



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ESCUELA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL DISTRITO 13D05 DE EDUCACION, CANTÓN EL CARMEN, PROVINCIA DE MANABÍ.

MODALIDAD:

INVESTIGACIÓN

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CRECIMIENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE

SUBLINEA DE INVESTIGACIÓN:

EMPRENDIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES

AUTORES:

CEVALLOS CEDEÑO LISBETH YUSMELI
ZAMBRANO BASURTO DIANA MICHELLE

TUTORA:

ING. PRIMAVERA VALDIVIESO GUERRA

REVISORA:

DRA. PRISCILA FEIJO CUENCA

Portoviejo, 2021

DEDICATORIA

El fruto de mi esfuerzo y constancia va dedicado con mucho amor y cariño a:

Mis padres Edigio Cevallos e Irene Cedeño por ser los pilares fundamentales en mi vida, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional, a mis queridos hermanos Enso, Fabricio, Fernando y Jairo por apoyarme durante este logro que hoy obtengo.

A mi querido esposo Junior Morán porque siempre ha estado a mi lado incluso en las situaciones más difíciles.

A mi querido Rouman por ser ese amor incondicional y acompañarme día y noche cuando realizaba el desarrollo del trabajo.

De manera especial quiero dedicar la tesis a mi Kristyn Valentina, mi pequeña y dulce angelita que siempre ha vivido dentro mi corazón y aunque no esté físicamente junto a mí siempre fue y ha sido mi fortaleza e inspiración para culminar mis estudios, por ella y para ella es este logro.

Yusmeli Cevallos

El presente trabajo lo dedico a cada uno de mis hermanos, ya que al ser la única de la familia en terminar una carrera universitaria siento que ellos se reflejan en mí, puesto que los tiempos que ellos vivieron no existían las facilidades y los recursos, me siento feliz porque ven en mí el éxito que ellos esperaban y verme triunfar en los más alto es lo que más los llena de orgullo, ya que ellos no pudieron hacerlo en su momento, no por falta de apoyo de mis padres sino porque aquellos tiempos eran muy duros, en los cuales solo alcanzaba para vivir el día a día y estoy segura de que mi éxito lo sienten muy suyo.

Ha sido un orgullo y un privilegio ser su hermana menor, son los mejores hermanos que Dios me pudo dar, aunque tengamos muchas diferencias todos nos amamos mucho.

Diana Zambrano

AGRADECIMIENTO

Eternamente agradezco a Dios por ser ese ser de luz que guía mi camino siempre, por brindarme vida y sabiduría. A Mis padres por el esfuerzo y sacrificio, por haberme apoyado para cumplir este logro tan anhelado que hoy lo recibo con tanto cariño y satisfacción, por haberme guiado en cada paso que he dado durante mi vida personal y estudiantil para llegar a ser la persona que soy en la actualidad, por ser los pilares fundamentales en mi vida y por dejarme la herencia más bonita que es el estudio. A Bolívar Palacios le agradezco infinitamente por ser un segundo padre para mí, por apoyarme incondicionalmente y estar allí en todo momento, a mi querido esposo Junior Morán mi compañero de vida por ser la persona que siempre ha estado conmigo durante este proceso aconsejándome y apoyándome en todo sentido y nunca dejarme decaer, a mi querida suegra Flor Martínez por ser tan buena conmigo y apoyarme en cada momento, agradezco a nuestra tutora de tesis la Ing. Primavera Valdivieso por brindarnos su apoyo y conocimiento en el desarrollo de la tesis, a nuestra Alma Mater Universidad Técnica de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas por ser el lugar en donde forjamos nuestros conocimientos, a los docentes que impartieron sus saberes durante el tiempo de estudio para formarnos en profesionales. A mi amiga y compañera de tesis Diana Zambrano por siempre estar allí presente, tantos recuerdos y sentimientos compartidos que nos llevamos guardados en nuestro corazón. Agradezco a mis familiares y amigos los que de una u otra manera colaboraron en la realización de este trabajo.

Yusmeli Cevallos

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme permitido finalizar este logro, ya que si no es por la obra de él no se puede llegar a ningún lado, a mi querida madre por haber confiado en mí por estar siempre presente en cada momento y por enseñarnos a mí y mis hermanos que debemos esforzarnos mucho para lograr nuestros objetivos, porque sin ella en nuestras vidas no habiéramos llegado hasta donde estamos.

A mi hermano mayor el cual me ayudo a seguir con mis estudios y me dio el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible, a mi esposo el cual ha sido un pilar fundamental en mi vida y que con su apoyo y cariño me acompañó siempre en este camino.

También quiero agradecer a mi hijo que con su sonrisa y su dulce mirada me incentivo cada día a seguir adelante y a no derrumbarme por muy duras que fueran las pruebas, a mi querida compañera de tesis la cual siempre ha estado pendiente de mí y mi familia, por quien siento un gran cariño y admiración a pesar de lo dura que ha sido la vida con ella no se ha dejado decaer y ha salido siempre adelante.

Agradezco mucho a nuestra tutora de tesis por habernos ayudado y guiado en cada parte de este trabajo, estando siempre presente aconsejándonos y esmerándose por que hagamos un excelente trabajo.

Finalmente agradezco a cada una de las personas que, aunque no las mencione en estas palabras saben que estuvieron presentes para mi cuando las necesite, le doy gracias a Dios por tenerlas en mi vida y contar siempre con su apoyo.

Diana Zambrano

INDICE

Contenido	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE	V
RESUMEN	X
SUMMARY	XI
INTRODUCCIÓN	XII
1. TEMA:	1
CAPÍTULO I	2
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1. Descripción del problema	2
2.2. Formulación del problema	3
2.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
2.3.1. Objetivo general	3
2.3.2. Objetivos específicos	3
3. JUSTIFICACIÓN	3
3.1. Justificación teórica- metodológica	3
3.2. Justificación social	5
3.3. Justificación práctica	6
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
4.1. Delimitación Temporal	7
4.2. Delimitación Geográfica	7
4.3. Delimitación Teórica	7
CAPÍTULO II	7
5. REVISIÓN DE LA LITERATURA Y DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO-REFERENCIAL	7
5.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
5.2. BASES TEÓRICAS	8
5.2.1. Clima Laboral	8
5.2.2. Conceptualización	8
5.2.3. Importancia del clima laboral	9

5.3.	Productividad	9
5.3.1.	Conceptualización	9
5.3.2.	Importancia de la Productividad	10
5.4.	CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	10
5.5.	ASPECTOS DEL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL DISTRITO 13D05 DE EDUCACIÓN	12
5.5.1.	Motivación al personal	12
5.5.2.	La unión y trabajo en equipo	12
5.5.3.	Toma de decisiones administrativas efectivas	13
5.5.4.	Comunicación con jefes inmediatos	13
5.5.5.	Las relaciones con el jefe departamental	13
5.5.6.	Recursos	14
5.5.7.	Condiciones de trabajo entre jefes y grupos de trabajo	14
5.5.8.	La conducta de los empleados en el trabajo	14
5.5.9.	Adaptación a los cambios	14
5.5.10.	La experiencia y conocimiento	15
5.5.11.	Remuneración justa para ser más productivo	15
5.5.12.	Requerimientos de supervisión para ser más productivo	15
5.5.13.	Evaluación del desempeño y la productividad	16
5.5.14.	Socialización de resultados luego de la evaluación del desempeño	16
5.5.15.	Incentivos como impulso a la productividad	16
5.5.16.	Los problemas personales y la incidencia en la productividad del personal	16
5.5.18.	Productividad en el trabajo	17
5.5.19.	Plan diario de acción	17
5.6.	Percepción del clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación	18
5.7.	La productividad de los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación	18
5.8.	La incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación	19
CAPÍTULO III		20
6.	DISEÑO METODOLÓGICO	20
6.1.	Tipo de investigación	20
6.2.	Diseño de la investigación	20

6.3.	Población y muestra	21
6.4.	Técnicas de recolección de información	21
6.5.	Método de Investigación	21
6.6.	Análisis de datos	21
CAPITULO IV		21
7.	ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	21
7.1.	VARIABLE: CLIMA LABORAL	22
7.2.	VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	33
7.3.	ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DEL DISTRITO 13D05 DE EDUCACIÓN	52
8.	MATRIZ DE ALCANCE DE OBJETIVOS	52
CAPITULO V		57
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
9.1.	Conclusiones	57
9.2.	Recomendaciones	58
10.	DISEÑO DE LA PROPUESTA	59
10.1.	Tema	59
10.2.	Generalidades	59
10.3.	Justificación e importancia	60
10.4.	Objetivos	60
10.4.1.	Objetivo General	60
10.4.2.	Objetivos Específicos	60
10.5.	Fundamentación teórica	61
10.6.	Desarrollo de la propuesta	61
10.7.	Beneficiarios de la propuesta	66
10.8.	Recursos de la propuesta	66
10.9.	Presupuesto de la propuesta	67
10.10.	Cronograma de la propuesta	67
11.	CRONOGRAMA VALORADO	69
BIBLIOGRAFÍA		70
ANEXOS		73

INDICE DE TABLAS DE ENCUESTAS A LOS COLABORADORES

Tabla N° 1.....	22
Tabla N° 2.....	23
Tabla N° 3.....	24
Tabla N° 4.....	25
Tabla N° 5.....	26
Tabla N° 6.....	27
Tabla N° 7.....	28
Tabla N° 8.....	29
Tabla N° 9.....	30
Tabla N° 10.....	31
Tabla N° 11.....	32
Tabla N° 12.....	33
Tabla N° 13.....	34
Tabla N° 14.....	35
Tabla N° 15.....	36
Tabla N° 16.....	37
Tabla N° 17.....	38
Tabla N° 18.....	39
Tabla N° 19.....	40
Tabla N° 20.....	41
Tabla N° 21.....	42
Tabla N° 22.....	43
Tabla N° 23.....	44
Tabla N° 24.....	45
Tabla N° 25.....	46
Tabla N° 26.....	47
Tabla N° 27.....	48
Tabla N° 28.....	50
Tabla N° 29.....	51

INDICE DE GRÁFICOS DE ENCUESTAS A LOS COLABORADORES

Gráfico N° 1.....	22
Gráfico N° 2.....	23
Gráfico N° 3.....	24
Gráfico N° 4.....	25

Gráfico N° 5	26
Gráfico N° 6	27
Gráfico N° 7	28
Gráfico N° 8	29
Gráfico N° 9	30
Gráfico N° 10	31
Gráfico N° 11	32
Gráfico N° 12	33
Gráfico N° 13	34
Gráfico N° 14	35
Gráfico N° 15	36
Gráfico N° 16	37
Gráfico N° 17	38
Gráfico N° 18	39
Gráfico N° 19	40
Gráfico N° 20	41
Gráfico N° 21	42
Gráfico N° 22	43
Gráfico N° 23	44
Gráfico N° 24	45
Gráfico N° 25	46
Gráfico N° 26	48
Gráfico N° 27	49
Gráfico N° 28	50
Gráfico N° 29	51

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1	52
Cuadro N° 2	61
Cuadro N° 3	67
Cuadro N° 4	67

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración N° 1	74
Ilustración N° 2	74
Ilustración N° 3	74
Ilustración N° 4	74
Ilustración N° 5	74
Ilustración N° 6	74
Ilustración N° 7	74

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como tema principal el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

Uno de los factores claves para desarrollar un trabajo de manera eficiente es un ambiente de trabajo agradable y consolidado en donde los colaboradores desenvuelvan sus conocimientos y capacidades en sus puestos de trabajo de la mejor manera, por ello se tiene como objetivo principal analizar el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

La investigación se realiza mediante encuestas y entrevista para conocer más a fondo cada uno de los elementos que influyen en la productividad de los colaboradores, dando a conocer al lector la problemática que suele suscitarse y de manera más amplia una propuesta en donde se visualiza cuáles son las estrategias a utilizarse para mejorar el sistema de trabajo que se da de forma general en una institución.

Cada uno de los colaboradores forma parte del recurso más importante en toda empresa, por ello el jefe debe estar al tanto si sus subordinados están motivados, trabajan en equipo, tienen libertad expresión en las diversas situaciones que se presentan, buscan estrategias para llegar al resultado final y sobre todo si el clima laboral en el que se encuentran es agradable y permite que la productividad de los colaboradores sea la requerida.

Cabe destacar que la metodología utilizada en la investigación fue de campo y descriptiva, ya que se recopiló datos e información directamente del objeto de estudio, además se puntualizaron las variables para conocer, identificar, analizar y fundamentar la incidencia que tiene el clima laboral en la productividad de los colaboradores.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, productividad, motivación, estrategias, colaboradores.

SUMMARY

The main topic of this research work is the work environment and its impact on the productivity of employees in District 13D05 of Education, El Carmen canton, Manabí province.

One of the key factors to develop a job efficiently is a pleasant and consolidated work environment where employees develop their knowledge and skills in their jobs in the best way, therefore the main objective is to analyze the work environment and its impact on employee productivity in District 13D05 of Education, El Carmen canton, Manabí province.

The research is carried out through surveys and interviews to learn more about each of the elements that influence the productivity of collaborators, making the reader aware of the problems that usually arise and more broadly a proposal where they can see what they are. the strategies to be used to improve the work system that occurs in general in an institution.

Each of the collaborators is part of the most important resource in any company, therefore the boss must be aware if the subordinates are motivated, work as a team, have freedom of expression in opinions, seek strategies to reach the final result and especially if the work environment in which they are found is pleasant and allows the productivity of the collaborators to be as required.

It should be noted that the methodology used in the research was field and descriptive, since data and information were collected directly from the object of study, in addition, the variables were specified to know, identify, analyze and substantiate the impact that the work environment has on the employee productivity.

KEY WORDS: Work environment, productivity, motivation, strategies, collaborators.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un tema relevante en la gestión de las empresas u organizaciones, por ello para que funcionen eficientemente debe de prevalecer el mismo en armonía. El factor humano es una de las piezas fundamentales dentro las empresas, ya que, quien piensa y siente es capaz de poner en práctica sus habilidades e ideas en progreso de la organización siempre y cuando se encuentre en un ambiente laboral de cordialidad en el que todos trabajen en equipo y conduzcan a aumentar la productividad de tal forma que se generen beneficios, pero un mal clima laboral no favorece en la productividad de los colaboradores y puede trasladar a conflictos y baja autoestima en la realización de actividades.

Como lo menciona (Chiavenato I. , 2009) “El clima laboral es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentales por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” (p.261).

Para (Pilco & Quispe, 2018) La productividad es hacer que el trabajo sea eficiente integrando la tecnología, la estructura, los procesos administrativos y el personal; las empresas deben preocuparse por la productividad minimizando la rotación de personal, por ser éste un factor estratégico para la competitividad empresarial.

El presente trabajo de investigación titulado como “El Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, Provincia de Manabí” se realiza a partir de la recopilación bibliográfica y utilización de instrumentos que ayudan a establecer cuál es la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores.

El anteproyecto está conformado por 3 capítulos los cuales se detallan a continuación:

En el primer capítulo, se desarrolla el planteamiento del problema: donde se detalla la descripción del problema y la formulación del problema, continuando con el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales determinan la razón por las cuales se lleva a

cabo la investigación, además se encuentran las justificaciones teóricas-metodológicas, social y práctica, cerrando con la delimitación de la investigación.

En el segundo capítulo se encuentra detallado el marco teórico referencial donde se indican los antecedentes relacionados con el tema de investigación, también se puntualizan las bases teóricas, la contextualización del objeto de estudio, es decir una breve reseña histórica de la institución y los aspectos del clima laboral y la productividad.

En el tercer capítulo se desarrolla el diseño metodológico para conocer el tipo y diseño de investigación que se va a ejecutar, las técnicas de recolección de información, la población que se va a tomar en cuenta, el método de investigación y el análisis de datos a implantar, además de ello los resultados esperados.

En el cuarto capítulo se presenta de una forma más amplia el análisis, discusión y presentación de los resultados, obtenidos a través de las encuestas y la respectiva entrevista desarrolladas a los colaboradores y al Director del Distrito 13D05 de Educación.

En el Quinto capítulo se realiza las conclusiones con las debidas recomendaciones sobre el trabajo de investigación de acuerdo a los resultados, asimismo la propuesta de una forma más amplia que se plantea para el mejoramiento del clima y la productividad en la institución.

El objetivo general de la investigación es: Analizar el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

1. TEMA:

EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL DISTRITO 13D05 DE EDUCACIÓN, CANTÓN EL CARMEN, PROVINCIA DE MANABÍ.

CAPÍTULO I

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En el mundo laboral actual las organizaciones se vuelven más competitivas y globalizadas, por ello es muy importante que todas las empresas desplieguen un ambiente laboral agradable para que sus colaboradores desarrollen de la mejor manera sus actividades y se sientan satisfechos en el entorno en que se desenvuelven, debido a que se encuentra un escenario laboral cambiante, el cual es relevante mantener un ambiente estable para alcanzar los objetivos planteados en la organización.

El ambiente en que se desempeñan los trabajadores y las percepciones que tienen estos sobre su entorno laboral, es un tema de marcada importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales encaminan esfuerzos para su mejoramiento continuo, para lograr el aumento de la productividad, dedicando empeño al potencial humano y la calidad de los servicios (Iglesias & Torres, 2018).

La calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los colaboradores y con ello mejora notablemente la productividad en la organización, ya que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales de la empresa.

Con el paso de los años en América Latina se han dado diversas definiciones del clima laboral en relación con la productividad de los colaboradores. Entre las que se señala el interés que ha tenido el clima laboral por conocer y entender la forma en que los individuos se comportan dentro del contexto laboral, y cómo estos individuos perciben a la organización en la que trabajan. A lo largo de los años este interés se ha ido incrementando al saber que el clima laboral determina el nivel de satisfacción y desempeño del trabajador (Vargas, 2017).

El clima laboral en Ecuador es considerado un aspecto muy importante para alcanzar altos niveles de eficiencia y eficacia organizacional, ya que ejerce influencia directa en la productividad de los colaboradores y se refleja en los resultados organizacionales. Según (Borda, 2016) el clima laboral influye en el comportamiento de las personas que trabajan en la organización y de ahí la relevancia de su estudio, al

considerarse que es un buen predictor de la satisfacción laboral y el grado de compromiso que se dan en la organización, así como de la productividad, eficacia y desempeño empresarial.

La carencia de un buen clima organizacional afecta no solo el rendimiento del trabajador, sino también en la salud, el bienestar personal y familiar. Sin embargo, como en toda organización se presentan problemas en el contexto laboral generalmente relacionados con la dimensión humana tales como: problemas a nivel de relaciones interpersonales, falta de identidad y compromiso con el centro laboral, estrés e insatisfacción laboral (Paco & Matas, 2015).

2.2. Formulación del problema

¿Cómo incide el clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación?

2.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Objetivo general

Analizar el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

2.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar el clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Describir la productividad de los colaboradores del distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Determinar cómo incide el clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Elaborar una propuesta de mejoramiento del clima laboral para el progreso de la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.

3. JUSTIFICACIÓN

3.1. Justificación teórica- metodológica

El clima laboral es considerado uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones, puesto que para el desarrollo de las actividades

empresariales es de suma importancia mantener un agradable clima laboral para que los colaboradores logren la productividad establecida y por ende tengan un mejor desempeño.

Como lo menciona (Borda, 2016) el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización. Es importante recalcar la naturaleza descriptiva del clima, el tener en cuenta que se trata de una descripción del mundo laboral según la percepción del empleado y no tanto de una evaluación.

Al trabajar en un clima laboral positivo se esperan muchos beneficios tanto para los colaboradores como para la organización, pero sí es negativo se obtienen pérdidas, conflictos y demás situaciones desfavorables que pueden llevar a la organización a la quiebra.

El distrito 13D05 de Educación cuenta con 29 colaboradores y éste se encarga de diseñar las estrategias y mecanismos necesarios para asegurar la calidad de los servicios educativos del distrito en todos sus niveles y modalidades, desarrolla proyectos y programas educativos, planifica la oferta educativa del distrito, gestiona las actividades de los circuitos educativos intercultural y ó bilingües de su territorio y oferta servicios a la ciudadanía.

La productividad es una actividad significativa, ya que ésta aumenta el mejoramiento de la calidad, de ella depende en gran modo el buen funcionamiento de las organizaciones. Si se hace referencia a la productividad en términos de los colaboradores, se puede mencionar que el buen desempeño contribuye a lograr la máxima eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos llevados a cabo dentro de una empresa.

Investigadores de la Universidad de Warwick, en Reino Unido, estudiaron el comportamiento de 713 colaboradores para analizar el vínculo existente entre la satisfacción que una persona experimenta en su puesto de trabajo y sus resultados laborales. El estudio se basó en cuatro experimentos distintos, aunque todos ellos arrojaron la misma conclusión: si un colaborador está satisfecho, trabaja mejor. (Yeren, 2017).

Es importante recalcar que para la investigación se utilizó el tipo de estudio descriptivo, ya que mediante este método se pudo realizar la descripción de las variables clima laboral y productividad, además de ello se utilizaron técnicas de recolección de información en la que se verificó la incidencia que tiene el clima laboral en la productividad, encuestas que fueron dirigidas a los colaboradores para conocer el entorno que se aplicaba dentro de la institución, también cabe recalcar que se realizó la entrevista al Director Distrital 13D05 de educación, todo ello se ejecutó para conocer, analizar e identificar la incidencia que tiene el clima laboral sobre la productividad en el Distrito 13D05 de Educación

3.2. Justificación social

Los colaboradores son la parte fundamental para lograr el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones. Pasan la mayor parte de su tiempo en ellas y de la interacción que tengan entre sí depende que su paso sea satisfactorio, es necesario que tengan bien definidos los aspectos que les puedan causar conflictos organizacionales para que de esta manera puedan buscar soluciones que mejoren los procesos que desempeñan.

Según (Esquivel, Martínez, & Silva, 2020) el individuo aparece entonces como inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización. Así, la predicción del comportamiento individual basada estrictamente en las características personales es insuficiente y lleva muchas veces a concluir que el comportamiento depende en parte de la situación lo cual ratifica que la forma de comportarse en un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino en la forma que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

En cuanto a la productividad se puede indicar que, el trabajo bien realizado de un colaborador se refleja en ella, es por esto que, si se quiere obtener más de sí misma es necesario que las empresas motiven a los colaboradores a seguir trabajando de una manera productiva.

Hoy en día, gracias al gran flujo de información a la que las empresas tienen acceso constante en los medios, han permitido a las organizaciones tener conciencia de los

escenarios en los que el talento humano puede incrementar la productividad en la empresa a partir de la potencialización de la dinámica relacional del ambiente laboral que modifica las percepciones del talento humano frente a los procesos y estructura de la organización (Naranjo, Ortiz, Villareal, & Amar, 2018).

Según lo manifiesta (Ortiz, Coronell, Hamburger, & Orozco, 2019) el mejoramiento del clima organizacional tiene como efecto el progreso de las condiciones socioeconómicas para dicha organización ya que esto estimula al personal a ser competitivos entre sí, obteniendo como resultados financieros positivos para la organización, cabe resaltar que un buen ambiente laboral deriva altos niveles de satisfacción laboral, siendo este el indicador primordial para el buen desempeño del personal.

3.3. Justificación práctica

La investigación permitió establecer la incidencia del clima laboral y la productividad de los colaboradores, resaltando que los colaboradores se han transformado en el recurso más fundamental para la organización, desempeñando su trabajo de acuerdo al ambiente en que se encuentran.

Como se ha indicado anteriormente mantener un buen clima laboral es un punto muy importante dentro de una empresa, ya que tener un clima laboral positivo es esencial para que los colaboradores de una organización se sientan contentos y realicen sus actividades motivados y dispuestos a lograr los objetivos.

Según (Inglessi & Mimbela, 2017) las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación.

Es por ello que las organizaciones deben de estar en constante comunicación con sus colaboradores, ya que ellos son una parte fundamental de la empresa, si se los vuelve parte de las interacciones de la misma, se podrá reflejar una mayor productividad por parte de ellos.

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Delimitación Temporal

Para el desarrollo del tema de investigación se consideró el periodo 2020 en el cual se define como incide el clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito de Educación 13D05, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

4.2. Delimitación Geográfica

El tema se desarrolló en el Distrito de Educación 13D05, ubicado en la Av. Chone entre Vicente Rocafuerte y Carlos Alberto Aray, cantón El Carmen, provincia de Manabí, Ecuador.

4.3. Delimitación Teórica

El trabajo de investigación se sustentó mediante bibliografía, textos, investigación de campo, estudios o trabajos que proporcionaron conceptos y teorías sobre las variables el clima laboral y la productividad de los colaboradores.

CAPÍTULO II

5. REVISIÓN DE LA LITERATURA Y DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO-REFERENCIAL

5.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Cuando se hace referencia al clima laboral no solo se debe de tener en cuenta el ambiente en el que desarrollan las actividades los colaboradores, también se debe observar aspectos claves como la productividad, el cual refleja resultados positivos cuando se da en condiciones adecuadas, por ello es de suma importancia estudiar todo lo relacionado con el tema, para ello se llevará a contexto los puntos de vista de diferentes trabajos de investigación realizado por algunos autores que se muestran a continuación.

Según (Arévalo, 2018) en su trabajo de titulación tiene como objetivo analizar como el programa de motivación intrínseca ya esquematizado dentro de la empresa impacta en los colaboradores de la empresa E.P.S Seda Loreto – Yurimaguas, 2018. Corresponde a una investigación cualitativa, es un estudio de caso, para lo cual se utilizó la entrevista como recolección de datos. Se entrevistó a 35 trabajadores de la empresa. Los resultados mostraron que el programa de motivación intrínseca que aplicó la empresa E.P.S Seda Loreto no impactó en los trabajadores No se sintieron satisfechos ni motivados, es decir el programa no ha influido en la productividad. Por lo tanto, el caso de estudio termina con una propuesta de motivación extrínseca para todos los trabajadores de la empresa E.P.S Seda Loreto.

Para (Velásquez, 2018) en su artículo científico tiene como objetivo de su investigación diagnosticar el clima laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua, corresponde a una investigación inductiva, deductiva y analítica. Se emplearon técnicas como la observación, la entrevista y la encuesta a los servidores públicos que laboran en la entidad, donde se identificó que existen problemas que afectan a la ejecución de los procesos y debilita la comunicación interna generando la interpretación inadecuada de la información. Con el desarrollo de la investigación en esta institución pública se detectaron problemas de comunicación, actualización profesional, liderazgo, ejecución de procesos, práctica de valores institucionales y las condiciones laborales.

5.2. BASES TEÓRICAS

5.2.1. Clima Laboral

5.2.2. Conceptualización

Según (Viñán, 2017) en su artículo científico lleva a contexto lo definido por (Quinteros et al., 2008) el cual señala que “Al hablar sobre clima laboral se hace referencia a un componente multidimensional de elementos en función de términos de la estructura organizacional, tamaño de la entidad o institución, estilos de liderazgo, modos de comunicación, que influyen en el comportamiento de los individuos en el trabajo”.

Por otra parte, (Rivera, Rincon, & Flores, 2018) definen que el clima laboral se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es

decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas.

5.2.3. Importancia del clima laboral

Para (Viñán, 2017) La importancia del enfoque del clima laboral reside en el hecho que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales antes mencionados, sino que depende de la percepción que el individuo tenga sobre estos factores, dicha percepción dependerá de las actividades, interacciones y diferentes experiencias de cada uno de los miembros con la organización.

Así mismo (Del Carpio, 2016) en su definición sobre la importancia del clima laboral indica que el clima laboral afecta el buen desempeño del personal y del equipo, predispone a la gente con respecto al pleno uso de sus habilidades y potencialidades, esto a su vez reduce la calidad de la producción o de la oferta del servicio en cuanto a la calidad y la cantidad.

5.3. Productividad

5.3.1. Conceptualización

Según lo menciona (Gomez, 2017) El concepto clásico de productividad, es aquel que define la eficiencia con que el producto es generado a partir de los recursos utilizados; por otra parte, se indica que la productividad se entiende como sinónimo de rendimiento o eficacia: hacer más con lo que se tiene sin menoscabo de la calidad; también podría interpretarse como la misma cantidad obtenida y alta calidad al mismo tiempo.

De ahí que (Chávez, 2016) define que la productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado permitiendo obtener el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, el desarrollo tecnológico es

transcendental en las organizaciones por ello debe complementarse con el recurso humano (trabajadores) quienes con su capacidad son los encargados de poner en funcionamiento las maquinas integrándose de manera eficiente.

5.3.2. Importancia de la Productividad

Según (Camino, 2019) Es tal la importancia de la productividad en el crecimiento económico que en las últimas tres décadas muchas investigaciones han comenzado a investigar esta relación desde una perspectiva microeconómica. En este camino, se ha analizado el efecto de las variables exógenas y endógenas en la producción de la empresa, concluyendo que, nuevamente, la PTF es el determinante más importante en el desempeño económico de la empresa.

Para (Gonzales, 2019) El incremento de la productividad permite a las empresas que sean más competitivas y aumente la empleabilidad, generando una economía dinámica, lo cual beneficia a una sociedad en su conjunto. Así mismo resalta la definición de Medina (2010) que señala: “La productividad desde el punto de vista estratégico busca los mayores niveles de desempeño en el mercado, para que toda la organización trabaje en el logro de los objetivos”.

5.4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Según Acuerdo 164-12, se crea dentro de la jurisdicción de la Coordinación Zonal 4, el distrito educativo intercultural y bilingüe “EL CARMEN”, ubicado en el Cantón El Carmen, provincia de Manabí: con una estructura orgánica, atribuciones y responsabilidades determinadas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Ministerio de Educación, expedido con Acuerdo Ministerial 020 de 25 de enero de 2012, y con competencia en la circunscripción territorial definida por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo mediante oficio N° SENPLADES- SGDE-2011-0106 del 7 de junio del 2011, su sede estará situada en el cantón El Carmen.

El Distrito 13D05 de Educación se conformó con 10 circuitos los cuales siete son de “El Carmen” y tres de Zona no Delimitada “Manga del Cura” clasificados en 105 instituciones educativas fiscales, 11 fiscomisionales, 13 particulares y 1 municipal, donde







se encuentran representados por un Administrador Circuital quien garantiza el correcto funcionamiento administrativo, financiero, técnico y pedagógico del circuito educativo.

La institución cuenta con 29 colaboradores de los cuales; 1 es el Director Distrital, 20 son los colaboradores que trabajan en las diferentes unidades distritales y 8 son los administradores circuitales, divididos en 7 para el cantón El Carmen y 1 para la zona no delimitada “Manga del Cura”.

La misión es: Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Asimismo tiene como visión: “ El Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades de los sistemas de educación.

Para brindar servicios a la comunidad de su territorio cuenta con Unidades Distritales de trabajo que son detalladas a continuación:

-  Dirección Distrital
-  Unidad Distrital de Atención Ciudadana
-  Unidad Distrital de Talento Humano
-  Unidad Distrital de Asesoría Jurídica.
-  Unidad de Apoyo a la Inclusión (UDAI)
-  Unidad Distrital de Apoyo, Seguimiento y Regulación (ASRE)

- ✚ Unidad Distrital de Planificación
- ✚ Unidad Distrital de Administración Escolar
- ✚ Unidad Distrital de Tecnología y Comunicación (TIC)
- ✚ Unidad Distrital Financiera.
- ✚ Departamento DECE

5.5. ASPECTOS DEL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL DISTRITO 13D05 DE EDUCACIÓN

5.5.1. Motivación al personal

La motivación al personal hace referencia al vínculo que establezca la institución para influir de manera positiva en el rendimiento de sus colaboradores, es decir que una persona es más productiva cuando se siente motivado y de esta manera pueda alcanzar los objetivos planteados.

Dentro de la institución el personal no se encuentra tan motivado, situación que no favorece a lograr completamente los objetivos, por ello es indispensable que los jefes se preocupen en motivar a sus colaboradores constantemente para obtener mejores resultados.

5.5.2. La unión y trabajo en equipo

Cuando se trabaja en equipo se logra una mejor organización en la empresa aumenta la productividad, la eficiencia en el trabajo y reduce el tiempo de producción, alcanzando resultados favorables.

En la institución poco se fomenta la unión y trabajo en equipo, los colaboradores no promueven el trabajo multidisciplinario al momento de trabajar en equipo, si lo realizarán más a menudo originarían la equidad, obtendrían resultados de mayor calidad y mejorara el clima laboral.

5.5.3. Toma de decisiones administrativas efectivas

Saber tomar una buena decisión consiste en encontrar la mejor solución alineándose a los objetivos de la empresa, la toma de decisiones efectivas como las denomina (Drucker, 2016) en su libro “La decisión efectiva” refiriéndose a este tema recuerda que: “una decisión, para cumplir con la característica de ser efectiva, debe ser el resultado de un proceso sistemático, con elementos definidos que se manejan en una secuencia de pasos precisos”.

Para encontrar mejores soluciones a los problemas que se suscitan es indispensable tomar decisiones efectivas, y dentro de la institución hace falta poner en marcha la buena toma decisiones, esto se da porque no hay comprensión entre jefes que puedan unir sus opiniones constructivas en beneficio de la institución.

5.5.4. Comunicación con jefes inmediatos

La comunicación a nivel empresarial es uno de los factores más importante que existe para recibir y transmitir información precisa y efectiva, mantener buenas relaciones laborales y desarrollar las actividades de una manera excelente. Internamente la comunicación entre el jefe inmediato y colaborador sirve para que se pueda conocer las situaciones que se presentan y resolverlas en beneficio del departamento y la empresa.

Dentro del establecimiento la comunicación es eficiente y agradable entre el jefe inmediato y los subordinados, es decir que existe comunicación adecuada en lo que respecta a su medida.

5.5.5. Las relaciones con el jefe departamental

Para obtener un clima laboral agradable, es importante que la relación que une a las personas con su jefe departamental sea lo más cordial y correcto posible, manteniendo una relación estrecha en su justa medida.

Las relaciones entre el jefe departamental y el personal son poco agradables, es decir que a pesar de tener una buena comunicación con el jefe inmediato la relación con el departamental es desigual y no se puede tener libertad para expresar sus opiniones, esto se suscita por la deficiencia del clima laboral o porque no están involucrados directamente con el jefe departamental.

5.5.6. Recursos

Recursos materiales: Materiales de oficina, maquinaria, herramientas, vehículos, equipos de oficina, útiles de oficina.

Recursos tecnológicos: Sistema de planificación, Sistema financiero.

Dentro de lo que requiere cada colaborador en los recursos que deben ser asignados ocasionalmente son incompletos y muchas de las veces sus actividades son estancadas por aquella situación.

5.5.7. Condiciones de trabajo entre jefes y grupos de trabajo

Uno de los aspectos más importantes en el lugar de trabajo es trabajar bien con los compañeros, las condiciones de trabajo entre jefes y grupos de trabajo deben manejarse de forma comprensiva, para que así el desarrollo de las actividades se proporcione de la mejor manera al momento de que los jefes deleguen trabajo y los grupos de trabajo puedan aportar en la mejora de la empresa.

Las condiciones de trabajo en el distrito 13D05 de Educación son propicias para el desarrollo eficiente de las actividades encomendadas.

5.5.8. La conducta de los empleados en el trabajo

La conducta laboral equivale al comportamiento que el colaborador desarrolla dependiendo al ambiente laboral en el que se encuentre.

La conducta de los colaboradores a veces es efectiva, esto depende en gran porcentaje a que no se encuentran tan motivados para que la conducta se muestre de una forma proactiva en la organización.

5.5.9. Adaptación a los cambios

Según (Rica, 2017) La adaptabilidad se concibe como la capacidad para asumir los cambios sin que esto altere el alcance objetivo que se han propuesto con antelación. Lo cual está estrechamente vinculado con la capacidad de concebir como válidas perspectivas y situaciones diferentes a las que se está acostumbrado.

Cada persona es un mundo diferente, en el campo laboral unos son flexibles y otros no, en este aspecto los colaboradores si se adaptan fácilmente a los cambios suscitados dentro de la institución.

5.5.10. La experiencia y conocimiento

Se define como el conjunto de capacidades que posee un colaborador y el aprendizaje que adquiere en el transcurso de su trabajo. La experiencia es la base principal del conocimiento y de los también depende el desempeño laboral.

En la institución los colaboradores si poseen el conocimiento y experiencia necesaria para desarrollar su trabajo en cualquier circunstancia, el conocimiento es una de las claves significativas para realizar un trabajo fructífero.

5.5.11. Remuneración justa para ser más productivo

La remuneración es un beneficio que percibe el colaborador a cambio del trabajo o servicio que brinde en una empresa o institución, una remuneración justa incentiva al colaborador a ser más productivo en su trabajo, de tal manera que un colaborador satisfecho desarrolla mejor sus actividades.

Cada colaborador se siente motivado cuando es remunerado por realizar bien su trabajo, en la organización cuando se origina la remuneración justa el colaborador ubica todo el empeño, ya que tiene una retribución justa a cambio de entregar un trabajo efectivo.

5.5.12. Requerimientos de supervisión para ser más productivo

Un grupo de personas bien supervisado desempeña mejor su trabajo, haciendo que su labor sea más fácil y por ende se muestre productivo. A continuación, se muestran algunos requerimientos de supervisión:

- ✚ Reconocer y solucionar los problemas que se presentan.
- ✚ Identificar los factores que ayudan a alcanzar el éxito en la supervisión.
- ✚ Desplegar una buena comunicación en los equipos de trabajo.
- ✚ Obtener un buen clima laboral en los equipos de trabajo.

5.5.13. Evaluación del desempeño y la productividad

La evaluación del desempeño laboral es un proceso técnico y consecuente a través del cual, se evalúa el comportamiento y rendimiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo.

En el distrito 13D05 Educación hace falta que realicen constantemente la evaluación del desempeño, para medir que tan productivos son los colaboradores en su trabajo, y tomar mejores decisiones en: cambios de puestos, estrategias, ideas.

5.5.14. Socialización de resultados luego de la evaluación del desempeño

Luego de obtener y analizar los resultados a través de la evaluación del desempeño se puede llegar a tomar decisiones que conlleven al mejoramiento de la empresa y del equipo de trabajo.

Un punto importante es socializar los resultados de la evaluación del desempeño para así contribuir en buscar soluciones que coadyuven a la resolución de problemas.

5.5.15. Incentivos como impulso a la productividad

Los incentivos pueden ser monetarios y no monetarios, por lo tanto, se debe estimular la calidad en el servicio mediante una apropiada aplicación de incentivos que se basan en la motivación y satisfacción de los empleados para que sea más productivos y sus niveles de calidad sean óptimos (Caicho, 2017).

Los colaboradores en la institución toman impulso de mejorar su trabajo cuando obtienen incentivos, esto produce que se incremente la productividad en el personal y por ende en los resultados de la institución.

5.5.16. Los problemas personales y la incidencia en la productividad del personal

Un colaborador por lo general la mayor parte de su tiempo pasa en el trabajo, por el cual depende mucho el estado de ánimo en que se encuentre, si una persona está triste o enojado no será productivo, ya que cada individuo refleja lo que siente y muchas de las veces esto afecta al clima laboral y por ende en la productividad de las personas.

En la institución los problemas personales pocas veces inciden en los colaboradores, cada persona se concentra en su actividad a desarrollar y deja los problemas personales a distancia, ya que no conciernen en el trabajo y no le afecta al mismo.

5.5.17. La iniciativa

Como lo menciona (Ingenia, 2020) tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico

Los colaboradores del Distrito 13D05 toman iniciativa propia para realizar sus actividades de la mejor manera, tomando ideas diferentes al resultado del trabajo y por ende de la institución.

5.5.18. Productividad en el trabajo

La productividad en el trabajo se determina como el resultado de una actividad y los medios que se han usado exclusivamente para obtener dicha producción, además de lo mencionado la productividad depende exclusivamente de cómo se desenvuelva el colaborador en su puesto de trabajo.

Son varios los factores que influyen en la productividad del trabajo, entre ellas está el ambiente en que se desenvuelven los colaboradores, en la institución depende mucho la productividad del clima laboral en el que se encuentren.

5.5.19. Plan diario de acción

Es de gran importancia que un trabajador organice su tiempo y actividades a realizar por ello es recomendable tener un plan de acción diario para establecer de una manera ordena cuales son los objetivos que tiene que alcanzar diariamente.

Constantemente el personal no define un plan de acción, es decir que los colaboradores realizan su trabajo sin tener una distribución de sus actividades diarias, no obstante que un plan de acción es la mejor forma para completar eficientemente las actividades.

5.6. Percepción del clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación

El clima laboral dentro de la institución no es el mejor, por esto se manifiesta que la organización no tiene un equilibrio laboral favorable, ya que se percibe poco compañerismo, el cual es fundamental dentro de una empresa, debido a lo antes mencionado se nota la falta comunicación y trabajo en equipo, ya que se observaron ciertas discordancia entre los mismos colaboradores, puesto que se tienen ciertas diferencias tanto en la manera de actuar como en la manera de pensar, siendo así que existen ciertos trabajadores que tienden a creerse con más poder institucional por el cargo que ocupan sienten que deben de recibir más atención.

Muchas veces no se logra un ambiente laboral adecuado debido a la falta de comprensión y ayuda entre los colaboradores de la organización, hasta llegar al punto en que al momento de emitir la información al usuario no reciben la atención necesaria o simplemente no se cumplen sus expectativas.

Por otra parte, no solo están enfocados los colaboradores, sino también en los directivos que al parecer creen o suponen que dentro de la empresa todo está bien, es por esto que se perciben ciertas falencias por parte de la directiva, ya que el estar en frente de una institución implica velar por el progreso, el ambiente laboral y junto con esto estar al pendiente de todo lo que pasa dentro de ella.

Cabe recalcar que la institución cumple sus funciones conforme los lineamientos correspondientes, pero el enfocarse en hacer el trabajo y hacerlo bien no lo es todo, el empleado como persona también es importante y para que este cumpla sus funciones al 100% es necesario motivarlo y hacerlo sentir que es una parte importante de la organización.

5.7. La productividad de los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación

La productividad laboral no es más que la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción.

Existen determinados factores que tienen una clara influencia en la productividad de los empleados, dentro de los que podemos llevar a contexto está el salario, el clima laboral, la motivación laboral, el equipamiento y recursos, el entorno el liderazgo, el diseño de los productos o servicios, la estabilidad de los diseños, la calidad de las materias primas, la calidad y estado de la maquinaria.

En el aspecto de la productividad se percibe que el clima laboral no se encuentra en el punto más favorable este se refleja en el rendimiento de la empresa, puesto que es de suma importancia ver que, aunque el trabajador muestre un excelente trabajo si su clima laboral no cambia con el tiempo se darán cambios en sus labores y no dará los mismos resultados y la empresa se verá afectada.

Está claro que los trabajadores que ya cuentan con un nombramiento, están acostumbrados la forma de trabajo que se ha venido desarrollando, ya que con los años es común afrontar los problemas cotidianos de su labor, pero aquellos que tienen contrato lo ven como algo nuevo y no esta demás decir que un colaborador que llega a una empresa con este tipo de ambiente se sentirá incomodo y le será difícil adaptarse al trabajo; puesto que se enfrentará a los problemas sin saber la razón de los mismos y si encuentra un obstáculo en el camino no sabrá en quien confiar, debido a esto la productividad no sería la misma, siendo así que el trabajador con nombramiento tendría más oportunidades de destacar en este punto.

5.8. La incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación

Como se lo ha mencionado anteriormente el clima laboral se refiere al ambiente en el que desempeñan diariamente el trabajo los colaboradores, surge de las relaciones existentes y depende de este se perciben los resultados ya sean positivos o negativos. Dentro de una organización el clima laboral influye en varios aspectos como son la productividad, satisfacción, motivación, entre otros.

La productividad de los colaboradores se genera dependiendo del ambiente en que se encuentre, por lo general esto sucede cuando el superior tiene problemas fuera del establecimiento y en el conlleva los problemas al lugar de trabajo en base a esto, la relación

laboral se torna desagradable, ya que aquella persona llega con mal carácter a la institución y esto causa que se genere una mala comunicación entre jefe y subordinado.

En un clima laboral agradable la productividad de los colaboradores se va a desarrollar de una mejor manera, en ella prevalece la motivación, ambiente pacífico, comunicación, mejores relaciones laborales, trabajo en equipo, mejor organización en sus actividades y el resultado que se obtiene en la organización es más efectivo y por ende eficiente en todos sus aspectos, ya que los miembros de la institución se complementan para mejorar en su trabajo y alcanzar los objetivos planteados.

Es decir que la productividad de los colaboradores va a depender del clima laboral positivo o negativo, sus resultados serán favorables o desfavorables, por ello se ostenta que el clima laboral si incide directamente en la productividad de los colaboradores por los distintos aspectos que residen, indistintamente del trabajo que realicen, un personal motivado y capacitado, es un recurso humano indispensable en la organización porque se esmera en desempeñar el trabajo en su totalidad y este se puede medir en los resultados que obtienen.

CAPÍTULO III

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó fue de campo y descriptiva, ya que se recopiló datos e información directamente del objeto de estudio, además se puntualizaron las variables para conocer, identificar, analizar y fundamentar la incidencia que tiene el clima laboral en la productividad de los colaboradores en el distrito 13D05 de Educación, para obtener resultados significativos que contribuyeron a la investigación.

6.2. Diseño de la investigación

En el diseño de la investigación fue empleado el método transeccional para poder realizar las observaciones del objeto de estudio, asimismo para describir y analizar la incidencia e interrelación que tienen ambas variables.

6.3. Población y muestra

Para la recolección de datos como son las encuestas y la entrevista sobre el clima laboral y la incidencia en la productividad de los colaboradores, fue dirigida al personal y Director del Distrito 13D05 de Educación, el cual se encuentra conformado por 29 colaboradores que fueron estimados como población.

Al tener un universo de 29 personas, no se aplicó la fórmula de la muestra.

6.4. Técnicas de recolección de información

Entrevista: Esta fue dirigida al Director del Distrito 13D05 de Educación para conocer más de cerca sobre el clima laboral que se da en la institución y cómo éste incide en la productividad de los colaboradores.

Encuestas: Se ejecutaron encuestas a los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación sobre el clima laboral y la productividad, siendo 28 personas.

6.5. Método de Investigación

El método que se utilizó es el estadístico, ya que éste consiste en recolección, presentación y análisis de datos reales que aportaron a la investigación.

6.6. Análisis de datos

Los resultados obtenidos luego de aplicarse las encuestas, fueron presentados por medio de gráficos estadísticos utilizando el programa informático Microsoft Excel, de esta manera se pudo facilitar la interpretación y análisis de datos para así poder realizar de la mejor manera las recomendaciones y conclusiones finales.

CAPITULO IV

7. ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas realizadas a los colaboradores del Distrito de Educación 13D05 y la entrevista realizada al Director.

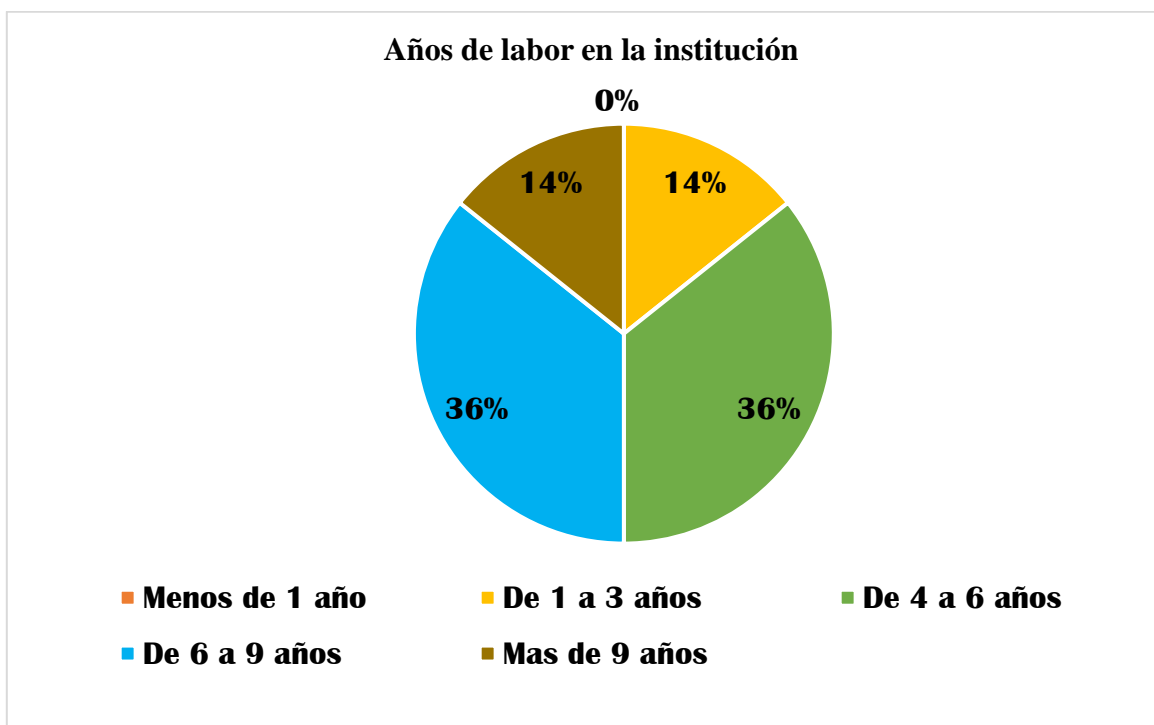
7.1. VARIABLE: CLIMA LABORAL

1. ¿Cuántos años tiene laborando en la institución?

Tabla N° 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	0	0%
De 1 a 3 años	4	14%
De 4 a 6 años	10	36%
De 6 a 9 años	10	36%
Mas de 9 años	4	14%
Total	28	100%

Gráfico N° 1



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

Análisis: Según los resultados en la figura 1 se puede observar que el 36% de los encuestados indican que tienen laborando de 4 a 6 años, mientras que el 36% han laborado

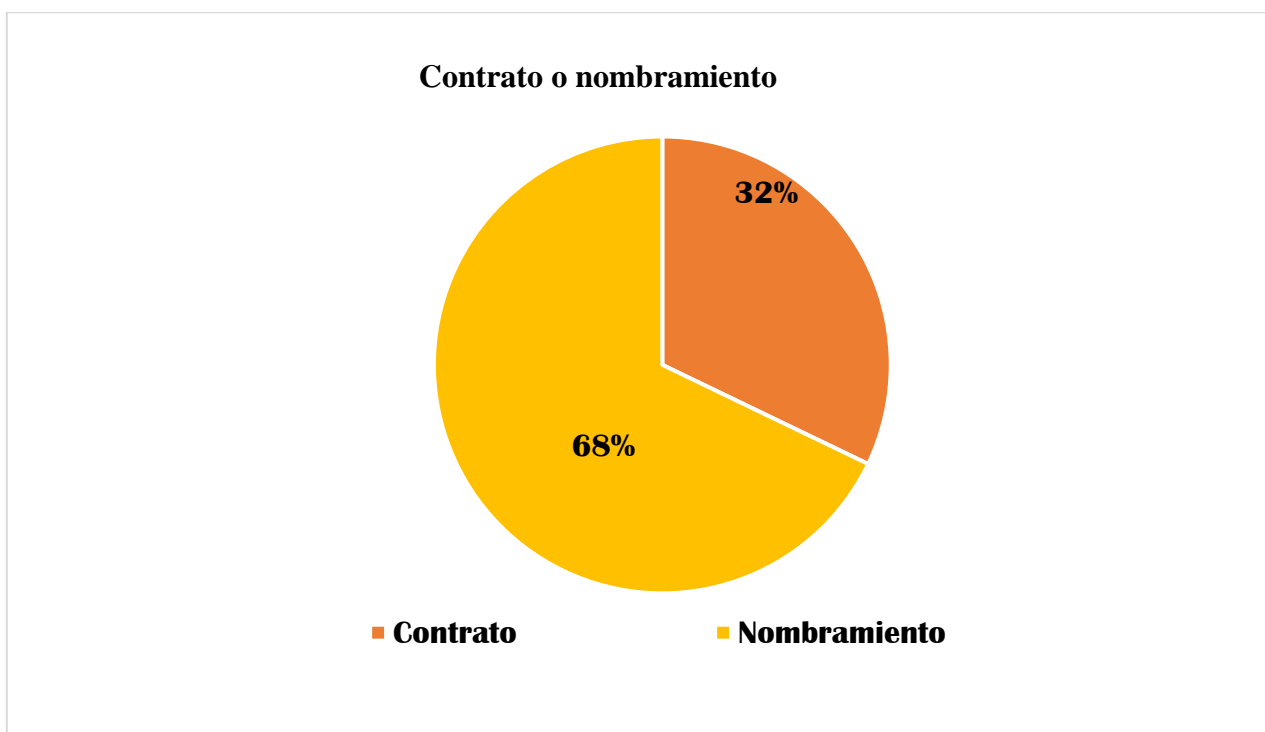
de 6 a 9 años, el 14% más de 9 años, y la diferencia que es 14 % de 1 a 3 años, pudiendo apreciar claramente que en su mayoría los empleados tienen de 4 a 9 años.

2. ¿Su trabajo es bajo contrato o nombramiento?

Tabla N° 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Contrato	9	32%
Nombramiento	19	68%
Total	28	100%

Gráfico N° 2



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

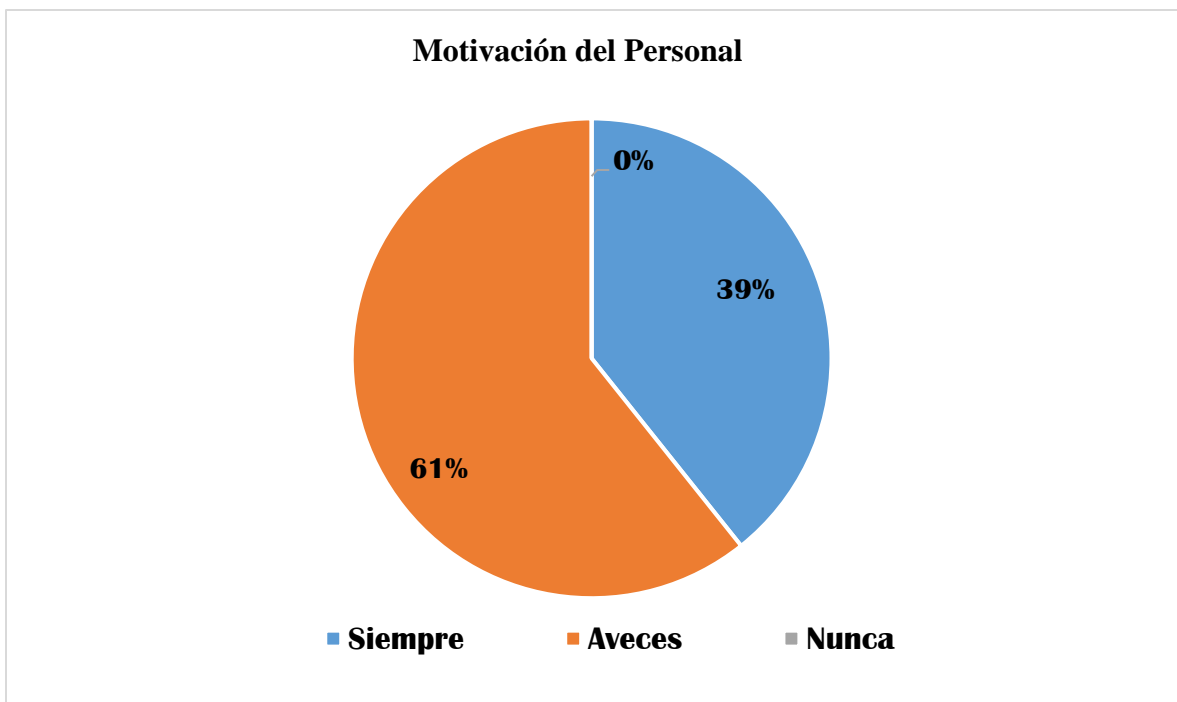
Análisis: Según se puede apreciar en el gráfico 2 que el 68% de los colaboradores tienen nombramiento y el 32% son bajo contrato.

3. ¿La institución se preocupa por mantener motivado al personal?

Tabla N° 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	39%
A veces	17	61%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 3



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

Análisis: Según los resultados en la figura 3 se puede observar que el 61% de los encuestados indican que la institución a veces se preocupa por mantener motivado al personal, mientras que el 39 % expresa siempre recibir motivación, esto da a entender que

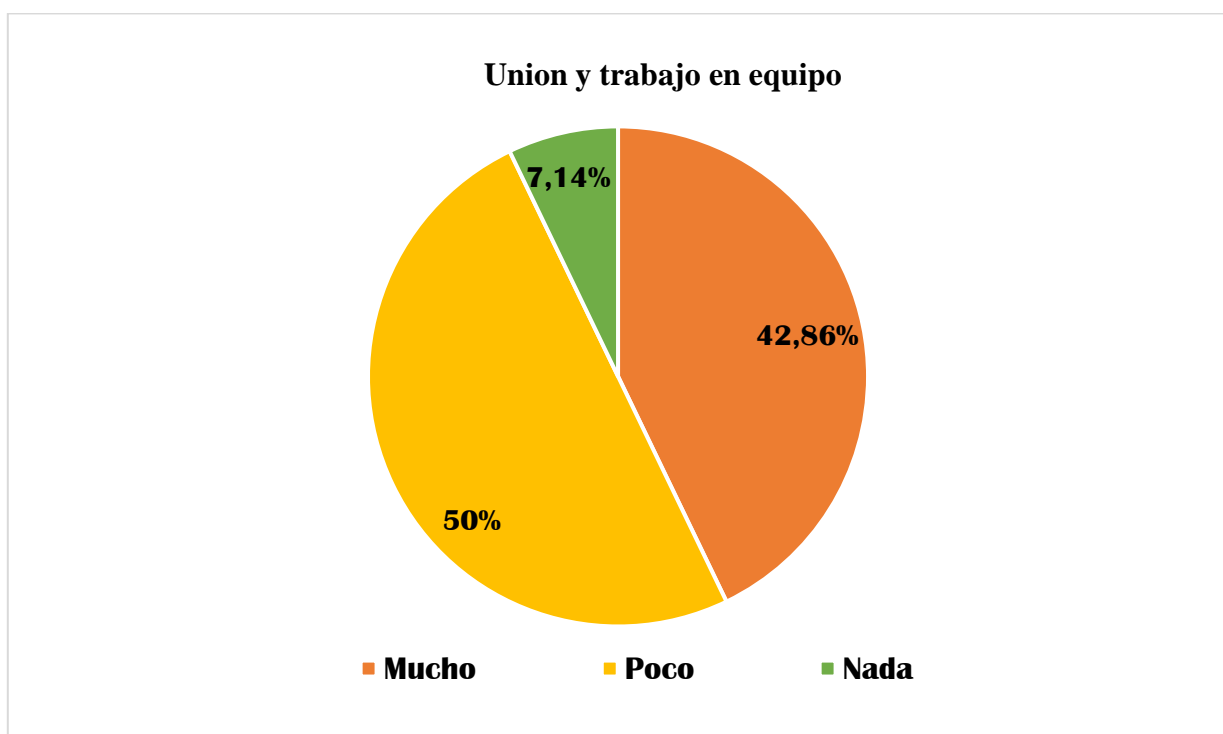
los colaboradores no se encuentran motivados en su totalidad para poder realizar su trabajo de manera eficiente.

4. ¿La institución fomenta la unión y el trabajo en equipo?

Tabla N° 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	12	42,86%
Poco	14	50%
Nada	2	7,14%
Total	28	100%

Gráfico N° 4



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

Análisis: Según los resultados en la figura 4 se observa que el 50% de los encuestados indican que en la institución la unión y trabajo en equipo se fomenta poco, mientras que el 42,86% manifiesta que la unión y trabajo en equipo se fomenta mucho y el 7,14% manifiesta que el trabajo en equipo no se logra percibir en más lo mínimo, es decir nada. Concluyendo que dentro de la institución no siempre se fomenta el trabajo en equipo que es la actividad principal para alcanzar los objetivos en la institución.

5. Considera Ud. ¿Que en la institución se toman decisiones administrativas efectivas?

Tabla N° 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si lo considero	12	43%
Posiblemente	16	57%
No lo considero	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 5



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

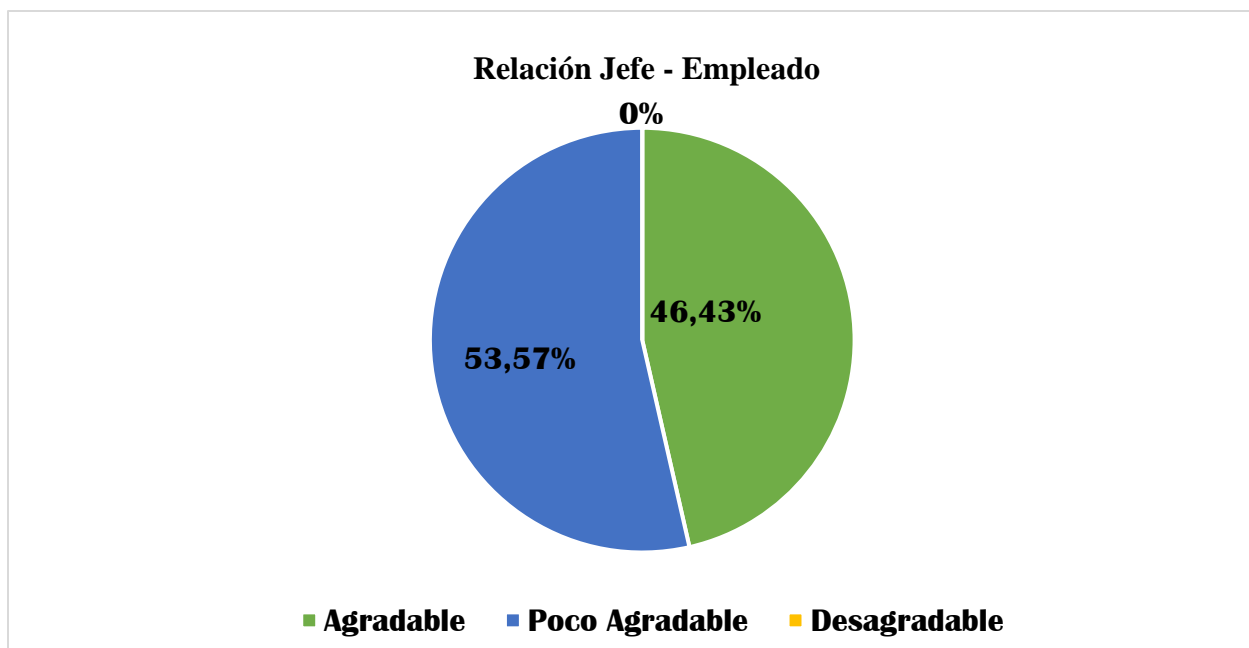
Análisis: De acuerdo a lo tabulado se observa que el 57% de los encuestados consideran que en la institución es posible que se tomen decisiones administrativas efectivas, mientras que el 43% manifiestan que sí consideran que se toman decisiones administrativas efectivas, cabe destacar que los colaboradores no perciben decisiones administrativas correctas para el beneficio de la institución.

6. ¿La relación entre usted y su jefe departamental es agradable y da libertad de expresión?

Tabla N° 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Agradable	13	46,43%
Poco Agradable	15	53,57%
Desagradable	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 6



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

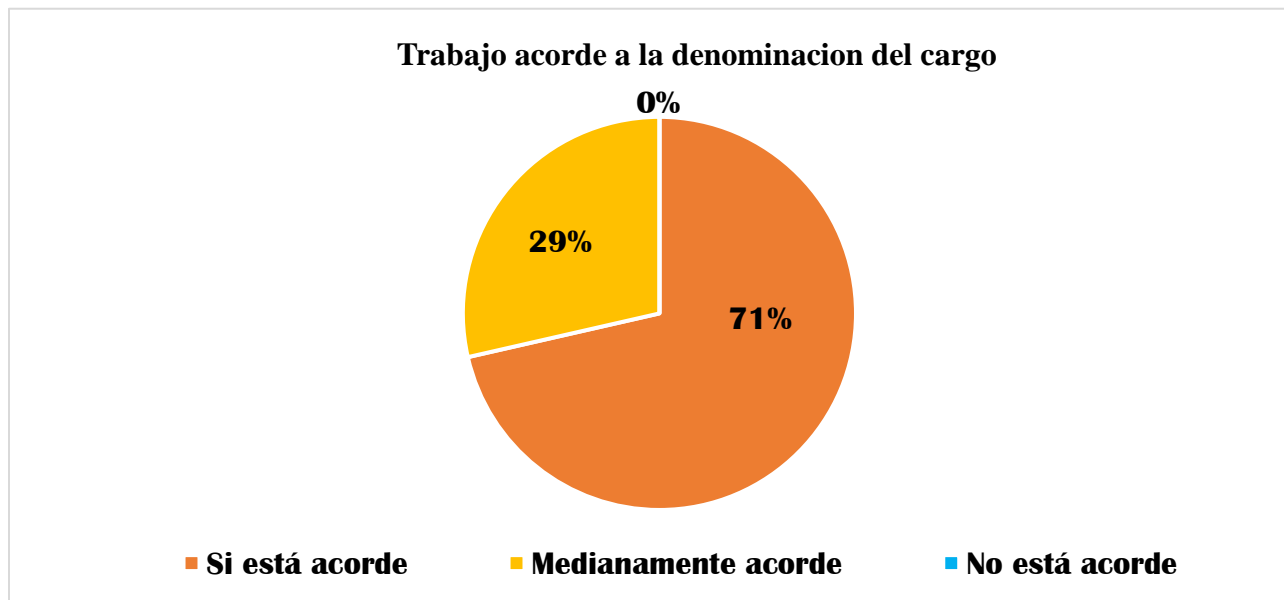
Análisis: El 53,57% de los encuestados manifiestan que la relación entre el jefe departamental y el personal es poco agradable y no siempre se puede expresar puntos de vista libremente, mientras que el 46,43% menciona que es agradable, dando como resultado que la relación entre jefe departamental y colaboradores no es agradable, de cierta manera no se puede tener libertad de expresión.

7. ¿Las funciones asignadas están acorde a la denominación del cargo?

Tabla N° 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si está acorde	20	71%
Medianamente acorde	8	29%
No está acorde	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 7



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

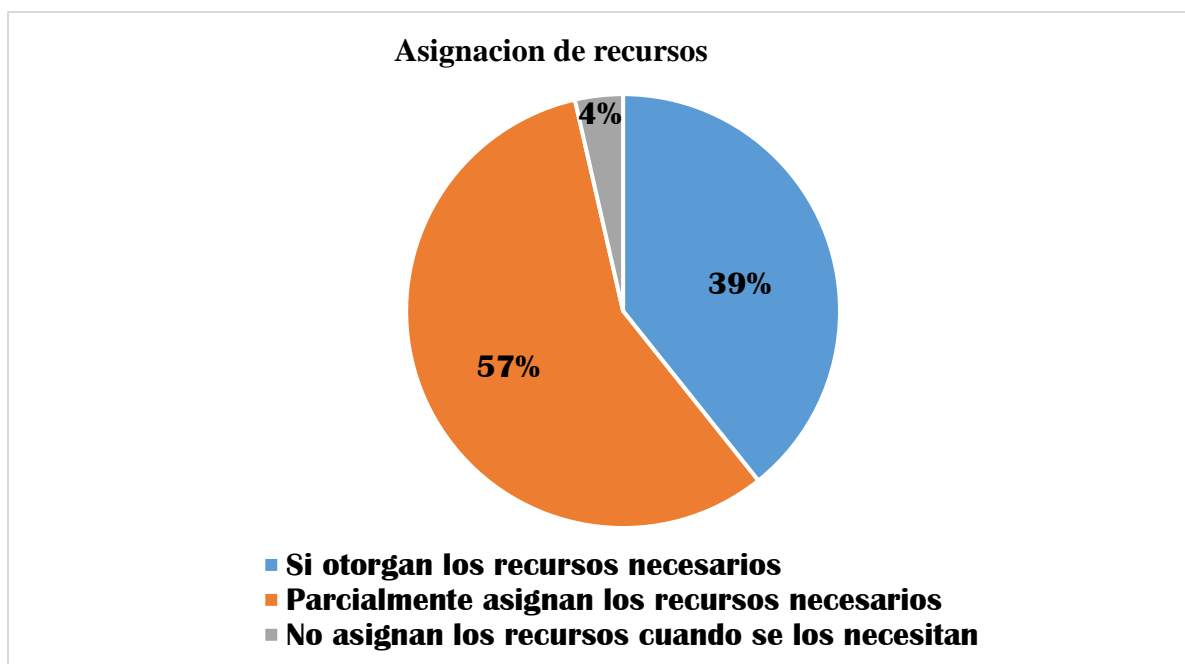
Análisis: Según los resultados el 71% de los encuestados indican que las funciones asignadas si están acordes a la denominación del cargo, mientras que el 29% expresa que esta medianamente acorde, dando como conclusión que los colaboradores en su mayoría están preparados y en condiciones de asumir el cargo que desempeñan en la actualidad.

8. ¿La institución se preocupa por otorgarle los recursos necesarios para desarrollar su trabajo de manera eficiente?

Tabla N° 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si otorgan los recursos necesarios	11	39%
Parcialmente asignan los recursos necesarios	16	57%
No asignan los recursos cuando se los necesitan	1	4%
Total	28	100%

Gráfico N° 8



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

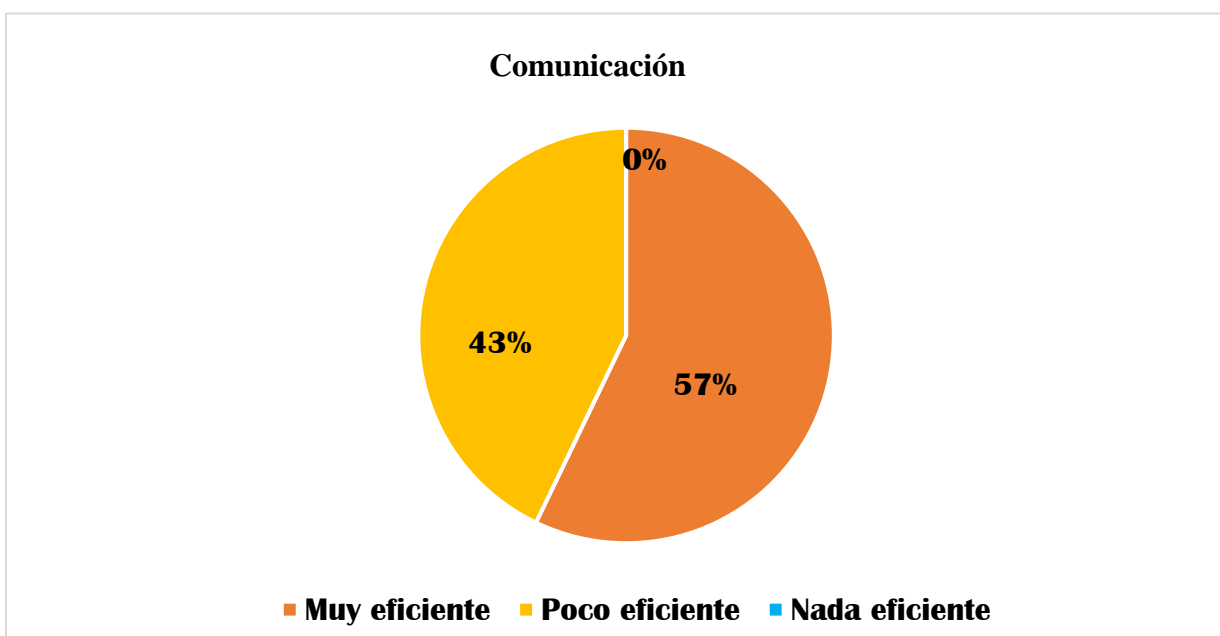
Análisis: De acuerdo a los resultados el 57% de los encuestados indica que la institución parcialmente asigna los recursos necesarios para desarrollar su trabajo de manera eficiente, mientras que el 39% expresa que si otorgan los recursos necesarios y el 4% manifiesta que no asignan los recursos cuando se los necesita para el desarrollo de su trabajo, por lo tanto se percibe que los colaboradores no pueden realizar sus labores por falta de los recursos adecuados para el desarrollo eficiente de las actividades.

9. ¿Existe eficiente comunicación entre usted y sus jefes inmediatos?

Tabla N° 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	16	57%
Poco eficiente	12	43%
Nada eficiente	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 9



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

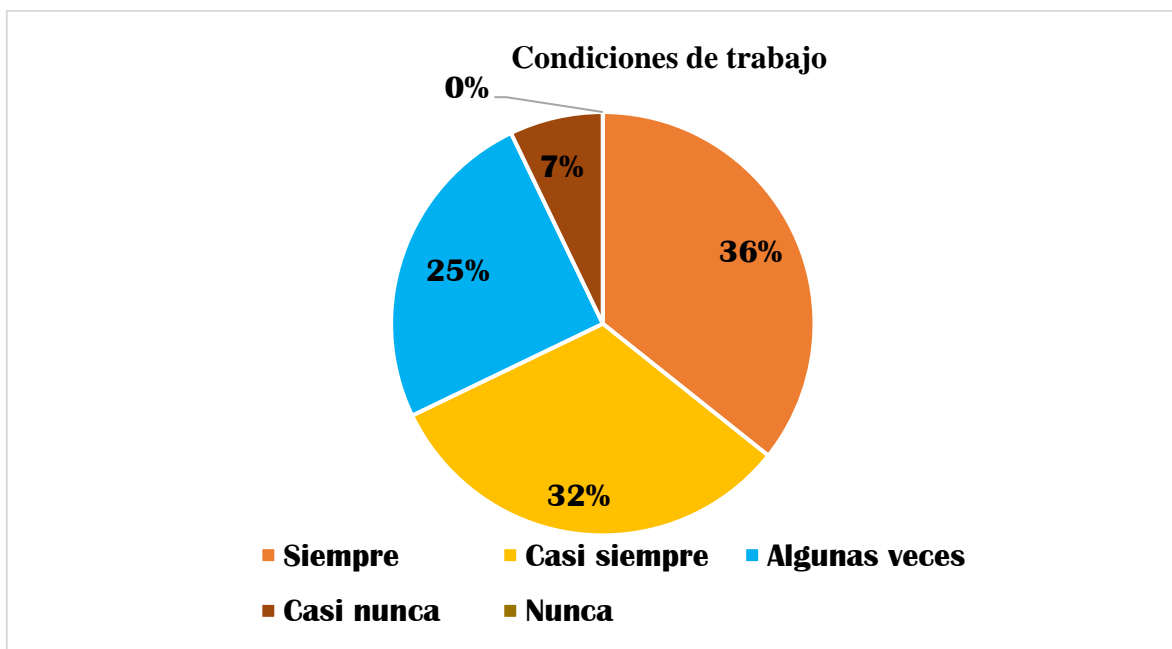
Análisis: Al observar el gráfico se puede apreciar que el 57% de los encuestados indican que la comunicación es muy eficiente con sus jefes inmediatos, mientras que el 43% menciona que la comunicación es poco eficiente, concluyendo que la comunicación se da medianamente bien entre el jefe inmediato y los subordinados.

10. ¿Las condiciones de trabajo son propicias para desarrollar eficientemente su trabajo?

Tabla N° 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	36%
Casi siempre	9	32%
Algunas veces	7	25%
Casi nunca	2	7%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 10



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

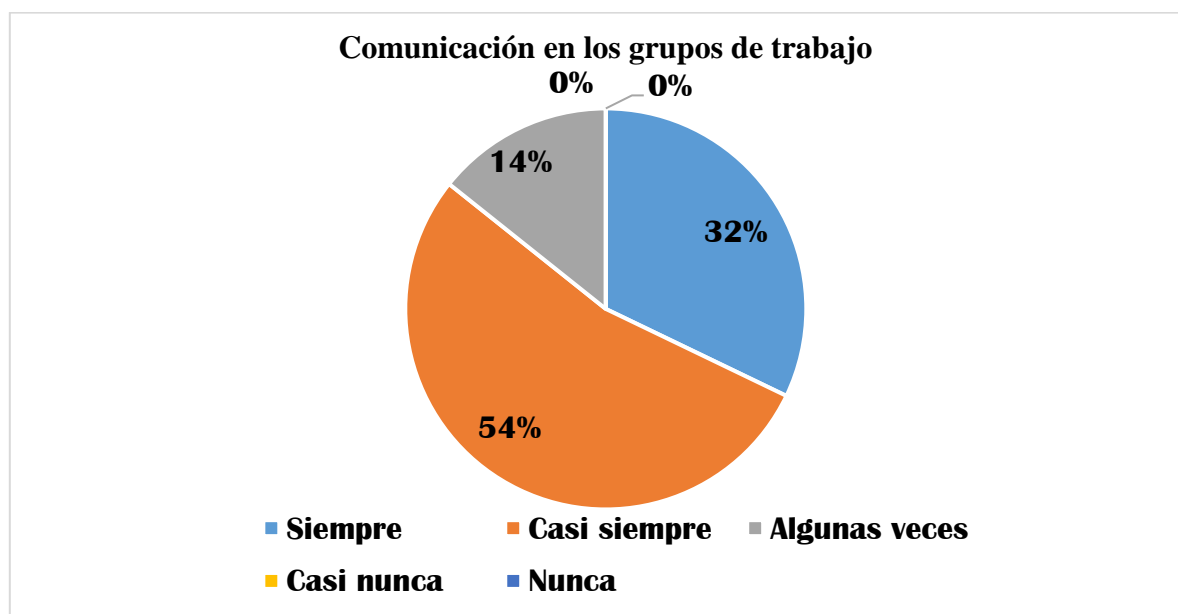
Análisis: Según los resultados en la figura 10 se puede reflejar que el 36% de los encuestados manifiesta que siempre las condiciones de trabajo son propicias para desarrollar eficientemente su trabajo, mientras el 32% menciona que casi siempre, el 25% expresa que algunas veces y el 7% indica que casi nunca las condiciones de trabajo son las más propicias, por lo tanto, se concluye que las condiciones de trabajo en su mayoría son aptas para el desarrollo de las actividades.

11. ¿Existe una efectiva comunicación en los grupos de trabajo?

Tabla N° 11

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	32%
Casi siempre	15	54%
Algunas veces	4	14%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 11



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

Análisis: Según se observa en la figura 11 el 54% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe una efectiva comunicación en los grupos de trabajo, mientras que el 32% menciona que siempre y el 14% indicó que algunas veces, lo cual refleja que existe diferencia de opinión en cuanto a la comunicación en los grupos de trabajo.

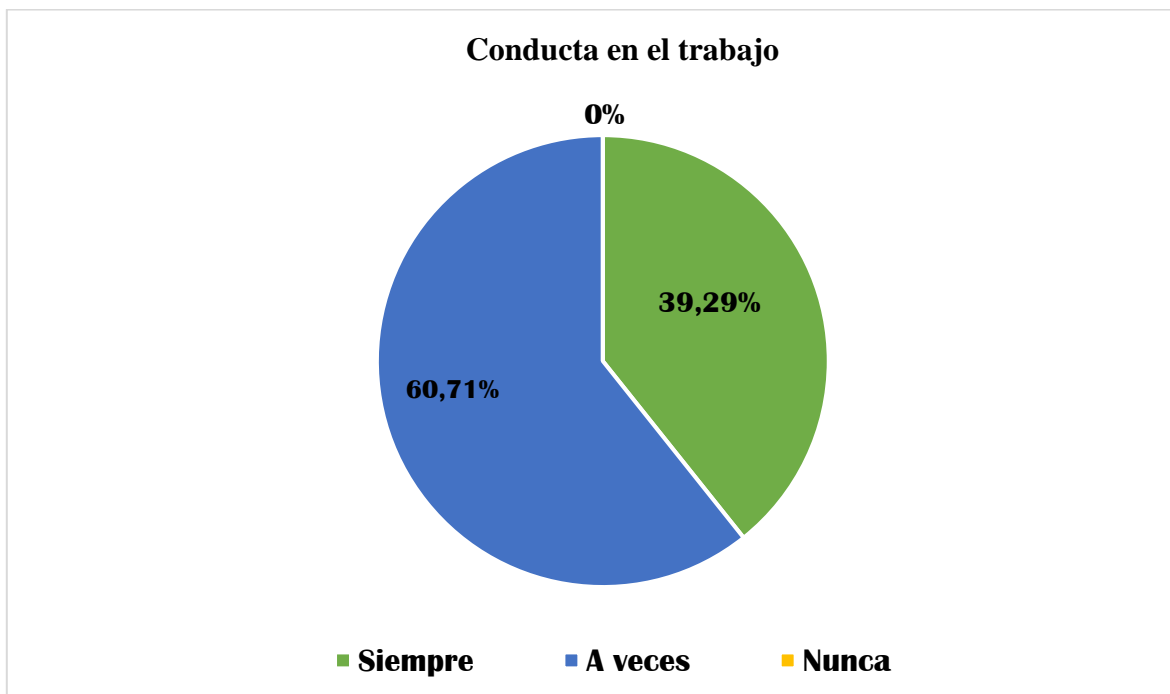
7.2. VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

12. ¿Su conducta en el trabajo es positiva, proactiva e innovadora?

Tabla N° 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	39,29%
A veces	17	60,71%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 12



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

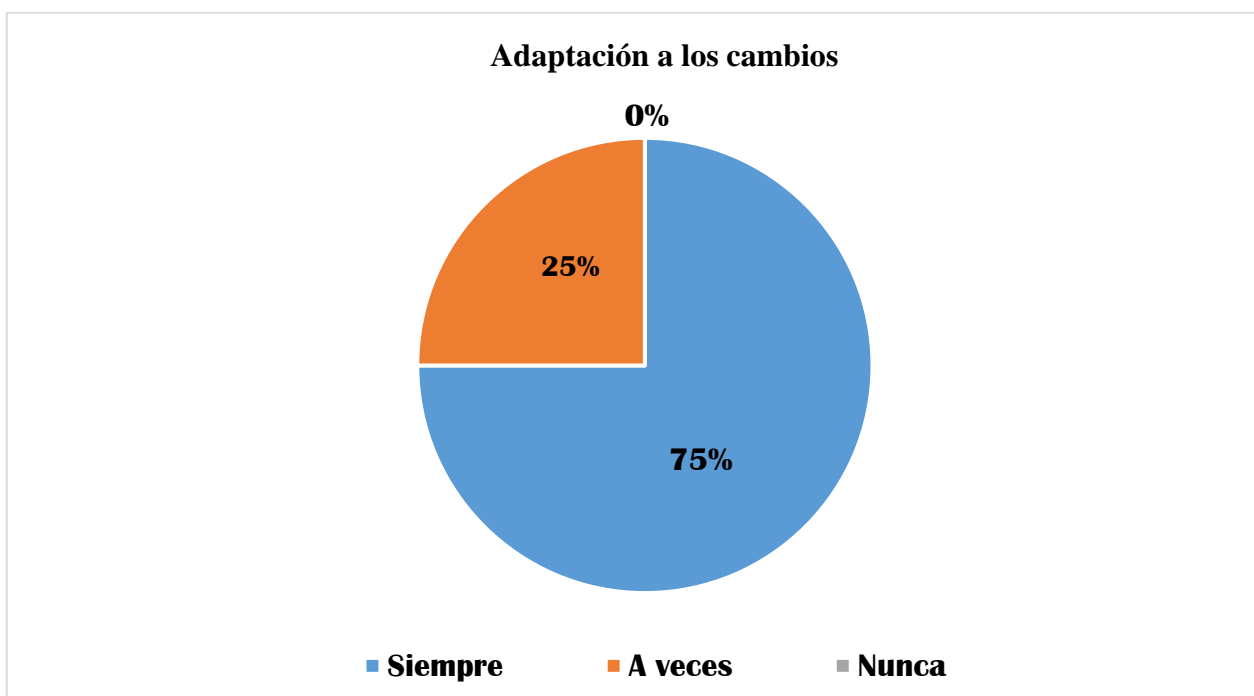
Análisis: En la figura 12 se deduce que el 60,71% de los encuestados expresan que su conducta en el trabajo a veces es positiva, proactiva e innovadora, mientras que el 39,29% menciona siempre mostrar una conducta efectiva, es decir que de acuerdo al análisis los colaboradores no se encuentran tan motivados para que su conducta se exprese de manera positiva, proactiva e innovadora

13. ¿Se adapta con facilidad a los cambios que surgen en la institución?

Tabla N° 13

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	75%
A veces	7	25%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 13



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

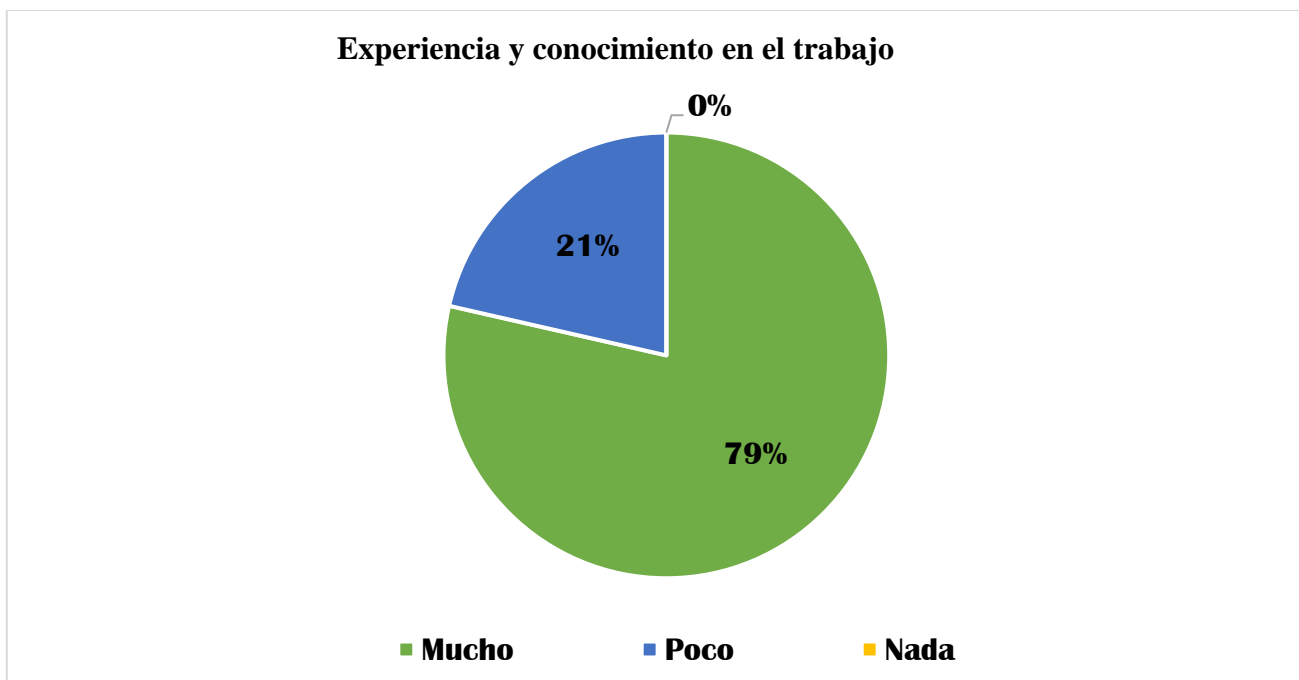
Análisis: Según los resultados en la figura 13 se puede observar que el 75% de los encuestados indican que se adaptan fácilmente a los cambios, mientras que el 25 % a veces suele adaptarse, dando como conclusión que la mayoría de los colaboradores se pueden acoplar a los cambios que surjan en cualquier momento, lo cual favorece a la institución.

14. ¿Posee la experiencia y conocimiento necesario para desempeñar correctamente su trabajo?

Tabla N° 14

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	22	79%
Poco	6	21%
Nada	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 14



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

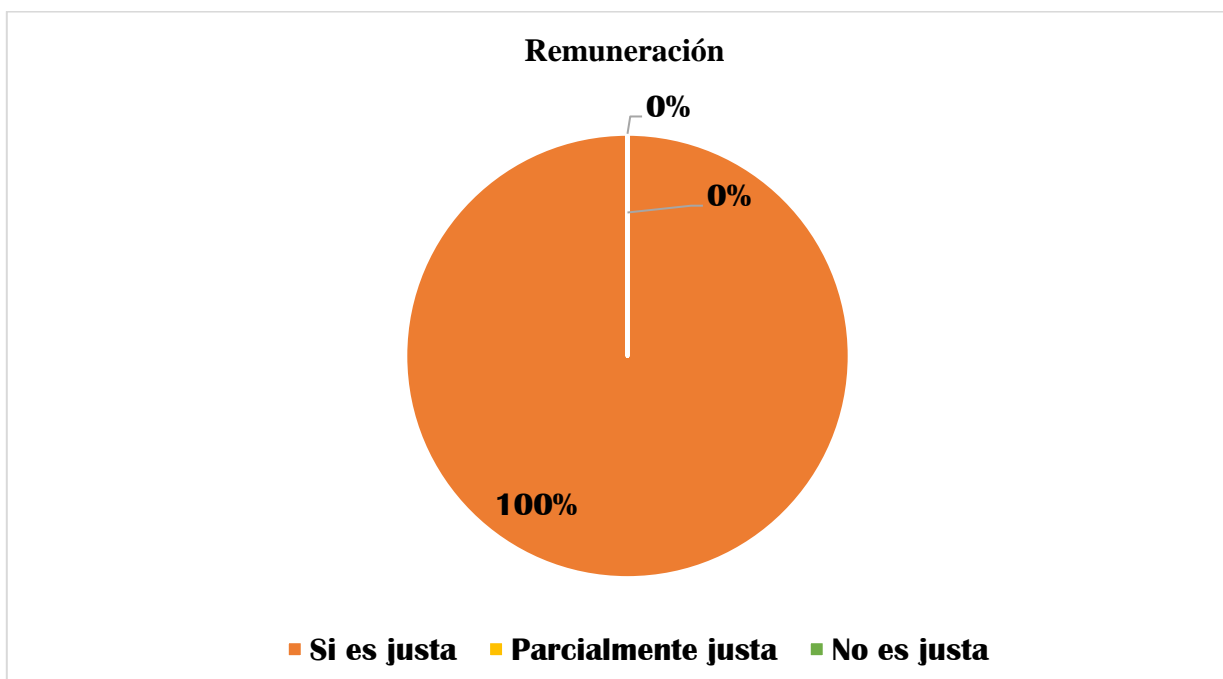
Análisis: Al observar el grafico 14 se puede expresar que el 79% de los encuestados indican que poseen mucha experiencia y conocimiento para desempeñar correctamente su trabajo, a diferencia del 21% que exponen poseer poca experiencia y conocimiento en el desempeño laboral, por lo tanto, la mayoría de los colaboradores manifiestan que cuentan con la experiencia necesaria para cumplir con las labores de manera eficiente.

15. ¿Cree usted que la remuneración es justa para el trabajo que realiza?

Tabla N° 15

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si es justa	28	100%
Parcialmente justa	0	0%
No es justa	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 15



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

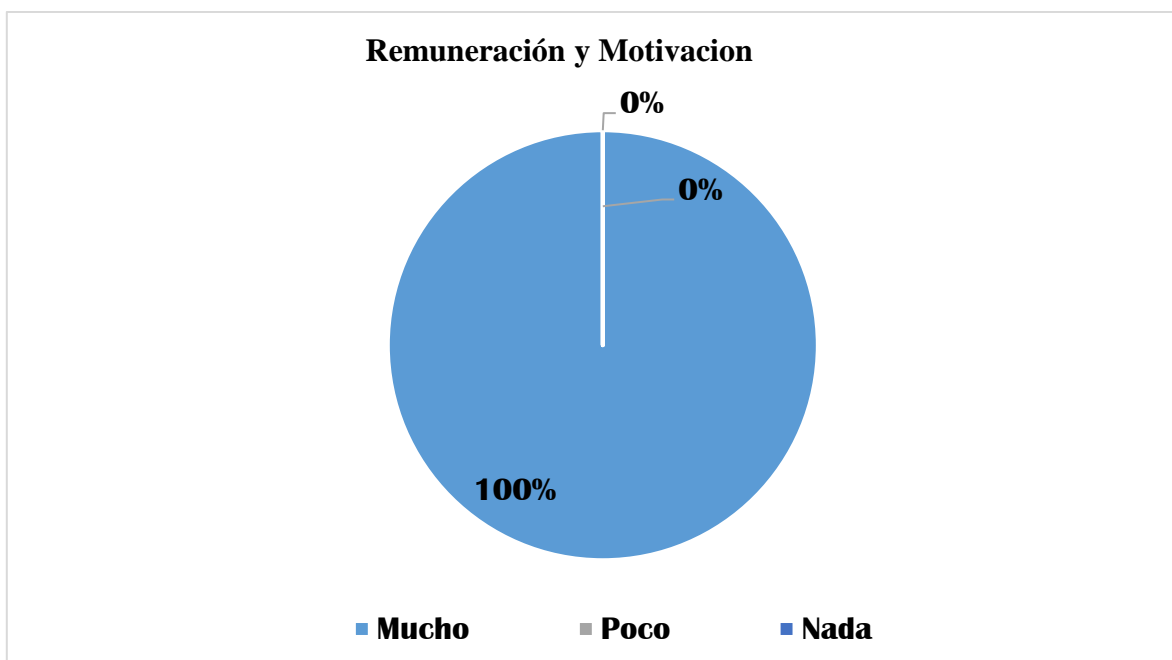
Análisis: Según los resultados del grafico 15 se puede deducir que el 100% de los encuestados indican que la remuneración es justa para el trabajo que realizan, siendo ello un incentivo para el buen desempeño laboral en la institución.

16. ¿Una remuneración justa motiva a un empleado?

Tabla N° 16

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	28	100%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 16



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

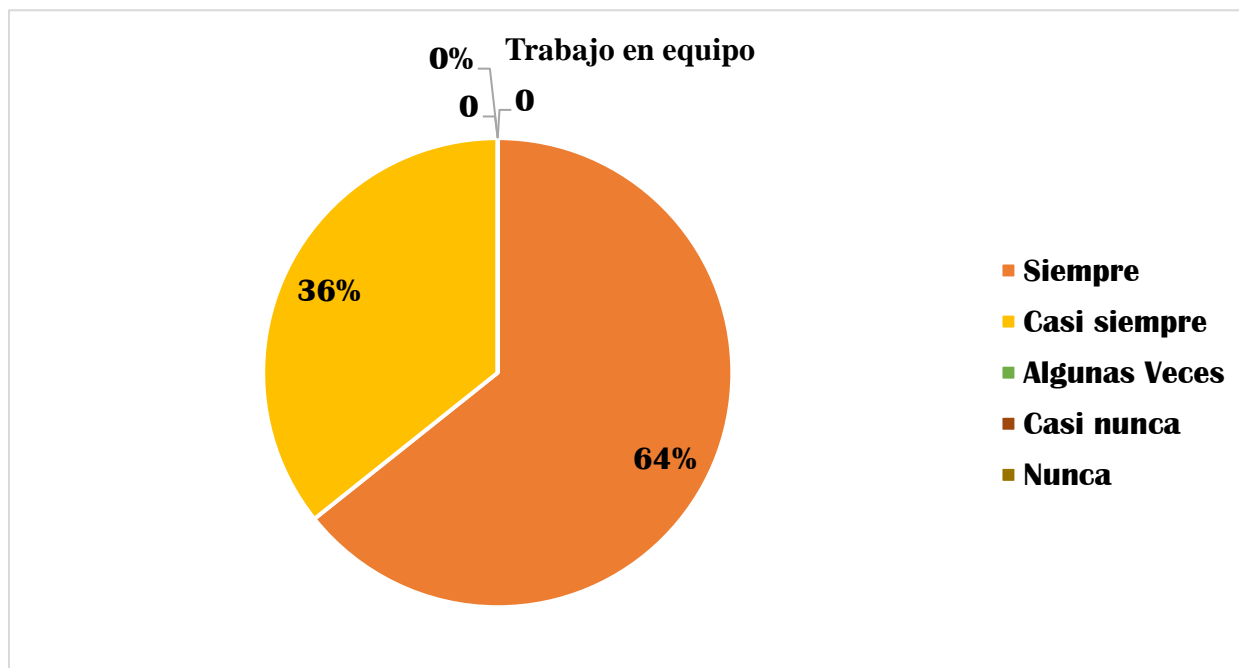
Análisis: De acuerdo a los resultados del gráfico 16 se puede observar que el 100% de los encuestados indican que una remuneración justa motiva siempre al empleado, siendo así que el colaborador se desempeña de una manera eficiente en sus labores.

17. ¿Funciona el trabajo en equipo en su institución?

Tabla N° 17

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	64%
Casi siempre	10	36%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 17



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

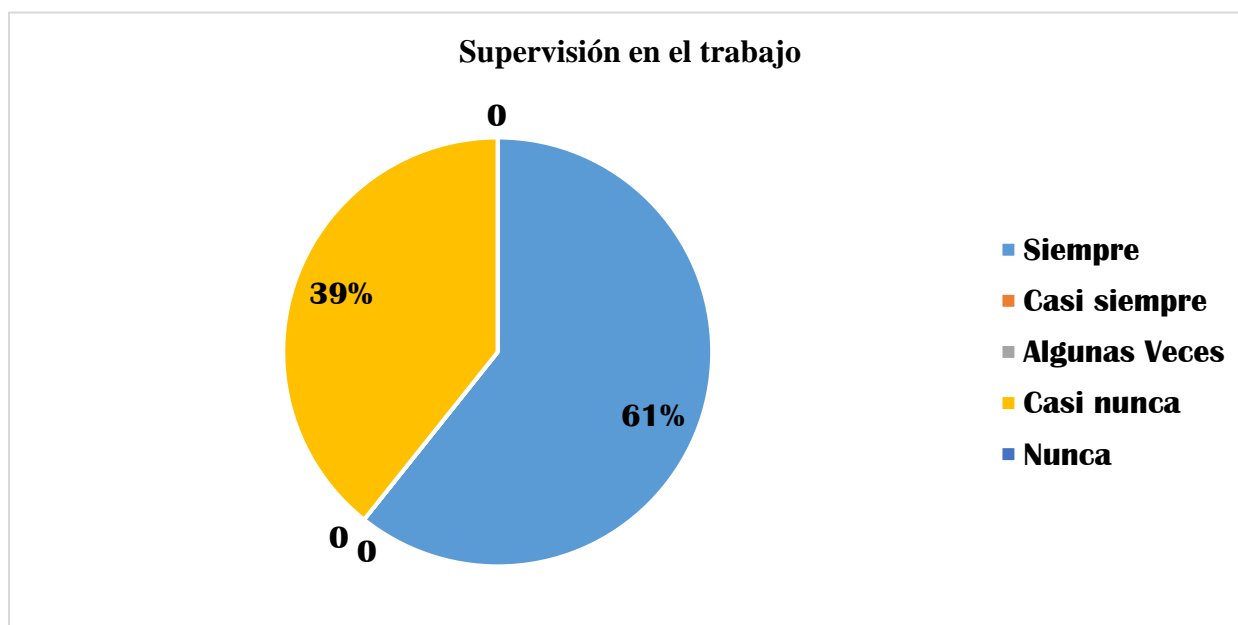
Análisis: Según resultados se aprecia en el grafico 17 que el 64% de los encuestados indican que siempre funciona el trabajo en equipo, mientras que el 36 % manifiesta casi siempre funcionar el trabajo colaborativo, por lo que se concluye que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad favoreciendo las habilidades sociales de cada uno de los colaboradores

18. ¿Su trabajo lo realiza sin necesidad de supervisión?

Tabla N° 18

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	61%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	11	39%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 18



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

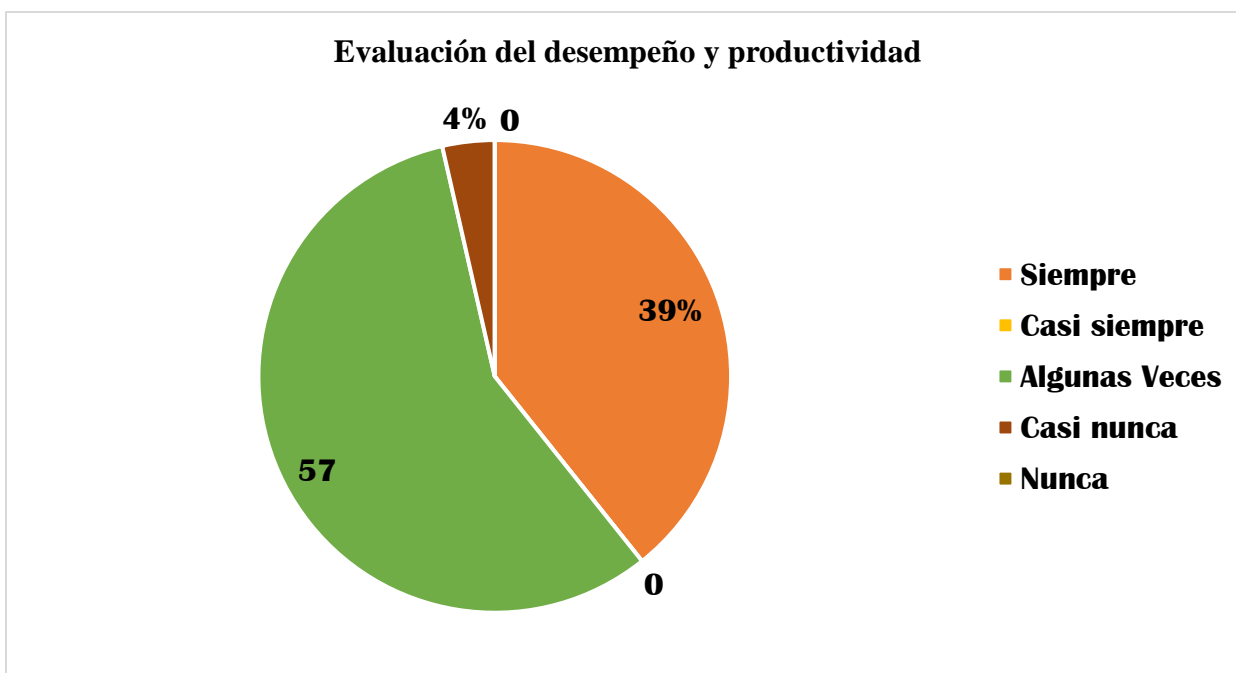
Análisis: De acuerdo a los resultados se aprecia que el 61% de los encuestados indican que su trabajo siempre lo realizan de manera correcta sin necesidad de supervisión cumpliendo plenamente, mientras que el 39% manifiestan casi nunca realizar su trabajo sin inspección alguna, deduciendo que los colaboradores no necesitan supervisión para que su trabajo sea eficiente, realizan el mismo de manera correcta por iniciativa propia.

19. ¿En su institución realizan evaluación del desempeño y productividad?

Tabla N° 19

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	39%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	16	57%
Casi Nunca	1	4%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 19



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

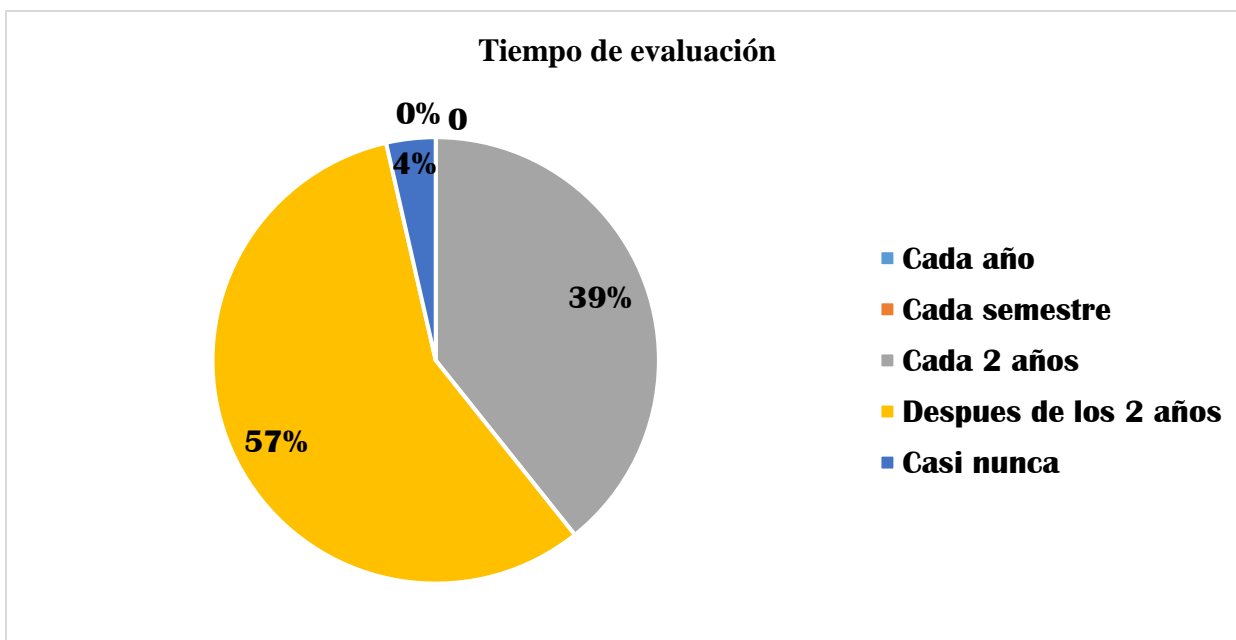
Análisis: Según el gráfico 19 se observa que el 57% de los encuestados indican que en la institución algunas veces se realiza la evaluación del desempeño y productividad, mientras que el 39% expresa que siempre se toma en cuenta la evaluación y el 4% expone que casi nunca se realiza evaluación del desempeño y productividad en la institución, teniendo como resultado que consecutivamente no se realiza evaluación del desempeño a los colaboradores dentro de la institución.

20. ¿Cada que tiempo se realiza la evaluación del desempeño?

Tabla N° 20

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Cada año	0	0%
Cada semestre	0	0%
Cada 2 años	11	39%
Después de los 2 años	16	57%
Casi nunca	1	4%
Total	28	100%

Gráfico N° 20



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

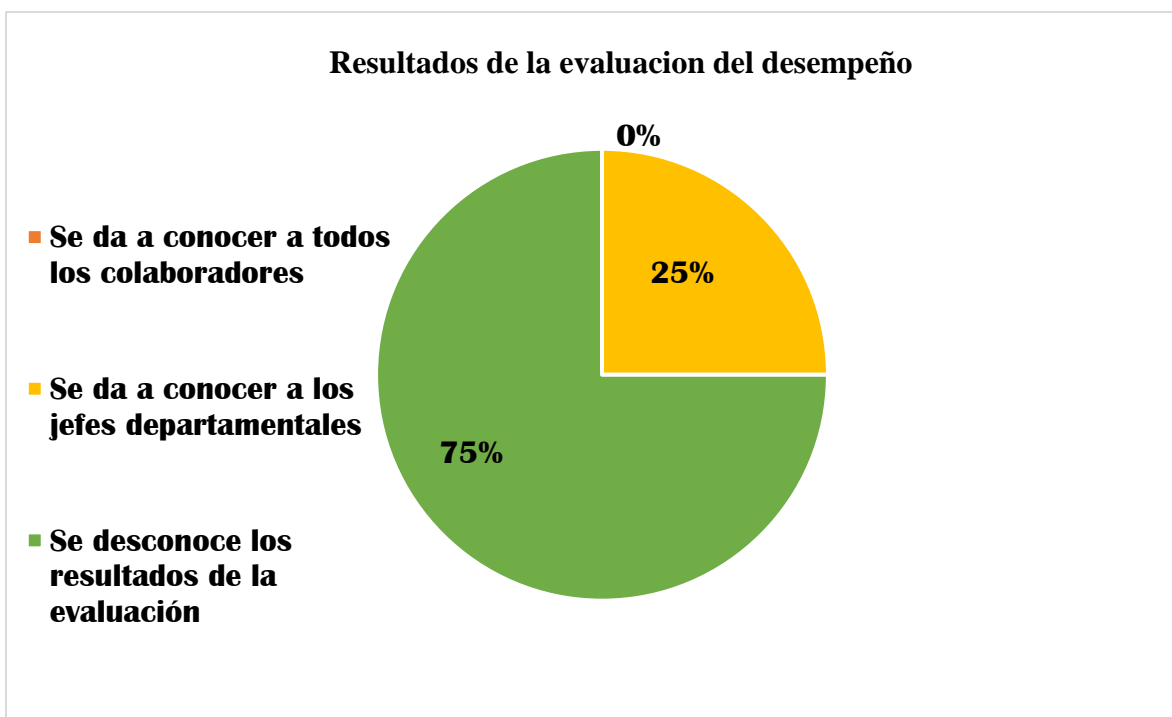
Análisis: De acuerdo al gráfico 20 se puede evidenciar que el 57% de los encuestados indican que en la institución después de los 2 años se realiza la evaluación del desempeño, el 39% manifiesta que cada 2 años se realiza la valoración del desempeño mientras que el 4 % muestra casi nunca, es decir que en la institución no se está realizando constantemente la evaluación del desempeño instrumento clave para conocer cómo se encuentra el rendimiento de los colaboradores.

21. ¿Se socializan los resultados de la evaluación del desempeño?

Tabla N° 21

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si se socializan entre todos los colaboradores	0	0%
Se da a conocer a los jefes departamentales	7	25%
Se desconoce los resultados de la evaluación	21	75%
Total	28	100%

Gráfico N° 21



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

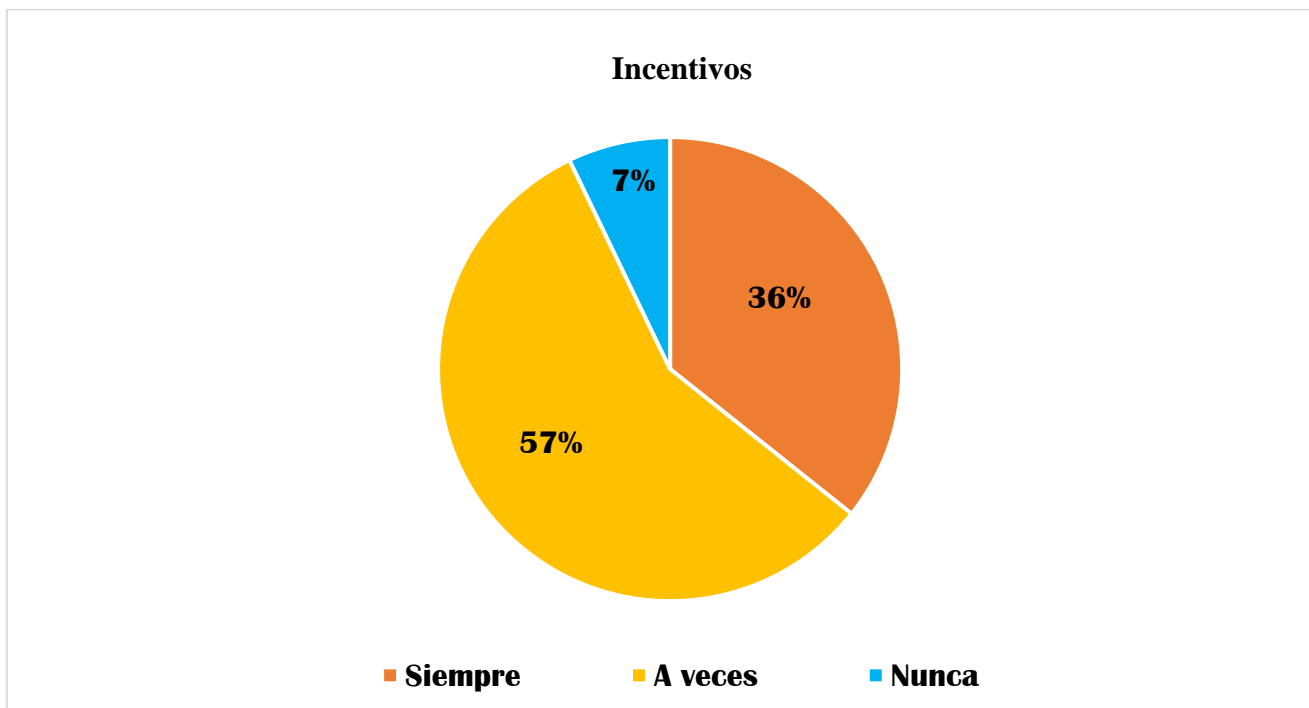
Análisis: Al observar el gráfico 21 se puede expresar que el 75% de los encuestados manifiestan que se desconoce los resultados de la evaluación, mientras que el 25% indica que se da a conocer a los jefes departamentales, es decir que cuando se realiza la evaluación la mayoría desconoce cuáles fueron los resultados que se obtuvieron al evaluar el desempeño del personal que labora en la institución.

22. ¿Cree usted que los incentivos ayudan a incrementar la productividad en el personal?

Tabla N° 22

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	36%
A veces	16	57%
Nunca	2	7%
Total	28	100%

Gráfico N° 22



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

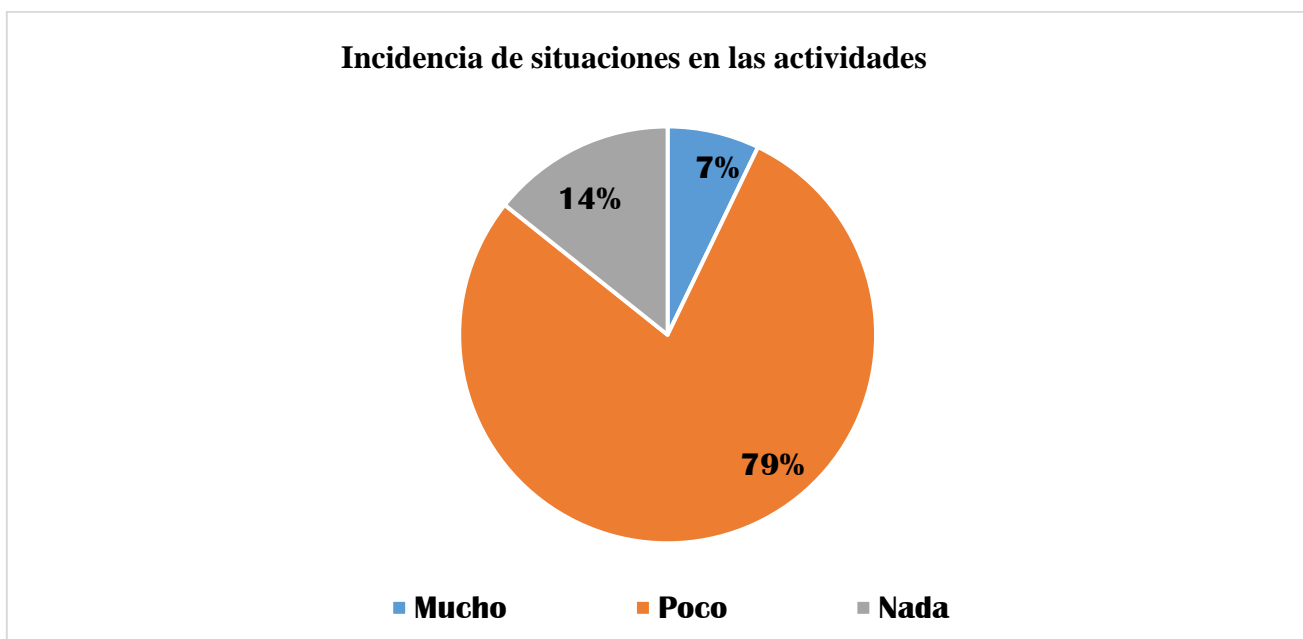
Análisis: Según los resultados en la figura 22 se puede observar que el 57% de los encuestados indican que los incentivos a veces ayudan a incrementar la productividad en el personal, el 36% manifiesta que los incentivos siempre ayudan a incrementar la productividad, mientras que el 7% expresa que nunca son indispensables para incrementar la productividad en el personal. Concluyendo que no todos los colaboradores se sienten satisfechos con los incentivos que se le otorgan en la institución

23. ¿Inciden sus problemas personales en las actividades que realiza en su puesto de trabajo?

Tabla N° 23

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	7%
Poco	22	79%
Nada	4	14%
Total	28	100%

Gráfico N° 23



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

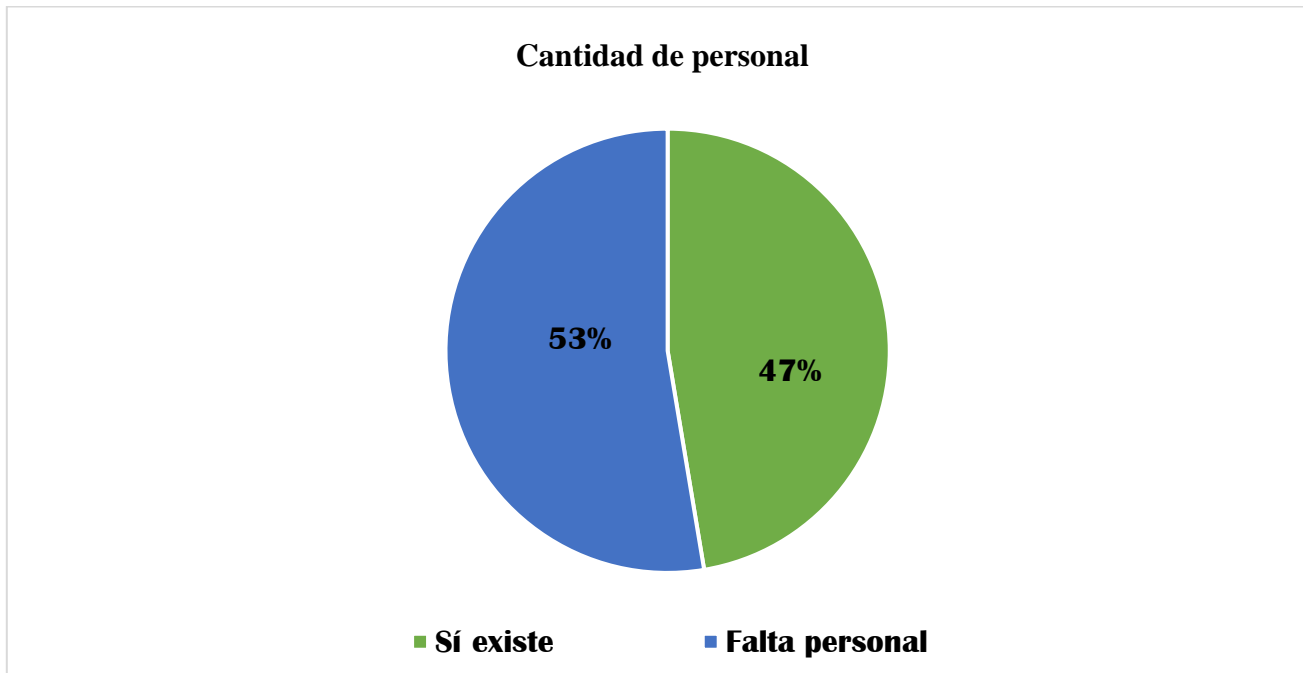
Análisis: En la figura 23 se puede observar que el 79% de los encuestados indican que poco influyen los problemas personales en las actividades que realizan en su puesto de trabajo, el 14% manifiesta que nada influye y el 7% expresa que mucho intervienen los problemas personales en el desarrollo de actividades, es decir que pocas veces los problemas inciden directamente en las actividades que realizan dentro de la institución y no favorecen de cierta manera en la productividad.

24. ¿En su unidad de trabajo existe el personal necesario?

Tabla N° 24

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si existe	18	47%
Falta Personal	20	53%
Total	28	100%

Gráfico N° 24



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

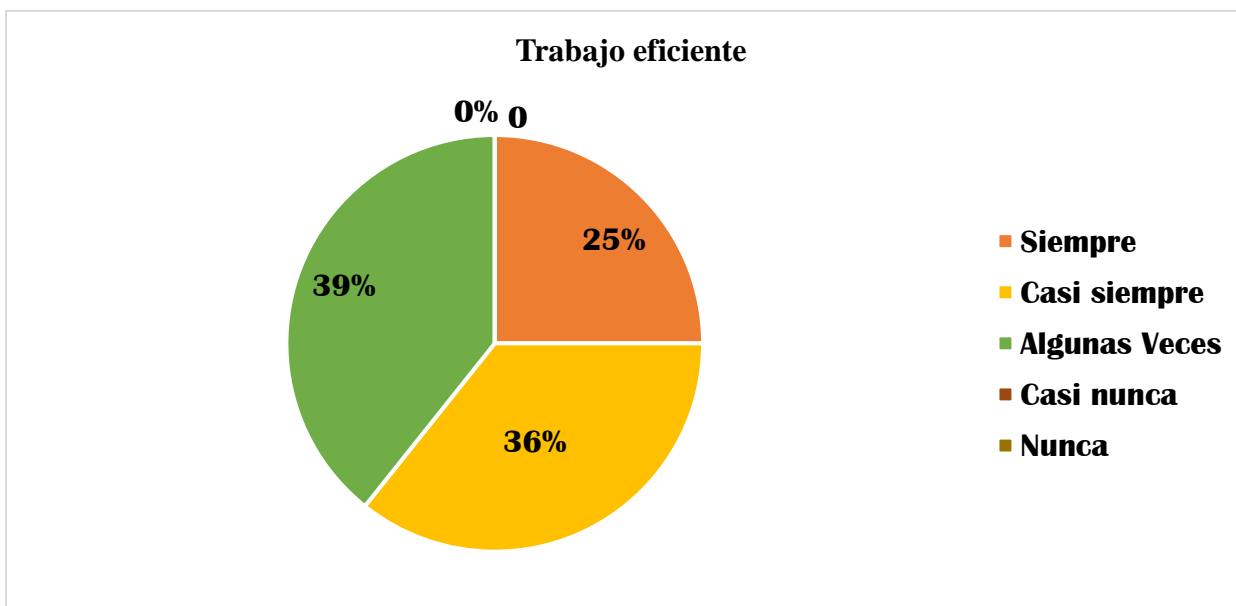
Análisis: De acuerdo al gráfico 24 se puede evidenciar que el 53% de los encuestados indican que en su unidad de trabajo hace falta personal, mientras que el 47% manifiesta que, si existe la cantidad de personal necesario en su unidad, es decir que la mayor cantidad considera que hace falta más personal que complemente en cada unidad y aporte en el desempeño del trabajo de manera adecuada.

25. ¿El trabajo desempeñado por todos los empleados de su unidad es eficiente?

Tabla N° 25

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	25%
Casi siempre	10	36%
Algunas veces	11	39%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 25



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

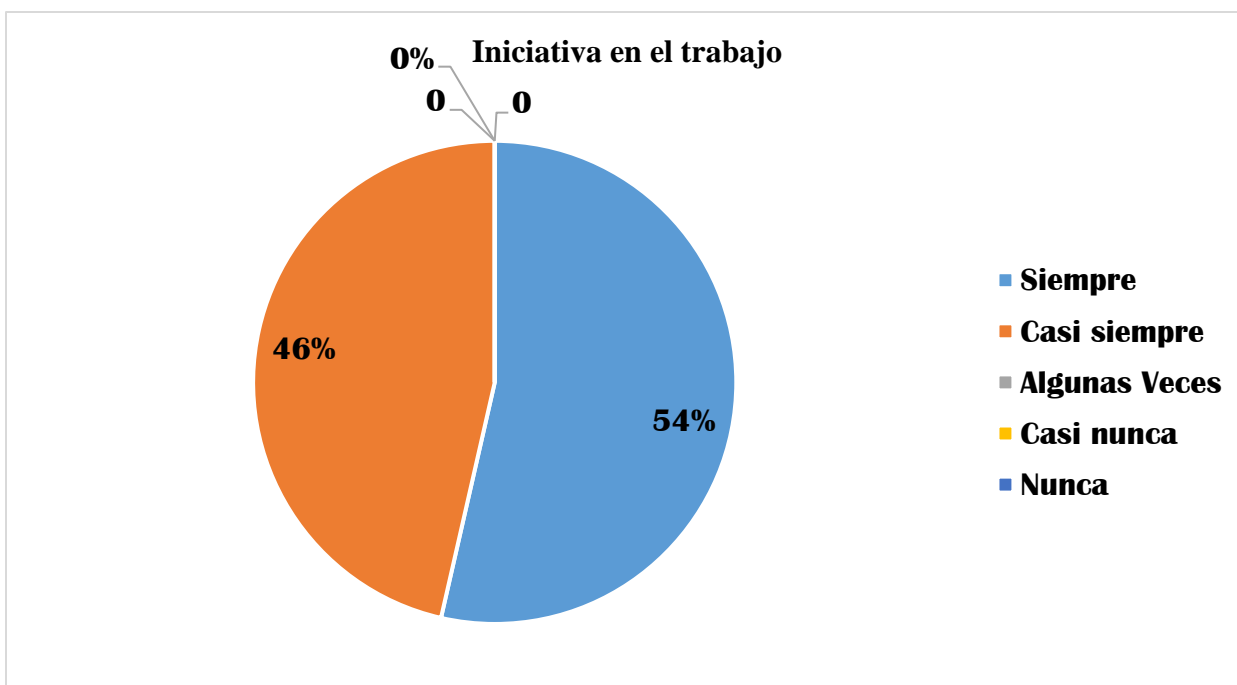
Análisis: Al observar el gráfico 25 podemos analizar que el 39% de los encuestados manifiestan que algunas veces el trabajo desempeñado por todos los empleados de su unidad es eficiente, el 36% expresa que casi siempre es desempeñado con eficiencia y el 25% expresa siempre darse de manera eficiente, se puede concluir que no siempre se obtiene un trabajo con eficiencia por parte de los empleados de la unidad de trabajo, a pesar de que es un factor importante en el logro de los objetivos.

26. ¿Existe la predisposición para tomar la iniciativa de realizar algo diferente en el trabajo?

Tabla N° 26

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	54%
Casi siempre	13	46%
Algunas veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 26



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

Análisis: En el gráfico 26 se evidencia que el 54% de los encuestados expresan siempre tener iniciativa propia para realizar algo diferente en el trabajo, mientras que el 46% indica casi siempre, es decir que la mayoría de los colaboradores cuentan con iniciativa propia de realizar algo diferente en el desarrollo de sus actividades para cumplir con su trabajo.

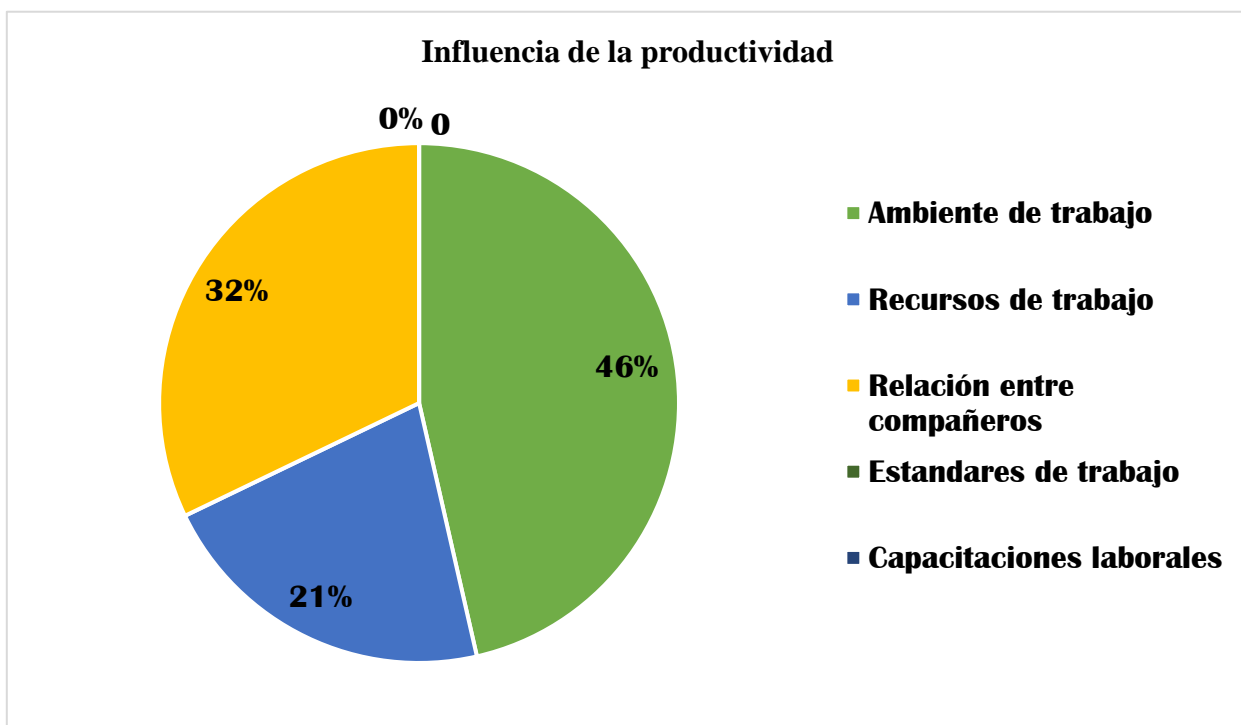
27. ¿Qué factor influye en la productividad a la hora de realizar su trabajo?

Tabla N° 27

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente de trabajo	13	46%
Recursos de trabajo	6	21%
Relación entre compañeros	9	32%
Estándares de trabajo	0	0%

Capacitaciones laborales	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 27



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

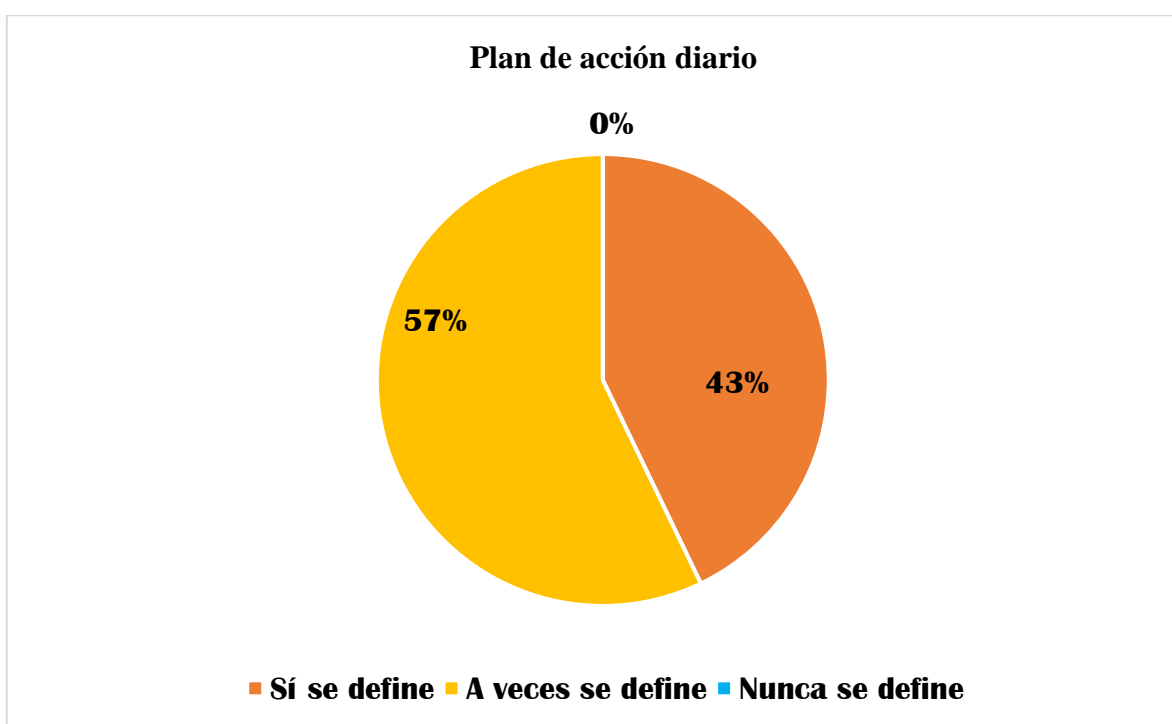
Análisis: De acuerdo al gráfico 27 se puede evidenciar que el 46% de los encuestados manifiestan que el ambiente de trabajo influye en la productividad a la hora de realizar su trabajo, mientras que el 32% indica la relación entre compañeros y el 21% los recursos de trabajo, por lo tanto, se concluye que el ambiente laboral es el componente clave en todo momento para desempeñar un trabajo con eficiencia en la institución.

28. ¿Define un plan de acción diario para cumplir con la productividad laboral?

Tabla N° 28

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí se define	12	43%
A veces se define	16	57%
Nunca se define	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 28



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

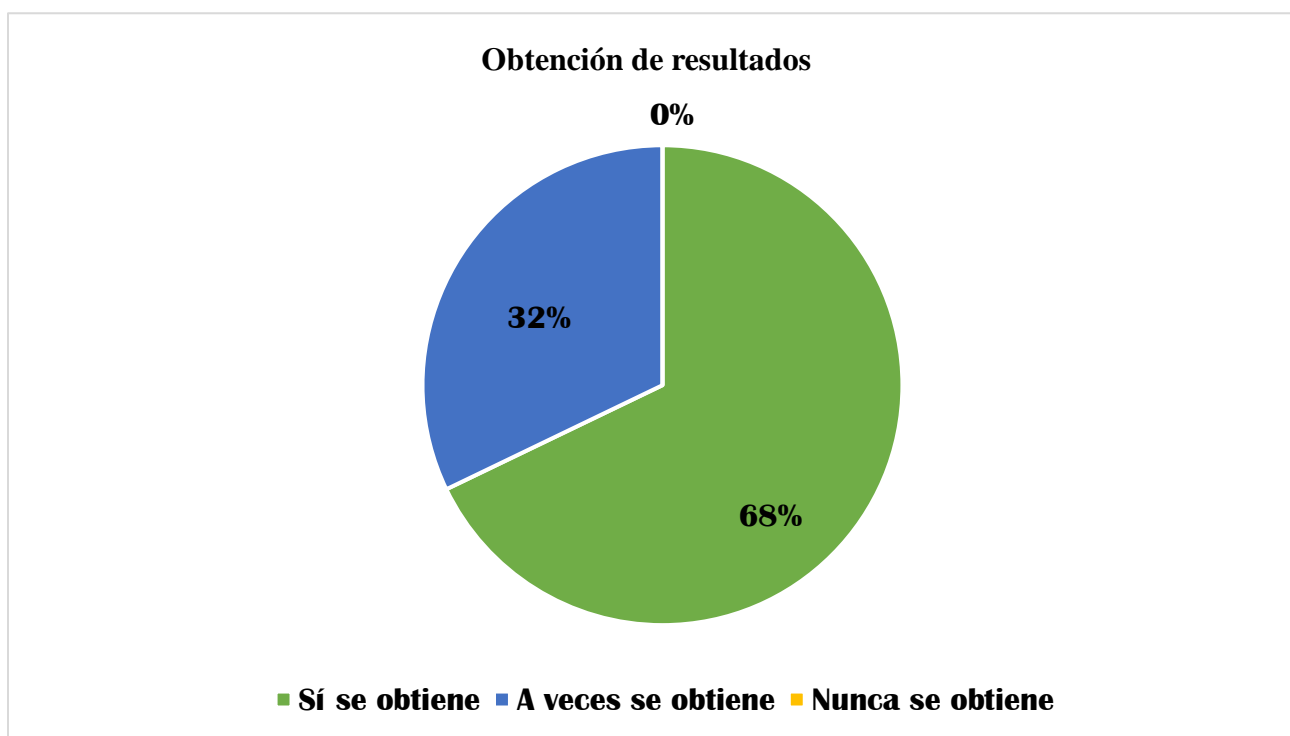
Análisis: Según se observa en el gráfico 28 que el 57 % los encuestados indican que a veces se define un plan de acción diario para cumplir con la productividad laboral, mientras que el 43% expresa que sí se define, es decir que no siempre se conoce cuáles son las actividades diarias que se tiene que llegar a cumplir, ya que no se realiza una planificación habitual.

29. ¿Se obtienen buenos resultados al finalizar su jornada laboral?

Tabla N° 29

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí se obtiene	19	68%
A veces se obtiene	9	32%
Nunca se obtiene	0	0%
Total	28	100%

Gráfico N° 29



Elaborado por: Cevallos Lisbeth y Zambrano Diana

Fuente: Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

Análisis: De acuerdo a lo tabulado en el gráfico 29 se observa que el 68 % los encuestados manifiestan que a veces sí se obtiene buenos resultados al finalizar su jornada laboral mientras que el 32% expresa que a veces se obtiene buenos resultados, por lo que se puede analizar que a pesar de que no tengan un plan diario alcanzan buenos resultados y cumplen con sus actividades.

7.3. ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DEL DISTRITO 13D05 DE EDUCACIÓN

Se llevó a cabo la entrevista dirigida al director del Distrito 13D05 de educación del cantón El Carmen en la cual se llevaron a consideración la interrogante sobre el clima laboral y la productividad de la organización citándolas a continuación, primeramente preguntamos si considera que la actitud del personal hacia el trabajo es positiva, proactiva e innovadora, a lo que respondió que si considera que la actitud del personal es positiva, proactiva e innovadora, ya que todos demuestran interés en su trabajo. Así mismo se le cuestionó sobre la adaptación del personal y si se adaptan a los cambios dentro de la institución y seguidamente nos respondió que si en su mayoría, por cuanto la información que se solicita se la responde de una manera correcta en los tiempos establecidos.

También se tomaron en consideración interrogantes acerca de la existencia del compromiso del personal en cuanto al mantenimiento y cuidado de materiales y equipos que le proporciona la institución a lo que nos supo mencionar que sí existe el personal cuando se suscita alguna novedad hace conocer para su reparación o por cualquier novedad ponen en conocimiento. Acerca del personal se llevó a contexto si considera que el trabajo desarrollado por el personal a su cargo es realizado con precisión y calidad a lo que nos respondió: sí, siempre se ha tenido un alto porcentaje en cumplimiento finalmente preguntamos si considera que el personal de la institución es productivo a lo que destaco que si, en su mayoría por cuanto existe compromiso en sacar adelante a la institución.

8. MATRIZ DE ALCANCE DE OBJETIVOS

Cuadro N° 1

Objetivo general

Analizar el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

Objetivo Especifico

Resultados esperados

Resultados logrados

Identificar el clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación.

Identificación de los elementos del clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación

Se identifica el clima laboral del Distrito 13D05 de Educación:

- De acuerdo a las encuestas realizadas a los colaboradores se obtuvo como resultado que el clima laboral no es el mejor.
- Limitado conocimiento por parte de los jefes inmediatos sobre el ambiente laboral en el cual trabajan sus colaboradores.
- Existen colaboradores que discrepan de las ideas de otros.
- La mayoría de colaboradores trabajan por su propia parte sin conocer que puede afectar a los demás sino se organizan.
- Algunos de los problemas personales inciden en el desarrollo de las actividades.
- Limitada comunicación conlleva a la desunión institucional.
- Estrés laboral.

		<ul style="list-style-type: none"> ‣ Actitudes negativas.
<p>Describir la productividad de los colaboradores del distrito 13D05 de Educación.</p>	<p>Descripción de la productividad en el desarrollo de las actividades de los colaboradores del distrito 13D05 de Educación.</p>	<p>Se describió la productividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ‣ Limitada motivación conlleva a la ausencia de compromiso de los colaboradores y por ende disminuye la productividad en las actividades que se desarrollan en la institución. ‣ Limitada comunicación entre colaboradores y jefe inmediato disminuye la productividad. ‣ Los elementos que influyen en la productividad son diversos por ende se debe incluir estrategias que refuercen la situación. ‣ Los procesos tienden a demorar por el limitado trabajo en equipo y comunicación que existe entre colaboradores. ‣ El desarrollo de las actividades en equipo no fluye con rapidez.

<p>Determinar cómo incide el clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.</p>	<p>Análisis sobre la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.</p>	<p>Se determino la incidencia del clima laboral en la productividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al ver la situación de la institución, se pudo observar que el clima laboral es poco agradable entre colaboradores y por ende afecta en la productividad de forma directa, ya que no se trabaja lo suficientemente en equipo. ➤ El ambiente se torna tenso en algunas situaciones, al presentarse algún inconveniente no se soluciona de manera rápida y esto genera conflictos. ➤ Diariamente no se realiza una planificación de las actividades que se deben cumplir dentro de la jornada laboral
<p>Elaborar una propuesta de mejoramiento del clima laboral para el progreso de la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.</p>	<p>De acuerdo a lo observado e investigado se da la necesidad de realizar una propuesta de mejoramiento del clima laboral para el progreso de la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.</p>	<p>Se elaboró la propuesta de mejoramiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La propuesta ayudará a que el clima laboral en la institución y lugares de trabajo mejore y que los colaboradores trabajen en conjunto para así tener una mejor productividad dentro del establecimiento y ser más comprensibles con el compromiso de todos. ➤ También será de gran relevancia para la productividad, ya que con ella existirá una mayor unión entre colaboradores y el resultado de los procedimientos que se lleven a cabo tomarán un mejor rumbo y serán de gran provecho para la organización. ➤ Es factible aplicar la propuesta porque en ella residen diversos aspectos, fortalezas y estrategias que se deben aplicar en la institución para que se mejoren totalmente las

situaciones en la que se han encontrado debilidades.

- Además de ello hace énfasis en lo más significativo que es conllevar el clima laboral positivo estableciendo al recurso humano como lo más importante en la organización, como también la productividad de los colaboradores, ya que se demuestra el trabajo en equipo para que los resultados que se obtengan sean factibles para el desarrollo de la institución, por ende, se alcanzan los objetivos fijados.

Elaborado por: Lisbeth Cevallos y Diana Zambrano

CAPITULO V

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

En la presente investigación se ha podido observar claramente que el clima laboral influye directamente de una u otra manera en la productividad de los colaboradores del Distrito 13D05 de educación El Carmen de esta manera se presentan las siguientes conclusiones:

- ✓ A través de la investigación y las encuestas se pudo identificar como se da el clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación El Carmen, observando cada uno de los factores que intervienen en el clima laboral y lo que sucede dentro de la institución. De acuerdo a lo mencionado por los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen tienen un clima laboral medianamente favorable sobrellevando algunas carencias con respecto a la motivación, toma de decisiones administrativas efectivas, incentivos, asignación de recursos, trabajo en equipo, la comunicación entre colaborador y jefe departamental y los problemas personales de los colaboradores.
- ✓ Según la percepción de los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen, poseen un nivel de productividad promedio, sin embargo, en la institución falta implementar la valoración del desempeño y productividad para evaluar en que está fallando el colaborador y de esta manera apoyarlo en lo que sea necesario para que sea más eficiente y aumente su nivel en las actividades que se le asignen.
- ✓ El clima laboral incide directamente en la productividad, por ende, si un colaborador no se encuentra en un entorno laboral agradable no puede desarrollar su trabajo de manera eficiente, la motivación es un factor clave para que dé resultado la productividad. De manera general si no se trabaja en equipo el compromiso que

tienen en la institución no da resultado, no es efectivo, ya que si el trabajo se realiza de manera independiente no se alcanzan las metas propuestas.

- ✓ Luego de realizar la investigación y debido a las conclusiones se da la necesidad de desarrollar una propuesta para el mejoramiento del clima laboral y la productividad para minimizar los problemas que se suscitan en el entorno de trabajo.

9.2. Recomendaciones

- ✓ A través de lo analizado se tiene como recomendación principal que el Distrito de Educación 13D05 debe realizar actividades que forjen el incremento de la motivación de los colaboradores en su mayoría a través de diferentes tipos de recompensas como por ejemplo premiaciones, reconocimientos, empleado del mes, entre otros; para que de esta manera el colaborador desarrolle de mejor manera sus actividades y se sienta que forma parte de una institución que fomenta la motivación que se valora el trabajo y esfuerzo diario que realizan. Así mismo es importante fortalecer los conocimientos de las funciones y metas de cada una de las áreas administrativas en las que se desempeñan.
- ✓ Se debe evaluar los planes, técnicas o procedimientos de trabajos de cada área que conforma el distrito de manera frecuente para incrementar el porcentaje de productividad que tiene cada colaborador por lo que se recomienda aplicar supervisión y orientación, ya que esto va a permitir optimizar la variable de productividad.
- ✓ El clima laboral incide directamente en la productividad de los colaboradores, trabajar en un entorno de trabajo agradable es sinónimo de un buen desempeño laboral. De manera general en la institución y en cada departamento se recomienda forjar la buena comunicación, motivación y el trabajo en equipo en los momentos necesarios para que los resultados que se obtengan sean los mejores.
- Además de ello contar con las herramientas necesarias y encontrarse con las mejores condiciones laborales hace que la productividad se refleje en un buen trabajo, todo ello depende de la manera en que se manejen las diferentes estrategias

que conlleven a que el clima laboral repercuta en la productividad de los colaboradores y por ende de la institución de manera positiva

- ✓ Como propuesta general se plantean diversas acciones a realizarse a nivel interno: de acuerdo a lo observado, analizado e investigado en la institución la propuesta planteada para mejorar el clima laboral se encamina en fortalecer los puntos más débiles como son: trabajar en equipo, medir el desempeño, generar incentivos y motivaciones.

10. DISEÑO DE LA PROPUESTA

10.1. Tema

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL PARA EL PROGRESO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL DISTRITO 13D05 DE EDUCACIÓN

10.2. Generalidades

El clima laboral repercute en la conducta y procedimiento que tiene cada uno de los miembros de la institución en sus puestos de trabajo, el clima laboral de cierta forma incide de manera directa en la productividad de los colaboradores y depende de ello el buen funcionamiento y los resultados que se obtengan al finalizar la jornada laboral.

De acuerdo a la investigación y las encuestas realizadas se deduce que el clima laboral que se percibe en la institución no es totalmente agradable y que existen diversos momentos en que la contrariedad entre colaboradores se da a relucir, por ello se plantea una propuesta y alternativas de mejoramiento para las situaciones que se perciben dentro de la institución para que las debilidades se formen en fortalezas y los procesos se desarrollen de la mejor manera posible.

Se implantarán objetivos dirigidos a las debilidades encontradas en la institución y en los departamentos de manera laboral, además de estrategias que se llevarán a cabo y los resultados que se esperan alcanzar para el mejoramiento del clima laboral y la productividad de los colaboradores del Distrito.

10.3. Justificación e importancia

Los colaboradores son la parte más fundamental en una institución, depende de ellos el logro de los objetivos, la interacción y comunicación que tengan entre compañeros de trabajo forja que se consiga la productividad, es necesario que tengan bien definidos cuales son las metas a las que se necesita llegar para que cada uno realice el trabajo que le compete siempre y cuando trabajen en equipo y de carácter eficiente.

La investigación está dirigida para conocer la incidencia del clima laboral sobre la productividad de los colaboradores y asimismo la propuesta se dirige a mejorar esos aspectos débiles en lo que se encuentra la institución. La calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los colaboradores y con ello mejora notablemente la productividad en la organización, ya que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales de la empresa.

El objetivo de la propuesta es establecer diferentes aspectos que ayuden al mejoramiento del clima laboral para el progreso de la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.

10.4. Objetivos

10.4.1. Objetivo General

Elaborar una propuesta de mejoramiento del clima laboral para el progreso de la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.

10.4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Implementar diferentes estrategias que ayuden al mejoramiento del clima laboral y la productividad de los colaboradores.
- ✓ Establecer aspectos que contribuyan a la comunicación, motivación, unión y trabajo en equipo.
- ✓ Evaluar los resultados conseguidos.

10.5. Fundamentación teórica

Como lo menciona (Chiavenato, 2015) Los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con el objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización.

Según (Tamayo & Cristhian, 2019) La función principal del clima laboral dentro de cualquier organización es la de brindar un buen ambiente dentro de la empresa a sus colaboradores, para que así sean más productivos, no obstante, si dentro de una organización existe mala comunicación, deficiencia en la gestión de información, entonces esa empresa tendrá un clima organizacional inadecuado, por ende, la productividad será baja y no habrá rentabilidad. El desempeño de los colaboradores se mide por indicadores que demuestren que son eficientes y eficaces al momento de realizar sus actividades programadas.

10.6. Desarrollo de la propuesta

Cuadro N° 2

Objetivos	Estrategias	Metas	Actividades	Indicadores de logro
<p>Implementar diferentes estrategias que ayuden al mejoramiento del clima laboral y la productividad de los colaboradores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones ✓ Actividades de confraternidad ✓ Motivación ✓ Recompensa ✓ Sistema de medición 	<p>✓ Cada uno de los elementos a implantar llevará al mejoramiento de los procesos en el Distrito de Educación 13D05, a medida que pase el tiempo y utilizando las herramientas y estrategias necesarias el jefe y cada colaborador percibirá un cambio positivo en el clima laboral y por ende en la productividad de los colaboradores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Otra de las acciones importantes es incluir al colaborador en diversas actividades que fortalezcan su espíritu laboral, ya que no solo se beneficia el trabajador sino también de manera general la institución. ✓ El líder del equipo puede utilizar estrategias de: capacitar, delegar, inspirar, motivar, recompensar y resaltar las aptitudes de cada integrante de equipo, aquello es indispensable para el buen desempeño de las labores porque se constituye una alianza entre colaboradores ligándose a los objetivos comunes. ✓ Incluir un sistema de medición de satisfacción para los usuarios que frecuentan recibir los servicios que se brindan en el distrito, de esta manera se podrá conocer si todos los elementos sugeridos en la propuesta realizada están 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conseguir un clima laboral agradable entre colaboradores ✓ Lograr que los colaboradores siempre se encuentren motivados para que desempeñen su trabajo de manera eficiente. ✓ A través del sistema de medición de satisfacción se podrá detectar en que punto están fallando los colaboradores y mejorar.

			siendo de provecho para el mejoramiento de la productividad.	
Establecer aspectos que contribuyan a la comunicación motivación, unión y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación ✓ Utilización de herramientas necesarias para el desarrollo de actividades. ✓ Cambios de puestos laborales ✓ Incentivos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La comunicación es uno de los factores importantes en una empresa por ende al implementarla servirá a que los colaboradores se comuniquen en cada momento y se fomente la unión y trabajo en equipo. ✓ Al realizar cambios de puestos laborales de acuerdo a la denominación del cargo logrará que los colaboradores se acoplen mejor a las actividades y las desarrollen de manera 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajo en equipo, en este punto se sugiere hacer énfasis como institución para comprometer más a los colaboradores en la unión y trabajo en equipo promoviendo un ambiente de colaboración bajo las distintas herramientas que puedan ser utilizadas en la organización. ✓ Para mejorar la productividad es necesario que se realicen algunos cambios de puestos laborales, ya que muchos colaboradores se encuentran en lugares que no están acorde a la denominación de su cargo, y por ende no son productivos. Además de ello otorgar constantemente los recursos necesarios que se necesitan en el trabajo porque de este factor también depende el buen desarrollo de las actividades. ✓ Incorporar constantemente la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conseguir que los colaboradores mantengan la unión y trabajo en equipo para que el ambiente en que se desenvuelven sea agradable. ✓ Lograr la comunicación total entre jefes, colaboradores y viceversa. ✓ Lograr que los colaboradores se encuentren totalmente capacitados en las diferentes situaciones del distrito.

		más rápida, bajo sus conocimientos	comunicación, los incentivos y la motivación en la institución se puede concentrar la realización de charlas, capacitaciones que refuercen temas de gestión en las actividades que desarrollan, realizar confraternidad frecuente entre colaboradores y jefe para tener una mejor comunicación y trabajo en equipo, socializar resultados.	
--	--	------------------------------------	--	--

<p>Evaluar los resultados conseguidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar las estrategias ✓ Evaluar los objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medir los resultados obtenidos. ✓ Demostrar que se han conseguido los objetivos planteados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar un análisis sobre todas las estrategias que se han establecido para el mejoramiento del clima laboral y la productividad de los colaboradores. ✓ Analizar de manera general en el Distrito de Educación 13D05 la convivencia que se obtiene en los 29 colaboradores que laboran en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demostrar el avance que se obtuvo después de la propuesta realizada ✓ Lograr el clima laboral positivo y mejoramiento de la productividad de los colaboradores ✓ Lograr que los usuarios se sientan satisfechos con el servicio que se brinde en el distrito, después de utilizar los elementos propuestos para la mejora del clima y la productividad.
---	---	---	--	---

Elaborado por: Lisbeth Cevallos y Diana Zambrano

10.7. Beneficiarios de la propuesta

Beneficiarios directos

- ✓ Todos los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación
- ✓ Jefes departamentales
- ✓ Director Distrital
- ✓ Los usuarios

Beneficiarios indirectos

- ✓ El Distrito 13D05 de Educación
- ✓ Las instituciones educativas
- ✓ La familia de cada uno de los colaboradores

10.8. Recursos de la propuesta

Capital humano

- ✓ Capacitación de las estudiantes de la carrera de administración de Empresas
- ✓ Colaboradores del Distrito 13D05 de Educación

Materiales

- ✓ Computadoras (laptops)
- ✓ Proyector
- ✓ Impresiones
- ✓ Celular
- ✓ Internet

Económico

- ✓ Dinero invertido
- ✓ Transporte
- ✓ Comida

Se les brindará capacitaciones a los colaboradores del distrito 13D05 de Educación para hacer conocer cada una de las estrategias y elementos necesarios para el mejoramiento del clima laboral y la productividad de los colaboradores. Además de ello para forjar la comunicación, unión y trabajo en equipo que son los factores imprescindibles para trabajar en un ambiente laboral agradable.

Impacto social: En un futuro se percibirá un Distrito 13D05 de Educación mejorado que brinde el mejor servicio a sus usuarios y que la convivencia entre colaboradores sea la mejor.

10.9. Presupuesto de la propuesta

Cuadro N° 3

DENOMINACION	VALOR
Computadora	\$850
Proyector	\$80
Impresiones	\$10
Internet	\$10
TOTAL	\$950

Elaborado por: Lisbeth Cevallos y Diana Zambrano

10.10. Cronograma de la propuesta

Cuadro N° 4

2021		
ACTIVIDAD	Noviembre	Diciembre
Diseño de la propuesta	X	
Socialización	X	
Revisión	X	
Ejecución		X
Evaluación		X
Informes		X

Elaborado por: Lisbeth Cevallos y Diana Zambrano

BIBLIOGRAFÍA

- Arévalo, S. (1 de Diciembre de 2018). *Repositorio.upeu*. Obtenido de Universidad Peruana Unión:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1591/Sindy_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Borda, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. *Editorial UNED*, 27.
- Caicho, G. (2017). Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil .
- Camino, S. (3 de Septiembre de 2019). *Pimicias.ec*. Obtenido de La importancia de la productividad en el crecimiento económico:
<https://www.pimicias.ec/noticias/firmas/importancia-productividad-crecimiento-economico/>
- Chávez, W. (2 de Enero de 2016). *Repositorio.utelesup.edu.pe*. Obtenido de UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP:
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/555/1/CHAVEZ%20CORTEGANA%20WILDELL%20TULIO.pdf>
- Chiavenato. (2015). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Del Carpio, S. (02 de Febrero de 2016). *Repositorio de Tesis UCSM*. Obtenido de UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA:
<https://core.ac.uk/download/pdf/198133655.pdf>
- Drucker, P. (2016). *Tomar decisiones efectivas*. Obtenido de <https://www.estrategiamagazine.com/administracion/tomar-decisiones-efectivas-una-cuestion-planificada-i/>
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos basicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 10.
- Gomez, L. (2017). Diagnóstico de calidad y productividad en las empresas del sector metalmeccánico de la Provincia de Valdivia. *Sintesis Tecnologica*.
- Gonzales, H. (13 de Febrero de 2019). *Repositorio.unjbg.edu.pe*. Obtenido de Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna:
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3718/213_2019_gonzales_ccopacati_h_espg_maestria_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Ingenia. (15 de Enero de 2020). *La iniciativa como competencia profesional*. Obtenido de <https://ingenia.es/actualidad/conocimiento/la-iniciativa-como-competencia-profesional/>
- Inglessi, D., & Mimbela, K. (2017). *El clima laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Tai Loy S.A. local El Golf de la ciudad de Trujillo en el I trimestre del año 2017*.
- Naranjo, G., Ortíz, L., Villareal, R., & Amar, P. (2018). Factores que inciden en la generación de iniciativas empresariales. *Revista Latinoamericana de Hipertension*. Obtenido de Obtenido de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_lh/
- Ortiz, L., Coronell, R., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud.
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Ciencia y Sociedad*, 335.
- Pilco, Y., & Quispe, J. (2018). *Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa full jeans, cusco, 2017 (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1394/Yoni_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Rica, U. d. (29 de Junio de 2017). *Adaptación al cambio: Una competencia necesaria para crecer profesionalmente*. Obtenido de <https://cicap.ucr.ac.cr/web/adaptacion-al-cambio-una-competencia-necesaria-para-crecer-profesionalmente/?ModPagespeed=off>
- Rivera, D., Rincon, J., & Flores, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE.
- Tamayo, Ñ., & Cristhian, R. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018.
- Vargas, M. d. (2017). Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de Inglés de una Universidad Privada en Lima. *(Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa)*.
- Velásquez, M. &. (25 de Mayo de 2018). *Dialnet.net*. Obtenido de Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756321>

Viñán, J. (21 de Julio de 2017). *Eumed.net*. Obtenido de Revista: Caribeña de Ciencias Sociales: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>

Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima – 2016*. Lima.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESCUELA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: El clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, Cantón El Carmen, Provincia de Manabí.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL DISTRITO 13D05 DE EDUCACION, CANTÓN EL CARMEN

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Analizar el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar el clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Describir la productividad de los colaboradores del distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Determinar cómo incide el clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Elaborar una propuesta de mejoramiento del clima laboral para el progreso de la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.

Señores colaboradores del Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen le agradecemos responder a esta breve encuesta de forma anónima con la finalidad de ofrecerles la posibilidad de expresar su opinión respecto a las condiciones en la que usted desempeña su trabajo, la misma que será de gran aporte para nuestro trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Licenciadas en Administración de Empresas. Lea cuidadosamente cada proposición y encierre la alternativa que usted considere.

VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

1. ¿Cuántos años tiene laborando en la institución?

- Menos de 1 año
- De 1 a 3 años
- De 4 a 6 años
- De 6 a 9 años
- Mas de 9 años

2. ¿Su trabajo es bajo contrato o nombramiento?

- Contrato
- Nombramiento

3. ¿La institución se preocupa por mantener motivado al personal?

- Siempre
- A veces
- Nunca

4. ¿La institución fomenta la unión y el trabajo en equipo?

- Mucho
- Poco
- Nada

5. Considera Ud. ¿Que en la institución se toman decisiones administrativas efectivas?

- Si lo considero
- Posiblemente
- No lo considero

6. ¿La relación entre usted y su jefe departamental es agradable y da libertad de expresión?

- › Agradable
- › Poco agradable
- › Desagradable

7. ¿Las funciones asignadas están acorde a la denominación del cargo?

- › Si está acorde
- › Medianamente acorde
- › No está acorde

8. ¿La institución se preocupa por otorgarle los recursos necesarios para desarrollar su trabajo de manera eficiente?

- › Si otorgan los recursos necesarios
- › Parcialmente otorgan los recursos necesarios
- › No asignan los recursos cuando se los necesitan

9. ¿Existe eficiente comunicación entre usted y sus jefes inmediatos?

- › Muy eficiente
- › Poco eficiente
- › Nada eficiente

10. ¿Las condiciones de trabajo son propicias para desarrollar eficientemente su trabajo?

- › Siempre
- › Casi Siempre
- › Algunas veces
- › Casi Nunca
- › Nunca

11. ¿Existe una efectiva comunicación en los grupos de trabajo?

- › Siempre
- › Casi Siempre
- › Algunas veces
- › Casi Nunca
- › Nunca

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

12. ¿Su conducta en el trabajo es positiva, proactiva e innovadora?

- › Siempre
- › A veces
- › Nunca

13. ¿Se adapta con facilidad a los cambios que surgen en la institución?

- › Siempre
- › A veces
- › Nunca

14. ¿Posee la experiencia y conocimiento necesario para desempeñar correctamente su trabajo?

- › Mucho
- › Poco
- › Nada

15. ¿Cree usted que la remuneración es justa para el trabajo que realiza?

- › Si es justa
- › Parcialmente justa
- › No es justa

16. ¿Una remuneración justa motiva a un empleado?

- › Mucho
- › Poco
- › Nada

17. ¿Funciona el trabajo en equipo en su institución?

- › Siempre
- › Casi Siempre
- › Algunas veces
- › Casi Nunca
- › Nunca

18. ¿Su trabajo lo realiza sin necesidad de supervisión?

- › Siempre
- › Casi Siempre
- › Algunas veces
- › Casi Nunca
- › Nunca

19. ¿En su institución realizan evaluación del desempeño y productividad?

- › Siempre
- › Casi Siempre
- › Algunas veces
- › Casi Nunca
- › Nunca

20. ¿Cada que tiempo se realiza la evaluación del desempeño?

- › Cada año

- › Cada semestre
- › Cada 2 años
- › Después de los 2 años
- › Casi nunca

21. ¿Se socializan los resultados de la evaluación del desempeño?

- › Si se socializan entre todos los colaboradores
- › Se da a conocer a los jefes departamentales
- › Se desconoce los resultados de la evaluación

22. ¿Cree usted que los incentivos ayudan a incrementar la productividad en el personal?

- › Siempre
- › A veces
- › Nunca

23. ¿Inciden sus problemas personales en las actividades que realiza en su puesto de trabajo?

- › Mucho
- › Poco
- › Nada

24. ¿En su unidad de trabajo existe el personal necesario?

- › Si existe
- › Falta personal

25. ¿El trabajo desempeñado por todos los empleados de su unidad es eficiente?

- › Siempre
- › Casi Siempre

- › Algunas veces
- › Casi Nunca
- › Nunca

26. ¿Existe la predisposición para tomar la iniciativa de realizar algo diferente en el trabajo?

- › Siempre
- › Casi Siempre
- › Algunas veces
- › Casi Nunca
- › Nunca

27. ¿Qué factor influye en la productividad a la hora de realizar su trabajo?

- › Ambiente de trabajo
- › Recursos de trabajo
- › Relación entre compañeros
- › Estándares de trabajo
- › Capacitaciones laborales

28. ¿Define un plan de acción diario para cumplir con la productividad laboral?

- › Si se define
- › A veces se define
- › Nunca se define

29. ¿Se obtienen buenos resultados al finalizar su jornada laboral?

- › Si se obtiene
- › A veces se obtiene
- › Nunca se obtiene



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESCUELA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: El clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, Cantón El Carmen, Provincia de Manabí.

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DEL DISTRITO 13D05 DE
EDUCACION, CANTÓN EL CARMEN**

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Analizar el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen, provincia de Manabí.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar el clima laboral en el Distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Describir la productividad de los colaboradores del distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Determinar cómo incide el clima laboral en la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.
- ✓ Elaborar una propuesta de mejoramiento del clima laboral para el progreso de la productividad de los colaboradores en el Distrito 13D05 de Educación.

Estimado Director del Distrito 13D05 de Educación, cantón El Carmen le agradecemos responder a esta breve entrevista, la misma que será de gran aporte para nuestro trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Licenciadas en Administración de Empresas.

1. ¿Considera usted que la actitud del personal hacia el trabajo es positiva, proactiva e innovadora?

2. ¿El personal se adapta con facilidad a los cambios dentro de la institución?

3. ¿Existe el compromiso del personal en cuanto al mantenimiento y cuidado de materiales y equipos que le proporciona la institución?

4. ¿Considera que el trabajo desarrollado por el personal a su cargo es realizado con precisión y calidad?

5. ¿Considera que el personal de la institución es productivo?

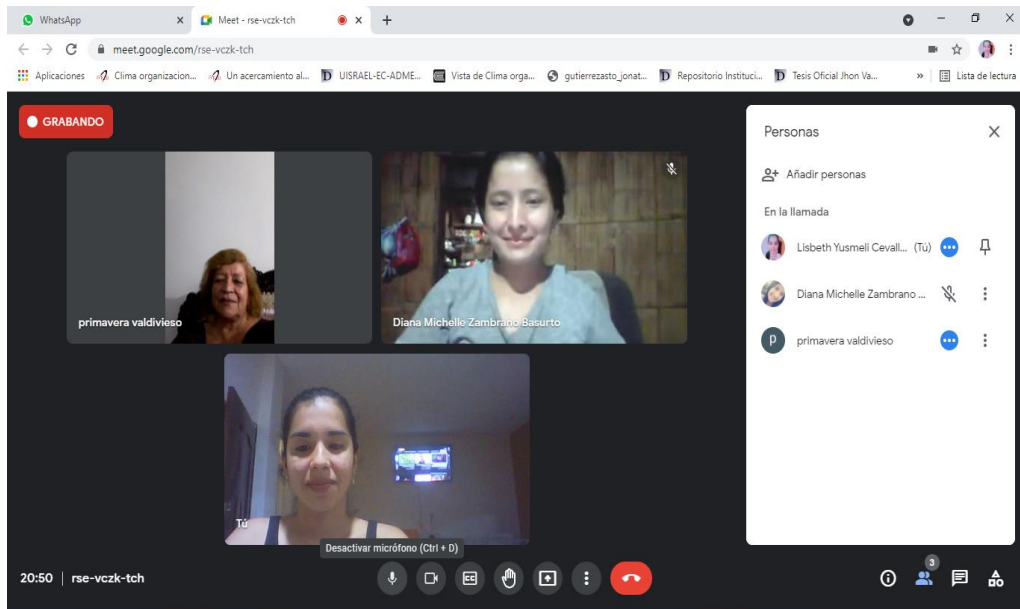


Ilustración N° 1 Reunión con la tutora para correcciones del trabajo de titulación

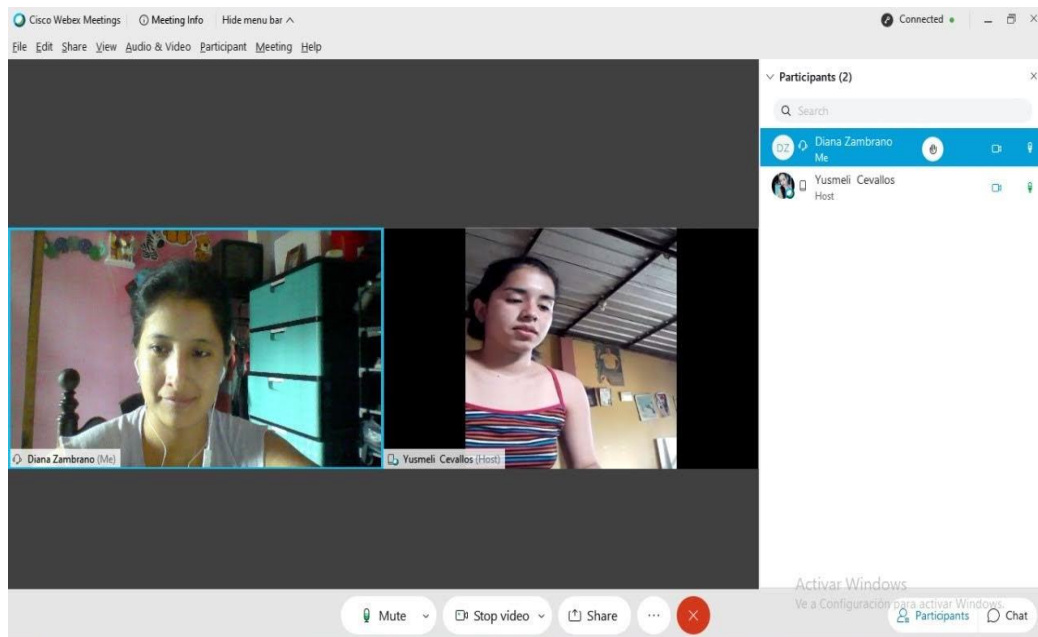


Ilustración N° 2 Desarrollando el trabajo de titulación



Ilustración N° 3 Visita al Distrito 13D05 de Educación El Carmen



Ilustración N° 4 Entrevista al Director Distrital 13D05 de Educación El Carmen



Ilustración N° 5 Realizando las encuestas a los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen



Ilustración N° 6 Realizando las encuestas a los colaboradores del Distrito 13D05 de Educación El Carmen

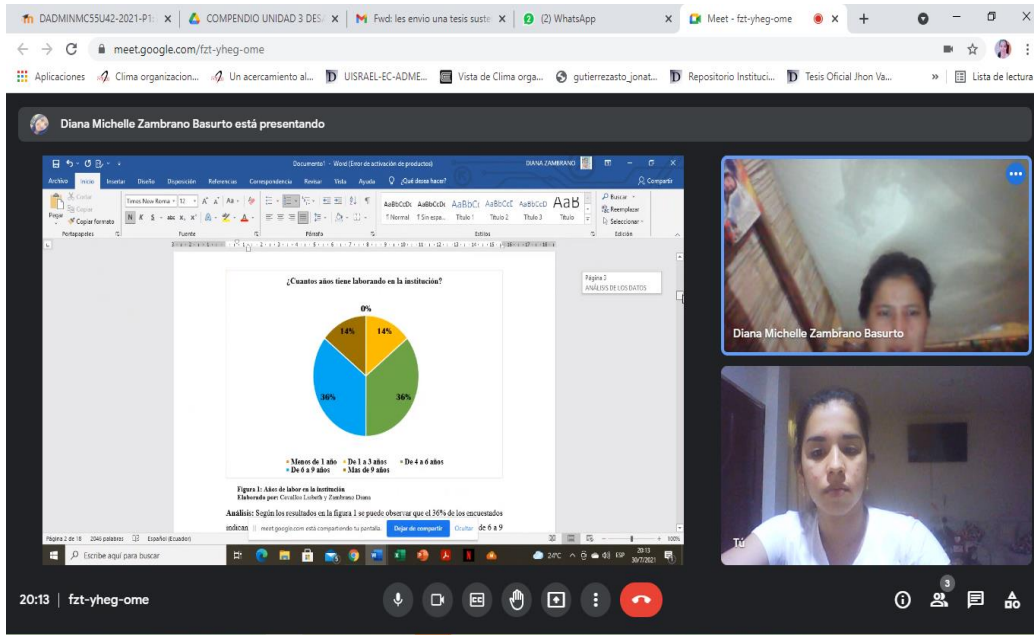


Ilustración N° 7

Realizando las tabulaciones con los resultados de las encuestas