategia.	
<ul style="list-style-type: none">▪ Manejar la acción de cambio político como un comportamiento habitual.▪ Realizar reuniones constantes entre jefes y colaboradores existentes.	

Tabla 9

Presupuesto de la Investigación objetivo específico 1

Presupuesto Objetivo Específico 1				
RUBRO/PARTIDA	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL
Honorarios	MES	3	\$ 200,00	\$ 600,00
Papelería y Útiles	MES	3	\$ 20,00	\$ 60,00
Combustible	UNIDAD	10	\$ 10,00	\$ 100,00
Viáticos de Alimentación	UNIDAD	10	\$ 3,00	\$ 30,00
Depreciación de Equipo	MES	3	\$ 20,00	\$ 60,00
Internet	MES	3	\$ 10,00	\$ 30,00
Electricidad	MES	3	\$ 10,00	\$ 30,00
Impresiones	UNIDAD	33	\$ 0,25	\$ 8,25
Fotocopias	UNIDAD	66	\$ 0,10	\$ 6,60
SUBTOTAL				\$ 924,85
IMPREVISTOS 5%				\$ 46,24
TOTAL				\$ 971,09

Tabla 10

Acción de propuesta de objetivo específico 2

Objetivo	Coordinar acciones que permitan mejorar el desempeño laboral de
Específico 2	los colaboradores de la UEPCJA.
Estrategia.	

- Realizar por lo menos dos veces en el año una encuesta digital a todo el personal conservando el anonimato, esperando de esto que las respuestas sean sinceras.
- Aplicar mejoras de reconocimientos constantes, ya sean por sueldos, comisiones o días libres.
- Eliminar el formalismo que hacen que el proceso sea lento y burocrático que impiden que las nuevas ideas no sean tomadas en cuenta.
- Generarles espacio de esparcimiento para celebraciones de cumpleaños, olimpiadas y eventos que hagan que su aumento de carga de trabajo sea estimulado de alguna forma.
- Generar un cronograma anual de seminarios evaluados por instituciones para mantenerlos actualizados en temas de interés para su desempeño profesional.

Tabla 11

Presupuesto de la Investigación objetivo específico 2

Presupuesto Objetivo Específico 2				
RUBRO/PARTIDA	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL
Honorarios	MES	3	\$ 200,00	\$ 600,00
Papelaria y Útiles	MES	3	\$ 20,00	\$ 60,00
Combustible	UNIDAD	10	\$ 10,00	\$ 100,00
Viáticos de Alimentación	UNIDAD	10	\$ 3,00	\$ 30,00
Depreciación de Equipo	MES	3	\$ 20,00	\$ 60,00
Internet	MES	3	\$ 10,00	\$ 30,00
Electricidad	MES	3	\$ 10,00	\$ 30,00
Impresiones	UNIDAD	33	\$ 0,25	\$ 8,25
Fotocopias	UNIDAD	66	\$ 0,10	\$ 6,60
SUBTOTAL				\$ 924,85
IMPREVISTOS 5%				\$ 46,24
TOTAL				\$ 971,09

Tabla 12

Acción de propuesta de objetivo específico 3

Objetivo	Realizar acciones estratégicas para los cambios políticos que se
Específico 3	ejecuten en la institución

Estrategia.

- Conversar constantemente con los colaboradores de cómo se sienten en su lugar de trabajo, y que consideran que podrían aportar en la institución.
 - Establecer políticas con respecto a los cambios que se efectuaren en la institución y que no afecte al resto de colaboradores.
 - Incentivar conversación con los socios sobre los cambios constantes que se ejecutan en la compañía.
 - Otorgarles a los colaboradores un tiempo prudencial para presentar propuestas de mejoras en la compañía.
-

Tabla 13

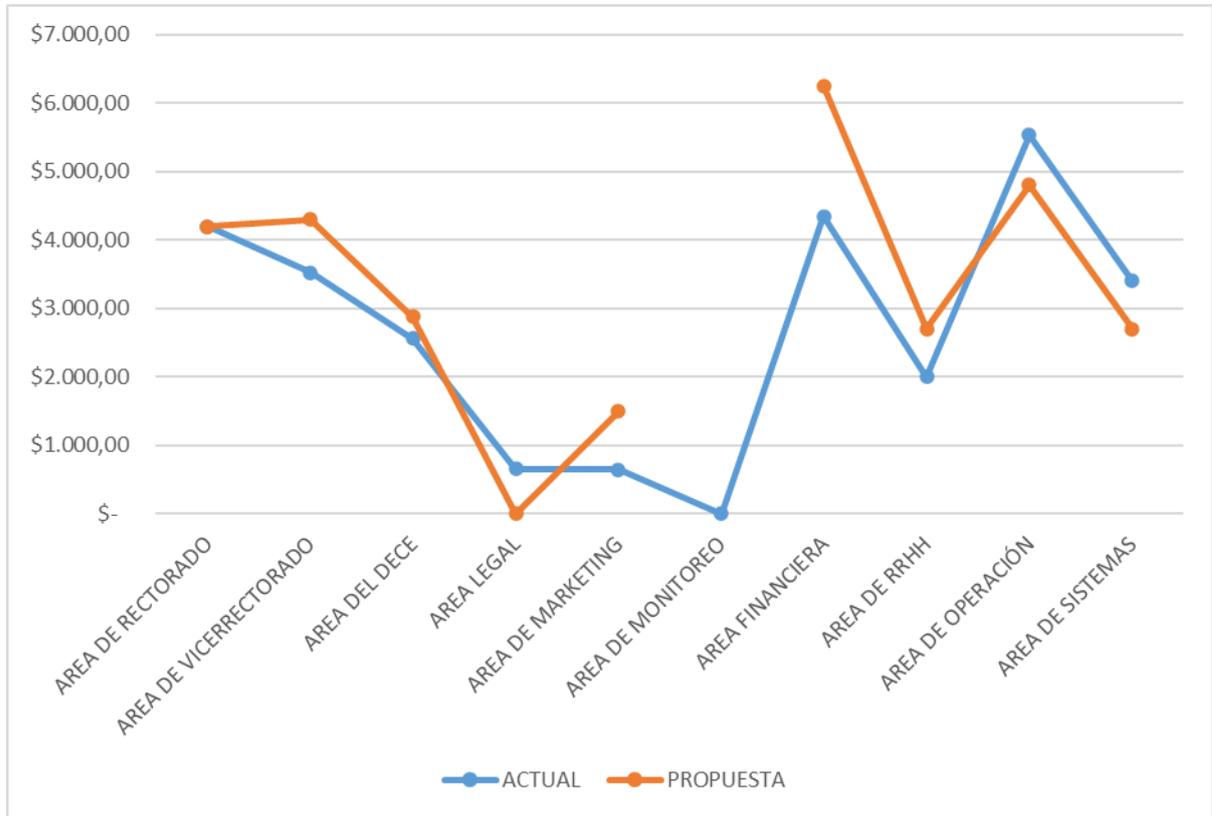
Presupuesto de la Investigación objetivo específico 3

Presupuesto Objetivo Específico 3				
RUBRO/PARTIDA	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL
Honorarios	MES	3	\$ 200,00	\$ 600,00
Papelería y Útiles	MES	3	\$ 20,00	\$ 60,00
Combustible	UNIDAD	10	\$ 10,00	\$ 100,00
Viáticos de Alimentación	UNIDAD	10	\$ 3,00	\$ 30,00
Depreciación de Equipo	MES	3	\$ 20,00	\$ 60,00
Internet	MES	3	\$ 10,00	\$ 30,00
Electricidad	MES	3	\$ 10,00	\$ 30,00
Impresiones	UNIDAD	33	\$ 0,25	\$ 8,25
Fotocopias	UNIDAD	66	\$ 0,10	\$ 6,60
SUBTOTAL				\$ 924,85
IMPREVISTOS 5%				\$ 46,24
TOTAL				\$ 971,09

Se propone realizar un presupuesto de acuerdo con los cargos e igualar sueldos, que sea competitivo para cada empleado, determinando que este desempeño sea favorable no solamente para cada persona sino también para la compañía.

Figura 10

Propuesta de igualdad de salarios



Conclusiones

La presente tesis de estudio de investigación da a conocer la incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la UEPCJA de la ciudad de Guayaquil, verificando mediante las encuestas de Rahim sobre Poder del Líder (RLPI) y la variable que enfoca la obtención de resulta que indica la incidencia en el desempeño laboral. Concluye este estudio con la distribución de genero fue el 50% en hombres y el 50% en mujeres, de todos los colaboradores estudiados del establecimiento, el grupo predominante es indiferente del género.

Se examinaron varios trabajos de diferentes autores con el fin de obtener información para ejecutar esta investigación, se puede determinar que el análisis y criterio al momento de estudiar la relación de poder y el desempeño laboral, esto concluye que estos colaboradores tienen un desempeño bajo cuando hacen cambios de gerencias y jefes inmediatos, por la falta de conocimiento de saber si serán retirados ellos también de la institución.

Se pudo concretar que la incidencia de la relación de poder y de trabajo se basa en los cambios políticos que efectúan los socios, ya que con la falta de conocimientos de algunos de estas nuevas personas sobre la institución puede que la imagen de la compañía se vea afectada, por eso es necesario que cada nuevo colaborador tenga una inducción sobre que hace y como se maneja la compañía, así sea un nuevo gerente o jefe inmediato que tenga conocimientos profesionales para el puesto a desempeñar.

Cada que el poder se despunte para conseguir el compromiso y la implicación laboral del personal a cargo sin imposiciones a través de líderes que sirvan de modelo con una conducta organizacional efectiva, los derechos son adquiridos sin motivo aparente o irracionales por la nueva concepción donde se determine a las personas que van a ocupar los espacios y los privilegios sin merecerlos.

Las nuevas políticas no favorecen al clima laboral por la insatisfacción y desconfianza mutua, padece de informalidad por las personalidades de ostensión de autoridad delegada que mantienen los socios ante los colaboradores, por ende, se debe aplicar cada plan de acción de inmediato, y así favorecer el desempeño laboral de cada una de las personas que colaboran en la institución.

Recomendaciones

Se recomienda concientizar a los socios fundadores de la compañía sobre los colaboradores que tienen, ya que gracias a ellos se tiene o no el crecimiento necesario para alcanzar un buen nivel de servicio, se realizara la respectiva mejora de conocimientos a cada empleado para que ellos puedan demostrar que su función es importante en la compañía.

El área de Talento Humano reforzará a cada colaborador con cursos o seminarios referentes a su puesto de trabajo o nivel profesional para que el desempeño sea más efectivo, y se demuestre que la Unidad Educativa es una de las mejores instituciones en la ciudad, y así obtener más demanda de ingresos de estudiantes.

Fomentar la participación de los trabajadores en las decisiones que se tomen; afianzando las relaciones interpersonales entre los socios y colaboradores de la institución, y que en cada asamblea de socios se socialice los puntos que se han mencionado en las reuniones que se hayan efectuado con los colaboradores.

Que se brinde reconocimiento necesario de acuerdo con los resultados del desempeño laboral tomando en consideración los incentivos salariales, comisiones por ventas, ascensos profesionales y sorteos de premios. De esta manera la empresa se enfocará en el éxito de su personal y de la institución.

A las autoridades de la institución, que realicen jornadas de integración y actividades recreativas con el objetivo de disminuir el nivel de preocupación sobre la situación que viven en cada cambio de Gerencia o Jefaturas, que lleven una vida tranquila cumpliendo con su trabajo y evitando que la situación se complique y efectivice el desempeño laboral.

Se espera que con un análisis financiero se proporcione una comprensión más profunda hacia los colaboradores que influya en el desempeño laboral, y así la empresa mejore con gran relevancia en la toma de decisiones estratégicas que defina la Gerencia y puedan mantener una gestión efectiva en el ámbito financiero.

Referencias

- Acosta Palomeque, G. R. (2018). Gobierno corporativo y poder desde la perspectiva de la teoría de agencia. *Ciencias Administrativas*, 11, 018.
<https://doi.org/10.24215/23143738e018>
- Acosta U., B., & Venegas G., C. (2014). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Alzate, O. A. T., Ortega, F. J. R., & García, D. O. (2016). Estudio del poder predictivo del puntaje de admisión sobre el desempeño académico universitario. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 12(2), Art. 2.
- Andrade, J. N. G., Alarcón, M. E. B., & Serrano, L. G. (2016). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal / Study of managerial skills in the performance of Corporate Customs. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(10), Art. 10.
- Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.
- Ardiles, Z. M. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Art. 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613
- Arellano Gault, D., & Lepore, W. (2009). Poder, patrón de dependencia y nuevo institucionalismo económico: Límites y restricciones de la literatura contemporánea. *Gestión y política pública*, 18(2), 253-305.
- Arias Gallegos, W. L., & Justo Velarde, O. (2013). Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 41-46. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492013000200002>

- Auccapure Vallenias, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Cusco 2017. *Universidad Andina del Cusco*. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2640>
- Balladares Guerra, J. J. (2020). Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Ascope 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52608>
- Barreiro Tenorio, S. M., Cañarte Díaz, L. E., & Prieto Franco, Y. V. (2013). *Proponer una guía de evaluación que logre medir el desempeño por competencia de trabajadores de la Constructora Vial Equitesa en la Ciudad de Guayaquil*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15538>
- Barreyro, J. P., Injoque-Ricle, I., Calero, A., & Burin, D. I. (2016, febrero 28). *Scopus - Detalles del documento - Poder predictivo de la edad y el coeficiente intelectual en el rendimiento de una tarea de planificación: Torre de Londres* [[Http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4116](http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4116)]. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4116>
- Batista Silva, A., Gálvez Espinos, M., & Hinojosa Cueto, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2), 0-0.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Broncano, S. U. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1 (enero-junio)), 167-180.

- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte, 10*(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), Art. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Castillo, D. C. C., & Ortega, Y. C. (2022). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(0), Art. 0.
- Castro, E. (2016). La verdad del poder y el poder de la verdad en los cursos de Michel Foucault. *Tópicos, 31*, 0-0.
- Cerón Urzua, C., Cossio-Bolanos, M. A., Pezoa Fuentes, P., & Gómez Campos, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista complutense de educación*. <https://doi.org/10.5209/rced.65512>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., Hidalgo Vasquez, Y. N., Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración, 11*(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO - PUNO - PERÚ, 2013. *Comuni@cción, 5*(1), 05-13.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo, 17*(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69-73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., Cárdenas Rodríguez, K., Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, R. G. (2006). Poder y resistencia en Michel Foucault. *Tabula Rasa*, 4, Art. 4.
- Espinoza Naranjo, J. E. (2021). *Liderazgo Directivo y la Satisfacción Laboral docente en la Unidad Educativa Fiscal Alberto Perdomo Franco*. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/3400>
- Fernández Toledo, R., & Fernández Toledo, R. (2019). CONFIGURACIÓN DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR: DENOMINACIÓN, NATURALEZA JURÍDICA, FUNDAMENTO Y CONTENIDO. *Revista de derecho (Concepción)*, 87(245), 51-97. <https://doi.org/10.4067/S0718-591X2019000100051>
- Forgett Moreira, D. V., & Maruri Bajaña, T. S. (2020). *Diseño del manual de cargos y funciones basado en competencias de la empresa mrec intermediaria de reaseguros s.a.* <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/49687>
- Full Text PDF. (s. f.). Recuperado 25 de abril de 2022, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/UNSA/4637/1/COMgapafa.pdf>
- GALLEGOS, P. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>

- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO FACILITADORES DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA EXPLICACIÓN DESDE LAS ECUACIONES ESTRUCTURALES. *Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Granados, J. del T., Sotter, M. C. S., & Rangel, J. G. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *CLIO América*, 5(10), 204-227.
- Guillen, N. P. (s. f.). *RELACIONES DE PODER: LEYENDO A FOUCAULT DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO*. 21.
- Hernández Herrera, C. A. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80.
- Hernández Junco, V., Quintana Tápanes, L., Mederos Torres, R., Guedes Díaz, R., & García Gutiérrez, B. N. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1), 0-0.
- Horn Kupfer, A., & Marfán Sánchez, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 82-104. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116>
- Hurtado-Ayala, A., Escandón-Barbosa, D. M., Hurtado-Ayala, A., & Escandón-Barbosa, D. M. (2016). Antecedentes de la postura emprendedora y su influencia en el desempeño exportador de las pymes en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 147-179. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.apei>
- Infante Eduardo, E. U. (2018). *El poder interpersonal en las organizaciones*:
- León, J. A. R. (s. f.). *MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. 79.
- Lluncor, M., Revilla, A. C., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), Art. 1. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

- Luna Montesdeoca, O. Y., Ronald Armendariz, C., Andrade Zamora, F., Luna Montesdeoca, O. Y., Ronald Armendariz, C., & Andrade Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335.
- Malca Velito, K. (2016). La identidad corporativa y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18048>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., Mendoza Vargas, E. Y., Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Manrique, G. D. O., Saldaña, C. M. A., Correa, S. R., Salazar, H. O., Manrique, J. I. T., Calderón, R. A. E., & Rivera, A. E. R. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Art. 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marroquín Pérez, S. A., & Pérez Gutiérrez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. [Other, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11309/>
- Meneses Castillo, C. D., & Mejía Mero, S. A. (2022). *La influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de una empresa de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19057>
- Mérida, J. T. (2002). *PODER POLÍTICO Y CONFLICTOS SOCIALES EN LA ESPAÑA DE LA PRIMERA REPUBLICA: LA DICTADURA DEL GENERAL SERRANO*. 624.

- Morales Gamarra, S. R. (2018). La evaluación del desempeño docente como insumo para el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. *Revista Investigación y Negocios*, 11(18), 72-85.
- Morales, Y. A. (2018, enero 10). *Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje*. Revista Vinculando. <https://vinculando.org/educacion/revision-teorica-la-evolucion-las-teorias-del-aprendizaje.html>
- Moran, B. (2022). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GENERAL NORTE DE GUAYAQUIL IESS CEIBOS*. 122.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Art. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Naumann, R. (2017). El papel de los actores sociales en las cambiantes relaciones de poder entre trabajo y capital en Portugal. *Naumann, Reinhard. El papel de los actores sociales en las cambiantes relaciones de poder entre trabajo y capital en Portugal. En: Arxius de Ciències Socials*, 2017, No. 36-37: 191. <https://roderic.uv.es/handle/10550/66738>
- Ochoa Jiménez, S., Jacobo Hernández, C. A., Leyva Osuna, B. A., & López Figueroa, J. C. (2014). *Estrategia, Desempeño E Identidad Organizacional De Las Pymes Manufactureras Mexicanas (Strategy, Performance and Organizational Identity of the Mexican Manufacturing SMEs)* (SSRN Scholarly Paper 2499684). <https://papers.ssrn.com/abstract=2499684>
- Palmar, R., & Valero, J. M. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. *Espacios Públicos*, 17(39), Art. 39. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>

- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz., J. G., Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021).
 Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas
 ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pérez, G., Muñoz, R., & Cruz, J. (2002). El poder legislativo y su relación histórica con el
 poder ejecutivo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 4.
<https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&sw=w&issn=&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA147204754&sid=googleScholar&linkaccess=abs>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal
 administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.
Revista de Ciencias Sociales, 16(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Pedraza et al. - 2010—*Desempeño laboral y estabilidad del personal admin.pdf*. (s. f.).
 Recuperado 25 de abril de 2022, de
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez Zapata, J., & Cortés Ramírez, J. A. (2009). *Medición y validación del desempeño
 organizacional como resultado de acciones de aprendizaje*.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/7497>
- Pulgarín, M., & Alejandro, D. (2021). *Relaciones de poder construidas a partir de la evaluación
 anual de desempeño laboral docente*.
<http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/7340>
- Quintero, P. (2010). Notas sobre la teoría de la colonialidad del poder y la estructuración de la
 sociedad en América Latina. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios
 en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, 19, 0-0.
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción
 laborales. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), Art. 2.
<https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

- Ricle, I. I., Barreyro, J. P., Calero, A., & Burin, D. I. (2017). Poder predictivo de la edad y la inteligencia en el desempeño de una tarea de planificación: Torre de Londres. *Avances en psicología latinoamericana*, 35(1), 107-116.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, Art. 87. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez Montalván, S. E., Vaca Aguirre, I. P., Padilla Sánchez, J. P., & Quezada Condolo, C. R. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: Análisis de la dinámica relacional. *Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía*, 18(37), 41-61.
- Sánchez, Y. Á. (2011). *El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber*. 17.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. *Revista de Administração de Empresas*, 54, 537-547. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Schvarstein, L. (s. f.). *LA INTELIGENCIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES*. 19.
- Solano-Aguilar, S. (2010). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista Cuidarte*, 1(1), 53-62. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v1i1.74>
- Solarte, M. G. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, 25(42), 43-61.
- Soto Velasco, S., & Soto Velasco, S. (2018). La vieja y la nueva separación de poderes en la relación entre el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo. *Estudios constitucionales*, 16(2), 449-480. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002018000200449>

- Tapia, P. J. S. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), Art. 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2287
- Ugarte, Z., & Jackeline, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014—Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.
- Valdés-Padrón, M., Garza-Ríos, R., Pérez-Vergara, I., Gé-Varona, M., & Chávez-Vivó, A. R. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. *Ingeniería Industrial*, 36(1), 48-57.
- Vargas Echeverría, S. L., Flores Galaz, M. M., Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vargas, G. C. V. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Art. 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Velasquez, N. R. P. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10(1), Art. 1. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.10111>
- Vera Campuzano, N., Suárez Caicheb, A. M., Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.
- Villamar, H. D. P. (s. f.). *MAGISTER EN TALENTO HUMANO*. 68.
- Vinueza, A. (s. f.). *PROYECTO DE TITULACIÓN 2019*. 329.

APÉNDICES

Apéndice 1 Correo de Aprobación para realizar los cuestionarios.

Re: Autorización de uso de encuesta

Hugo Gutiérrez <hgubierrez@gmail.com>
Para: Grace Olivia Nay Morante

Responde a este mensaje el 3/7/2023 18:57.

Saludos, gracias por escribir.
No tenemos problemas en autorizar el uso del instrumento.

Atentamente,

 Hugo Gutiérrez Crespo
Docencia e Investigación en Salud.
Tf: +59311621 (L - F) - 098324542 (S) - 098355773 | email: hgubierrez@gmail.com
IME: 0104987000000100100
ORCID: 1009-0005-1007-4968

El lun, 3 jul 2023 a las 10:46, Grace Olivia Nay Morante <grace.nay@ecu.unsg.edu.ec> escribió:

Estimados,

Le escribe Grace Nay, estudiante de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Ecuador, le presento es para pedirle la autorización el uso del instrumento del estudio del desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto publicado en la revista científica cuadernos.

De ser favorable la respuesta a mi solicitud, en mi tesis estará citado su artículo.

Quedo a la espera de sus comentarios,

Sds,
Grace Nay

Obtener [Outlook para iOS](#)

Re: Autorización de uso de encuesta

EDUARDO INFANTE REJANO <einfante@us.es>
Para: Grace Olivia Nay Morante <grace.nay@ecu.unsg.edu.ec>
CC: Freddy Ronald Camacho Villagomez <freddy.camacho@ecu.unsg.edu.ec>

Responde a este mensaje el 3/7/2023 12:57.

Estimada investigadora

Puede usarlo sin problema con la esperanza de que le sea útil en su estudio.
Saludos gratos.

Eduardo Infante Rejano
Vicario de Prácticas Externas y Empleabilidad
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Sevilla
636 095 780
[BOLETIN DE PRÁCTICAS](#)

De: Grace Olivia Nay Morante <grace.nay@ecu.unsg.edu.ec>
Enviado: martes, 27 de junio de 2023 09:57
Para: rconsulted <rconsulted@hotmail.com>; EDUARDO INFANTE REJANO <einfante@us.es>
Cc: Freddy Ronald Camacho Villagomez <freddy.camacho@ecu.unsg.edu.ec>
Asunto: Autorización de uso de encuesta

Estimado Eduardo,

Le escribe Grace Nay, estudiante de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Ecuador, le presento es para pedirle la autorización el uso del instrumento del poder interpersonal en las organizaciones: teoría y medición publicado en la revista de Investigación en psicología de la Universidad de Sevilla.

De ser favorable la respuesta a mi solicitud, en mi tesis estará citado su artículo.

Quedo a la espera de sus comentarios,

Sds,
Grace Nay
Obtener [Outlook para iOS](#)

Apéndice 2 Formato de cuestionario de Desempeño Laboral

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente.						
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.						
Realiza un volumen adecuado de trabajo.						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo.						
Hace uso racional de los recursos.						
No requiere de supervisión frecuente.						
Se muestra profesional en el trabajo.						
Se muestra respetuoso y amable en el trato.						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.						
Brinda una adecuada orientación a los clientes.						
Evita los conflictos dentro del equipo.						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.						
Se muestra asequible al cambio.						
Se anticipa a las dificultades.						
Tiene gran capacidad para resolver problemas.						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo.						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.						
Colabora con los demás para el logro de objetivos.						
ORGANIZACIÓN						

Planifica sus actividades.						
Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.						
Se preocupa por alcanzar las metas.						
PUNTAJE TOTAL:						

Comentarios:

Apéndice 3 Formato de cuestionario de Relación de Poder

NO.	INTERROGANTE	N	CN	A	S
1	Si realizo bien mi labor, puede darme oportunidades de promoción				
2	Puede despedirme si no rindo adecuadamente en mi trabajo				
3	No es el tipo de persona con el que disfruto trabajando				
4	Tiene una formación especializada en esta área de trabajo				
5	Debo hacer lo que él dice porque es mi superior				
6	Si hago un esfuerzo extra, puede considerarme para recibir un incentivo				
7	Puede penalizarme si habitualmente llego tarde al trabajo				
8	Tiene suficiente experiencia como para ayudarme a hacer mi trabajo				
9	No puede conseguirme un aumento incluso si hago mi trabajo muy bien				
10	La posición que ocupa le da derecho a esperar que yo apoye sus medidas				
11	Puede tomar acciones disciplinarias contra mí por insubordinación y desobediencia				
12	Prefiero hacer lo que él dice porque tiene amplios conocimientos profesionales				
13	Me gustan las cualidades personales de mi superior				
14	Es razonable que mi superior decida lo que debo hacer				
15	Admiro a mi jefe porque trata a todos de una manera justa				

NO.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considero que mi experiencia es técnica en su mayoría?					
2	¿Considero que mi experiencia es profesional en su mayoría?					
3	¿Me gusta aportar mi experiencia técnica para ayudar a mi equipo de trabajo?					
4	¿Con frecuencia apporto mi experiencia profesional para ayudar a mi equipo de trabajo?					
5	Regularmente apporto soluciones a los problemas que se me presentan?					
6	¿Mi equipo de trabajo puede contar conmigo para solucionar inconvenientes?					
7	¿Expreso mi punto de vista sobre un problema aunque no sea la opción más favorable?					
8	¿Prefiero participar de forma pasiva ante los problemas que se presentan a mi equipo de trabajo?					
9	¿Regularmente me siento bien tomando decisiones?					
10	¿Me gusta analizar todas las situaciones antes de tomar una decisión?					
11	¿Con frecuencia me siento molesto si alguien toma decisiones sin escuchar mis aportes?					
12	¿En la mayoría de las situaciones siento la necesidad de tomar las decisiones de mi equipo de trabajo?					
13	¿Se me facilita tratar con las personas de mi equipo de trabajo?					
14	¿Estoy dispuesto a aceptar las críticas de mis compañeros?					
15	¿Trato de comprender la posición de mis compañeros aunque no esté de acuerdo con ellos?					
16	¿Se me facilita hacer amistad con mis compañeros de trabajo?					



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Nay Morante Grace Olivia, con C.C: # 0911371755 autora del trabajo de titulación: *La Incidencia de la Relación de Poder y de Trabajo sobre, el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la UE-PCJA S.A.* previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de diciembre de 2023

f.

Nombre: Nay Morante Grace Olivia

C.C: 0911371755

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La Incidencia de la Relación de Poder y de Trabajo sobre, el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la UE-PCJA S.A.		
AUTOR(ES) :	Ing. Nay Morante Grace Olivia		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Ing. Camacho Villagómez Freddy, Ph. D		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de diciembre de 2023	No. DE PÁGINAS:	73
ÁREAS TEMÁTICAS:	Desempeño Laboral, Relación de poder y de Trabajo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Liderazgo, Plan de carrera, Motivación, Competencias, Incentivos.		
RESUMEN:	<p>El presente trabajo tiene como objetivo: Determinar la incidencia de la relación de poder y de trabajo sobre, el desempeño laboral de los colaboradores de La UE-PCJA en la ciudad de Guayaquil, mediante una encuesta a los colaboradores de la Institución con el fin de conocer y determinar el impacto de los cambios políticos que se efectúan. Este estudio tiene un enfoque de tipo cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional, el método deductivo tipo transversal no experimental. Se aplico el cuestionario de RLPI con la variable de estudio de desempeño laboral en un total de 60 colaboradores, los formatos de los instrumentos están conformados por 29 preguntas distribuidas en 5 dimensiones y en 21 preguntas distribuidas en 6 dimensiones en escala tipo Likert con cinco opciones de respuestas. Lo que permite identificar si influye el poder ante el desempeño laboral, conociendo a cada colaborador de acuerdo con el bajo rendimiento ante cada cambio de autoridades que se efectuó en la institución. Como consecuencia se desarrolla un plan de acción con tres objetivos específicos y sus estrategias para la implementación con el fin de medir el desempeño laboral aplicando incentivos salariales, comisiones por ventas, ascensos profesionales y sorteos de premios.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9- 97381956	E-mail: grace.nay@cu.ucsg.edu.ec / gnay110501@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: +593-9-92410481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	