



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**TEMA:**

**Clima Organizacional y su relación con la productividad  
laboral en el Ministerio del Interior – Subsecretaría de  
Migración.**

**AUTOR (ES):**

**Alvear Ruiz, Kevin Guillermo**

**Componente práctico del examen complejo previo a la  
obtención del título de  
INGENIERO EN GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**REVISOR**

**Ing. Arias Arana, Wendy Vanessa Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador  
18 de marzo del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente componente práctico del examen complejo, fue realizado en su totalidad por **Alvear Ruiz, Kevin Guillermo** como requerimiento para la obtención del título de **INGENIERO EN GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**.

**TUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_  
**Ing. Arias Arana, Wendy Vanessa Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ing. Hurtado Cevallos, Gabriela Elizabeth Mgs.**

**Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del año 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Alvear Ruiz, Kevin Guillermo**

**DECLARO QUE:**

El componente práctico del examen complejo, **Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral en el Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración** previo a la obtención del título de **Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 18 días del mes de marzo del año 2019**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Alvear Ruiz, Kevin Guillermo**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Alvear Ruiz, Kevin Guillermo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral en el Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 del mes de marzo del año 2019**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Alvear Ruiz, Kevin Guillermo**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL  
**REPORTE DE URKUND**

← → ↻ <https://secure.orkund.com/view/46935247-462826-249876#q1bKLvayio7VUSrOTM/LTMtMTsxLTIWYmQgFAA==> ☆ 0

**URKUND** Wendy Arias (wendy.arias) ▾

**Documento:** [ALVEAR RUIZ KEVIN GUILLERMO FINAL.docx](#) (D48055124)  
**Presentado:** 2019-02-18 09:29 (-05:00)  
**Presentado por:** kevin.alvear@gmail.com  
**Recibido:** wendy.arias.ucsg@analysis.orkund.com

0% de estas 22 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

**Lista de fuentes Bloques**

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	<a href="#">ALISON MABEL CASTILLO ZUÑIGA.docx</a>
	<a href="#">COMPONENTE PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO.docx</a>
	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9274/1/IT-UCSG-PRE-ECO-ADM-438.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9274/1/IT-UCSG-PRE-ECO-ADM-438.pdf</a>
	<a href="#">Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del ár...</a>
	<a href="https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>

1 Advertencias. Reiniciar. Exportar. Compartir.

Escriba el tema del trabajo)

AUTOR(ES) (nombres, apellidos completos) REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (nombres, apellidos completos)  
INSTITUCIÓN: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil FACULTAD: (nombre de la facultad) CARRERA:  
(nombre de la carrera) TÍTULO OBTENIDO: (nombre del título que aspira) FECHA DE PUBLICACIÓN: (día) de  
(mes) de (año) No. DE PÁGINAS: (# de páginas) AREAS TEMÁTICAS: (registrar por lo menos 3) PALABRAS  
CLAVES/ KEYWORDS: (registrar por lo menos 6 palabras claves) RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

ADJUNTO PDF:

69%	# 42 Activo	Archivo de registro Urkund: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / ALISON MABEL CASTILL... 69%
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE): Nombre: Ing. Román Bermeo, Cynthia Lizbeth Mgs. Teléfono: +593-4-3804601 Ext. 1637 E-mail: cynthia.roman@cu.ucsg.edu.ec SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA No. DE REGISTRO (en base a datos): No. DE CLASIFICACIÓN: DIRECCIÓN URL (tesis en la web): 6		CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE): Nombre: Carrillo Saldarrea Sofia Viviana, Mgs. Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419 E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA No. DE REGISTRO (en base a datos): No. DE CLASIFICACIÓN: DIRECCIÓN URL (tesis en la web): \*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a mis padres, quienes siempre fueron el apoyo para seguir adelante, a mi tía Karen, quien ha compartido a mi lado cada etapa de mi vida y me ha apoyado en cada momento, siempre dándome ánimos para seguir adelante. Y a cada miembro de mi familia que siempre me han brindado su apoyo a lo largo de este trayecto.

A todos los docentes que me acompañaron a lo largo de la carrera, y en especial a mi tutora, Wendy, quien siempre supo guiarme correctamente para que este proyecto salga de la mejor manera.

Kevin Guillermo Alvear Ruiz.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado a mis padres. Walter Alvear y Rosa Ruiz, y también para Karen Ruiz, quienes han sido pilar fundamental en mi vida, quienes siempre han confiado en mí y me han apoyado a lo largo de esta etapa.

Kevin Guillermo Alvear Ruiz.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Esther Georgina Balladares Calderón Mgs.**  
DECANA DE LA FACULTAD

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Gabriela Elizabeth Hurtado Cevallos Mgs.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Denise Patricia Baños Mora Mgs.**  
COORDINADOR DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Arias Arana, Wendy Vanessa Mgs.**  
REVISOR



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

**CALIFICACIÓN**

---

**ALVEAR RUIZ KEVIN GUILLERMO**

# ÍNDICE GENERAL

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
FORMULACION DEL PROBLEMA .....	2
OBJETIVOS.....	3
Objetivo General:.....	3
Objetivos Específicos .....	3
JUSTIFICACION .....	4
Limitaciones y Delimitaciones.....	4
2. MARCO TEORICO .....	6
Clima Organizacional.....	6
Productividad .....	7
Factores humanos que inciden en la productividad.....	9
Factores Externos en la productividad de una organización. ....	10
Factores Internos en la productividad de una organización.....	10
MARCO REFERENCIAL .....	11
Relación entre Clima Organizacional y productividad laboral .....	12
Identificación de Variables y relación de Variables. ....	14
Operacionalización de Variables.....	14
3. METODOLOGÍA .....	15
Diseño de Investigación .....	15
Enfoque de la Investigación .....	16
Alcance.....	16
Población.....	17
Muestra.....	17
Técnica de Recogida de Datos .....	18

Análisis de Datos .....	19
4. RESULTADOS .....	20
Análisis de los resultados .....	20
Modelo estadístico Chi Cuadrado .....	63
5. CONCLUSIONES .....	65
6. RECOMENDACIONES .....	66
7. REFERENCIAS .....	68
8. ANEXOS .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables .....	14
Tabla 2 Datos de la población .....	18
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad. Prueba de Alfa de Cronbach .....	20
Tabla 4 Pregunta número uno del cuestionario .....	21
Tabla 5 Pregunta número dos del cuestionario .....	21
Tabla 6 Pregunta número tres del cuestionario .....	22
Tabla 7 Pregunta número cuatro del cuestionario .....	23
Tabla 8 Pregunta número cinco del cuestionario .....	24
Tabla 9 Pregunta número seis del cuestionario.....	25
Tabla 10 Pregunta número siete del cuestionario .....	26
Tabla 11 Pregunta número ocho del cuestionario .....	27
Tabla 12 Pregunta número nueve del cuestionario .....	28
Tabla 13 Pregunta número diez del cuestionario .....	29
Tabla 14 Pregunta número once del cuestionario .....	30
Tabla 15 Pregunta número doce del cuestionario .....	31
Tabla 16 Pregunta número trece del cuestionario .....	32
Tabla 17 Pregunta número catorce del cuestionario .....	33
Tabla 18 Pregunta número quince del cuestionario .....	34
Tabla 19 Pregunta número dieciséis del cuestionario .....	35
Tabla 20 Pregunta número diecisiete del cuestionario .....	36
Tabla 21 Pregunta número dieciocho del cuestionario.....	37
Tabla 22 Pregunta número diecinueve del cuestionario.....	38
Tabla 23 Pregunta número veinte del cuestionario .....	39
Tabla 24 Pregunta número veintiuno del cuestionario .....	40
Tabla 25 Pregunta número veintidós del cuestionario.....	41
Tabla 26 Pregunta número veintitrés del cuestionario .....	42
Tabla 27 Pregunta número veinticuatro del cuestionario .....	43
Tabla 28 Pregunta número veinticinco del cuestionario .....	44

Tabla 29 Pregunta número veintiséis del cuestionario .....	45
Tabla 30 Pregunta número veintisiete del cuestionario .....	46
Tabla 31 Pregunta número veintiocho del cuestionario.....	47
Tabla 32 Pregunta número veintinueve del cuestionario.....	48
Tabla 33 Pregunta número treinta del cuestionario .....	49
Tabla 34 Pregunta número treinta y uno del cuestionario .....	50
Tabla 35 Pregunta número treinta y dos del cuestionario .....	51
Tabla 36 Pregunta número treinta y tres del cuestionario .....	52
Tabla 37 Pregunta número treinta y cuatro del cuestionario .....	53
Tabla 38 Pregunta número treinta y cinco del cuestionario.....	54
Tabla 39 Pregunta número treinta y seis del cuestionario.....	55
Tabla 40 Pregunta número treinta y siete del cuestionario .....	56
Tabla 41 Pregunta número treinta y ocho del cuestionario .....	57
Tabla 42 Pregunta número treinta y nueve del cuestionario .....	58
Tabla 43 Pregunta número cuarenta del cuestionario .....	59
Tabla 44 Productividad Funcionarios, mes de Julio del 2018      Extracto de la empresa TAGSA. ....	61
Tabla 45 Tabla cruzada para relación clima laboral y productividad .....	63
Tabla 46 Prueba Chi Cuadrado entre dos variables .....	64
Tabla 47 Instrumento de medición Koys y Decottis, 1991 (Decottis & Koys, 1991).....	71

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Muestra porcentual de la pregunta número uno del cuestionario. ....	21
Ilustración 2 Muestra porcentual de la pregunta número dos del cuestionario. ....	22
Ilustración 3 Muestra porcentual de la pregunta número tres del cuestionario. ....	23
Ilustración 4 Muestra porcentual de la pregunta número cuatro del cuestionario. ....	24
Ilustración 5 Muestra porcentual de la pregunta número cinco del cuestionario. ....	25
Ilustración 6 Muestra porcentual de la pregunta número seis del cuestionario. ....	26
Ilustración 7 Muestra porcentual de la pregunta número siete del cuestionario. ....	27
Ilustración 8 Muestra porcentual de la pregunta número ocho del cuestionario. ....	28
Ilustración 9 Muestra porcentual de la pregunta número nueve del cuestionario. ....	29
Ilustración 10 Muestra porcentual de la pregunta número diez del cuestionario. ....	30
Ilustración 11 Muestra porcentual de la pregunta número once del cuestionario. ....	31
Ilustración 12 Muestra porcentual de la pregunta número doce del cuestionario. ....	32
Ilustración 13 Muestra porcentual de la pregunta número trece del cuestionario. ....	33
Ilustración 14 Muestra porcentual de la pregunta número catorce del cuestionario. ....	34
Ilustración 15 Muestra porcentual de la pregunta número quince del cuestionario. ....	35
Ilustración 16 Muestra porcentual de la pregunta número dieciséis del cuestionario. ....	36
Ilustración 17 Muestra porcentual de la pregunta número diecisiete del cuestionario. ....	37
Ilustración 18 Muestra porcentual de la pregunta número dieciocho del cuestionario. ....	38
Ilustración 19 Muestra porcentual de la pregunta número diecinueve del cuestionario. ....	39
Ilustración 20 Muestra porcentual de la pregunta número veinte del cuestionario. ....	40
Ilustración 21 Muestra porcentual de la pregunta número veintiuno del cuestionario. ....	41
Ilustración 22 Muestra porcentual de la pregunta número veintidós del cuestionario. ....	42
Ilustración 23 Muestra porcentual de la pregunta número veintitrés del cuestionario. ....	43
Ilustración 24 Muestra porcentual de la pregunta número veinticuatro del cuestionario. ....	44
Ilustración 25 Muestra porcentual de la pregunta número veinticinco del cuestionario. ....	45
Ilustración 26 Muestra porcentual de la pregunta número veintiséis del cuestionario. ....	46
Ilustración 27 Muestra porcentual de la pregunta número veintisiete del cuestionario. ....	47
Ilustración 28 Muestra porcentual de la pregunta número veintiocho del cuestionario. ....	48

Ilustración 29 Muestra porcentual de la pregunta número veintinueve del cuestionario.....	49
Ilustración 30 Muestra porcentual de la pregunta número treinta del cuestionario. ....	50
Ilustración 31 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y uno del cuestionario. ....	51
Ilustración 32 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y dos del cuestionario. ....	52
Ilustración 33 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y tres del cuestionario. ....	53
Ilustración 34 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y cuatro del cuestionario.	54
Ilustración 35 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y cinco del cuestionario...	55
Ilustración 36 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y seis del cuestionario.....	56
Ilustración 37 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y siete del cuestionario. ..	57
Ilustración 38 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y ocho del cuestionario. ..	58
Ilustración 39 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y nueve del cuestionario.	59
Ilustración 40 Muestra porcentual de la pregunta número cuarenta del cuestionario. ....	60

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo mostrar la relación entre el clima organización y la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo. Este estudio se desarrolló por medio de un modelo descriptivo de corte transeccional, ya que se utilizó la recolección de datos mediante la encuesta basada en las ocho escalas del clima organizacional creada por (Decottis & Koys, 1991) realizada al personal perteneciente a la institución pública antes mencionada. La presente investigación se realiza bajo el enfoque mixto. Siendo así una investigación de campo de tipo no experimental, y así determinar si tiene una relación directa con el clima organizacional y la productividad. Así mismo se realizó el levantamiento de los datos en una muestra de 103 funcionarios los cuales pertenecen al Ministerio del Interior. El resultado que se obtuvo fue que el Clima organizacional influye de manera directa a la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración.

***Palabras Claves: Clima Organizacional, productividad, relación, factores, motivación, empleados.***

## **ABSTRACT**

This research work aims to show the relationship between the organizational environment and labor productivity within the Ministry of the Interior - Undersecretary of Migration of the Airport José Joaquín de Olmedo. This study was developed through a descriptive model of transactional cut, since it was used the collection of data through the survey based on the eight scales of the organizational climate created by (Decottis & Koys, 1991) carried out to the personnel belonging to the public institution before mentioned. This research is conducted under a mixed approach. It is thus a field research of a non-experimental type, and thus determine whether it has a direct relationship between organizational climate and productivity. The data was also collected from a sample of 103 officials who belong to the Ministry of the Interior. The result obtained was that the organizational climate directly influences labor productivity within the Ministry of the Interior - Undersecretary of Migration.

***Keywords: Organizational Environment, productivity, relationship, factors, motivation, employees.***

## RÉSUMÉ

Ce travail de recherche vise à montrer la relation entre le climat organisationnel et la productivité du travail au sein du ministère de l'Intérieur - Sous-secrétaire à la migration de l'aéroport José Joaquín de Olmedo. Cette étude a été développée au moyen d'un modèle descriptif de coupe transversale, puisqu'elle a été utilisée pour la collecte de données au moyen de l'enquête basée sur les huit échelles du climat organisationnel créé par (Decottis & Koys, 1991) réalisée auprès du personnel appartenant à l'institution publique mentionnée précédemment. Cette recherche est menée dans le cadre de l'approche mixte. Il s'agit donc d'une recherche sur le terrain de type non expérimental, qui permet de déterminer si elle a un lien direct avec le climat organisationnel et la productivité. Les données ont également été recueillies auprès d'un échantillon de 103 fonctionnaires appartenant au Ministère de l'intérieur. Le résultat obtenu a été que le climat organisationnel influence directement la productivité du travail au sein du Ministère de l'Intérieur - Sous-secrétaire à la Migration.

***Mots Clés : Climat organisationnel, productivité, relation, facteurs, motivation, employés.***

# 1. INTRODUCCIÓN

## FORMULACION DEL PROBLEMA

El clima organizacional en relación con la productividad laboral ha sido objeto de estudio de muchas investigaciones, dado a que se considera un factor de gran importancia dentro de cualquier organización.

Se considera que una organización para que pueda mantenerse debe mejorar constantemente, la mejora de procesos internos hará que los empleados se sientan más comprometidos con su trabajo.

El clima organizacional y la satisfacción laboral generalmente se asumen como factores que inciden sobre el desempeño laboral de las empresas, una noción con fundamento teórico y empírico desarrollado, pero con pocos estudios destinados a cuantificar la asociación esperada.

Para que exista una mejora de productividad laboral a largo plazo, es indispensable mejorar la calidad del ambiente laboral, y como consecuencia de un deterioro del ambiente laboral aumentan los niveles de ausentismo, renuncias, rotación de colaboradores e incluso la indiferencia de los colaboradores quienes lo único que buscan es cumplir con el mínimo requerido de sus funciones.

Según (Barney & Wright, 1998), en un clima laboral inadecuado puede influir lo siguiente:

- No existe una satisfacción laboral para los colaboradores si estos no tienen buenas condiciones de trabajo.
- Las políticas de la empresa y la mala práctica comercial pueden generar la inconformidad en los trabajadores.
- Los empleados muy pocas veces son tomados en cuenta para la toma de decisiones dentro de la organización.

- Incertidumbre del personal respecto de sus roles y funciones.

Por otra parte, para (Venutolo, 2009) nos expresa que ante la introducción de cambios organizacionales aparecen conductas en los empleados reconocidas perfectamente como resistencias ante los cambios. Estas se pueden expresar mediante actitudes de descontento por parte de los colaboradores, así como también con falta de importancia hacia las actividades que estos realizan, y muchas veces también se ven expresadas mediante protestas hacia la empresa. Debido a estos cambios que realiza la empresa, muchos de ellos para el bien de esta, no siempre son tomados de la mejor manera por los empleados, ya que generan problemas nuevos que son propios de las transformaciones organizacionales y que siempre deben ser solucionados de manera rápida y efectiva para que la productividad no se vea afectada en lo más mínimo dentro de la organización.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

Analizar el clima organizacional y su relación con la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar los factores de mayor influencia en la relación del clima laboral con la productividad
- Recoger la data sobre la percepción del clima laboral que tienen los trabajadores de la subsecretaría de migración.
- Analizar los resultados de las encuestas proporcionadas al personal de la subsecretaría de migración para justificar los cambios o incrementar las fortalezas de los colaboradores.
- Definir cambios internos para mejorar el clima laboral y a su vez incrementar la productividad de los colaboradores

## **JUSTIFICACION**

Con esta investigación se busca conocer los principales factores que influyen en la relación existente entre el clima organizacional y la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior, Subsecretaría de Migración. A pesar de que en la mayoría de las entidades públicas gubernamentales ecuatorianas se refleja un clima laboral poco agradable. Por otra parte, la investigación permite conocer la relación entre el clima laboral y la productividad en esta entidad pública. De existir una relación directa entre estas variables, se propondrán cambios dentro de la organización con el fin de que mejoren las relaciones laborales entre colaboradores y a su vez la productividad de estos.

### **Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional influye directamente en la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaria de Migración.

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no influye directamente en la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaria de Migración.

### **Limitaciones y Delimitaciones**

#### **Limitación:**

Una “limitación” identifica posibles debilidades del estudio (Pajares, 2007), este proyecto de investigación se va a desarrollar en el Ministerio del Interior – Subsecretaria de Migración. Como limitaciones se puede referir al tiempo de recolección de la data aproximadamente un mes que fue el indicado por medio de los directivos de la institución antes mencionada. Otra limitación de la investigación es la presunción de que los colaboradores de la institución sean totalmente honestos al momento de responder el cuestionario ya que podrían sentir algún temor de perder su lugar de trabajo. Por ultima limitación podemos mencionar el acceso un poco restringido a la

data por parte del departamento administrativo de la institución ya mencionada.

**Delimitación:**

Una “delimitación” identifica los límites, o alcance específico, de un estudio, afirma (Pajares, 2007) La información requerida va a ser recogida solamente durante el tiempo indicado por los directivos en el mes de enero del 2019, y va a ser evaluado solo el personal del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo.

# CAPITULO 1

## 2. MARCO TEORICO

### Clima Organizacional

El concepto de Clima Organizacional fue introducido por primera vez en 1960 por Saul William Gellerman, psicólogo de la Universidad de Dallas, Texas. Menciona que, desde factores organizacionales, como estructura, políticas y reglas, incluso hasta atributos internos de la organización como la cordialidad y el apoyo son esenciales para el desarrollo de un adecuado clima en el desarrollo de una organización. Se puede expresar que el clima organizacional tiene un impacto directo sobre la productividad de cada uno de los empleados dentro de la organización.

Según Chiavenato (Chiavenato, 2005) el clima organizacional se compone de varios factores entre ellos el entorno de trabajo, el ambiente interno laboral que existe en cada organización y así mismo un conjunto de reglamentos, normas internas y externas, leyes, etc. Por otro lado también influye la parte motivacional de cada uno de los colaboradores, también es de suma importancia los valores que aporta cada uno de los individuos pertenecientes a la organización los cuales van a ser parte fundamental en la composición de un clima organización adecuado dentro de la organización.

Según Anzola (PÉREZ TENAZOA, 2015) "el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra".

Lewin (Lewin, 1951) expresa que el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de en cómo se comprende el clima de trabajo y los componentes que influyen en este dentro de la organización. Por otro lado, las características personales son de suma importancia, la motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo, determinan en gran medida el

comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad de la empresa se refiere.

Según Mónica García, (García, 2009) “El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.”

Méndez (Méndez, 2006) manifiesta que el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. Es decir, el ser humano se ve expuesto a ambientes complejos y dinámicos debido a que cada organización está compuesta por personas y grupos con comportamientos diversos que afectan ese ambiente.

El clima organizacional se refiere a todo lo que influye de manera cotidiana directamente al individuo dentro de la organización. La satisfacción de los colaboradores va de la mano junto a la productividad de los mismos en la compañía. El comportamiento de las personas, su forma de relacionarse y su manera de trabajar dentro de la empresa son aspectos fundamentales para definir el clima organizacional dentro de una organización. (San Miguel, 2003)

## **Productividad**

### Definición de Productividad

En la mayor parte de las empresas la productividad es medida con el fin de contribuir en un análisis de la eficiencia y eficacia dentro de la

organización. La medición de la productividad sería de gran aliento para el mejoramiento del funcionamiento organizacional, es decir, una simple motivación y puesta en práctica de un sistema de medición puede mejorar notablemente la productividad en la empresa. Se debe establecer metas realistas y puntos de control para llevar a cabo las actividades requeridas durante el proceso de desarrollo de la organización, así mismo se debe señalar cualquier tipo de trabas o limitaciones que vayan a perjudicar el rendimiento de los colaboradores.

La productividad puede ser considerada como una medida de desempeño global para cada organización, dentro del punto de vista gerencial, la productividad se entiende como una variable orientada a los resultados de los empleados y esta se muestra en función de la conducta de los colaboradores y a esto se suma otros aspectos diferentes al entorno de trabajo. (Prokopenko, 1999)

Mertens (Mertens, 1998) define a la productividad como la relación entre insumo y producto. Al ser mejorada esta relación se ve reflejado de manera directa en los niveles de bienestar de los empleados dentro de la organización. Muchas veces esta relación no tiene mucha credibilidad ya que se ve cuestionado por muchos factores, entre ellos podemos mencionar el deterioro de las condiciones de trabajo, la fatiga física y mental de los empleados, el estrés de los mismo, entre otros.

Según Benavides (Benavides, 2012) la productividad es considerada como un aspecto importante dentro de un país independientemente del sector, ya que ésta es la fuente principal del crecimiento económico, en beneficio empresarial, personal, y nacional, hoy en día los mercados son altamente competitivos lo que requiere un índice de productividad elevado que les permita solventarse y asentarse en ella, las empresas en general necesitan mantenerse en una productividad estable y creciente que les

permita ser compensados en los salarios de los integrantes de una organización, también para mejorar el sistema de gestión, así como también mejorar la calidad de un servicio, éste a su vez, permite mejorar e incrementar el nivel de empleo de sus dirigidos, en cuanto al nivel empresarial, éste aspecto es de gran relevancia en cuanto al mejoramiento y estabilidad de su rentabilidad que les permita solventarse en el largo plazo, así como también en el mejoramiento de cada parte del proceso productivo, como por ejemplo, la calidad del servicio, el rendimiento de los empleados, supervisión, y gestión empresarial ya sea estratégico, táctica u operacional, esto ayuda al mejoramiento de la productividad, siendo factores de suma

Para Stoner (Stoner, 1996) la productividad es la efectividad con que funciona la parte operativa dentro de una organización. Evalúa directamente la relación entre producción e insumos, es decir, si la relación entre estos dos es mucho más alta se obtendrá una mayor productividad para la organización.

### **Factores humanos que inciden en la productividad**

Según Joseph Prokopenko (Prokopenko, 1999), para la mejora continua de la productividad no solo es necesario realizar todas las funciones de manera correcta dentro de la organización, sino también va a depender de cómo se identifica y se utiliza los factores de mayor importancia del sistema de producción social, es por eso que se lo divide en tres grandes grupos de factores de productividad según su relación:

- El medio ambiente
- El lugar de trabajo
- Los recursos

Así mismo el autor muestra que existen dos subcategorías de factores principales en la productividad las cuales son: factores externos (no controlables) y factores internos (controlables).

### **Factores Externos en la productividad de una organización.**

Cabe recalcar que existen un sin número de factores externos que pueden afectar la productividad dentro de una organización, entre los más importantes podemos mencionar:

- Administración y estructura
- Cambios económicos producidos por los altos mandos
- Ajustes estructurales
- Cambios sociales y demográficos

### **Factores Internos en la productividad de una organización**

Se debe recalcar que la parte interna de una organización es la de mayor importancia para un correcto funcionamiento de la misma, a continuación, se mencionarán los factores internos más influyentes dentro de las empresas para la mejora de la productividad laboral.

- Un óptimo mantenimiento de todo el equipo para asegurar un funcionamiento en perfectas condiciones y continuado, evitando esas paradas que tanto afectan a la productividad de cualquier planta o circuito de producción.
- Adopción de las medidas correctivas necesarias para evitar embudos o cuellos de botella que hagan descender la producción.
- Uso eficaz de todas las máquinas y capacidades.
- Realizar las inversiones necesarias con el fin de sustituir la maquinaria obsoleta o muy anticuada y, en los casos necesarios, mejorar la automatización y la utilización de la tecnología de la información.

- Mejorar también los procesos de manipulación de materiales, almacenamiento, sistemas de comunicación y control de calidad.

La parte de Recursos Humanos juega un papel muy importante para la mejora de la productividad dentro de una organización, la motivación de los empleados, formación adecuada y continua, buen ambiente laboral y el cuidado constante de los trabajadores y su bienestar son los aspectos fundamentales, los cuales cada organización debe maximizar para así obtener una mayor productividad por parte de sus colaboradores.

La mejora de la productividad es fundamental para cualquier empresa, puesto que es la forma más rápida y segura de elevar la calidad estructural, lo cual posibilita el aumento de la rentabilidad y sus beneficios asociados como la posibilidad de aumentar salarios. incentivar a los inversionistas, abrirse a nuevos mercados y generar empleos.

## **MARCO REFERENCIAL**

El clima laboral es un factor muy importante dentro de todas las organizaciones, las ganas de producir y mejorar por parte de los trabajadores se verán reflejadas si es que estos se sienten a gusto dentro del ambiente laboral que manejan día a día. El respeto, la confianza y la credibilidad que se tenga entre cada miembro perteneciente a una organización va a generar un impacto positivo en la productividad de esta.

## **Relación entre Clima Organizacional y productividad laboral**

Dentro del estudio realizado por el Doctor Emilio Venutolo (Venutolo, 2009) nos expresa que la flexibilidad para la adaptación de cambios en el entorno y transformaciones internas dentro de cada organización es de suma importancia, es decir, los cambios de directivos, las mudanzas, la incorporación de tecnología y procedimientos de calidad, las fusiones con otras empresas, etc. Son ejemplos que se ven de manera cotidiana dentro de muchas organizaciones, aun así muchas veces los colaboradores muestran cierta resistencia a este tipo de cambios ya que piensan que esto va a afectar su rendimiento y funcionamiento. Por tal motivo mejorar el clima laboral de cualquier empresa, ya sea grande, mediana o pequeña, es imprescindible para su desarrollo.

Un estudio realizado por Hurtado, Alvarado y Yávar (Alvarado, Yávar, & Hurtado, 2003), nos indican que se ve reflejada una alta ventaja competitiva siempre y cuando dentro del clima laboral de una organización se de el reconocimiento de pertenencia y el compromiso de los colaboradores hacia la organización. Cuando existe un clima laboral poco agradable esto va a influir directamente a la productividad, de tal manera que va a influir en los logros de objetivos generales de la empresa. Los altos índices de rotación de personal en niveles bajos de productividad no son de gran ayuda para mejorar la misma, ya que va a aumentar las posibles situaciones de conflictos y de tal manera se va a ver afectada la percepción de la imagen que tiene la sociedad sobre la organización. El clima laboral debe ser medido constantemente por parte de cada empresa, con el fin de lograr obtener un ambiente laboral beneficioso y tranquilo, en donde el principal capital de la organización sea el talento humano.

En toda organización, el clima organizacional va a jugar un papel importante, ya que corresponde al conjunto de decisiones psicológicas y sociales de una empresa, las mismas que se ven reflejadas de forma directa en el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo existen otros factores de gran importancia como, la motivación hacia los empleados, el

comportamiento entre los miembros de la organización, la forma en la cual los trabajadores se integran, etc. Lo que el ser humano busca muy aparte de tener una remuneración acorde a sus funciones dentro de la empresa y que esta solvete sus necesidades es trabajar dentro de un ambiente laboral agradable que les permita desarrollar sus actividades de forma óptima, la mayoría de ellos pueden recolectar todas las aptitudes y actitudes que se requieren dentro de una organización o institución sea pública o privada, pero si no se encuentran en un ambiente confortable, es imposible que los miembros de una organización puedan desarrollar sus habilidades y destrezas, afirma la psicóloga Angelica Hernández (Hernández A. , 2014)

Los estudios antes mencionados por los diversos autores apoyan al desarrollo de esta investigación realizada al Ministerio del Interior – Subsecretaria de Migración ya que mencionan firmemente la relación directa existente entre el clima organizacional y su relación con la productividad laboral, dando a entender de tal manera que estas dos variables son fundamentales para el desarrollo y progreso de la organización, por otra parte nos afirman que la necesidad de un ambiente agradable y confortable para los trabajadores es vital para que estos cumplan sus funciones de manera correcta ya que si no existe un buen ambiente laboral en una organización va a repercutir directamente al desempeño laboral de sus colaboradores.

## Identificación de Variables y relación de Variables.

### Operacionalización de Variables

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE	<b>Clima Organizacional</b>	El clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. (PÉREZ TENAZOA, 2015)	Comunicación	Reuniones con cada área y grupo de trabajo de la organización / Semanales	INADECUADA REGULAR ADECUADA
			Supervisión	<b>Número de veces en el que el supervisor explica una tarea / número de veces de que la tarea se realiza exitosamente</b>	
			Condiciones Laborales	La remuneración es atractiva en comparación con otras empresas. Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo	
			Involucramiento Laboral	Cada trabajador se siente como pieza importante para el éxito de la empresa	
VARIABLE DEPENDIENTE	<b>Productividad Laboral</b>	La productividad es la efectividad con que funciona la parte operativa dentro de una organización. (Stoner, 1996)	Motivación	Incentivos a los empleados / Trimestrales	BAJO REGULAR ALTO
			Lugar de Trabajo	Adecuaciones a cada espacio personal del trabajador / Anuales	
			Recursos	Proveer de recursos a cada uno de los colaboradores / Mensualmente	

Tabla 1 Operacionalización de Variables

### **3. METODOLOGÍA**

Este capítulo contiene de manera detallada la metodología que se utilizará para el desarrollo de la investigación, el diseño de la investigación, tipo de investigación, alcance, población, muestra, técnica de recogida de datos y el análisis de los datos recolectados.

La metodología de la investigación científica se presenta mediante la reflexión sistemática de los procedimientos, método y a su vez las técnicas utilizadas para obtener todo tipo de conocimientos reales que se muestren de forma objetiva al rededor del mundo. Afirma (Hernández, Fernández, & Batista, 2010)

Se utilizó el cuestionario de los investigadores (Decottis & Koys, 1991), para medir el clima organizacional dentro de la institución y la productividad laboral, de tal manera que se pueda determinar la relación existente o no existente entre estas dos variables.

El cuestionario usado cuenta de ocho escalas, las cuales contienen cinco items cada una, haciendo un total de 40 preguntas para la encuesta. Las escalas a evaluar fueron las siguientes:

- Autonomía
- Cohesión
- Confianza
- Presión
- Apoyo
- Reconocimiento
- Equidad
- Innovación

#### **Diseño de Investigación**

La presente investigación presenta un modelo descriptivo de corte transeccional, ya que se realiza la recolección de datos mediante encuestas realizadas al personal que trabaja en el Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo, así

mismo se procede a analizar la información recogida y se comprueban las hipótesis anteriormente planteadas. Usando un método de investigación mixta (cualitativo y cuantitativo).

### **Enfoque de la Investigación**

Según (Hernández, Fernández, & Batista, 2010) mencionan que el enfoque de la investigación se puede clasificar como cuantitativo, cualitativo o mixto.

Los enfoques mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recolectada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio, afirman (Hernández, Fernández, & Batista, 2010)

Por lo tanto, podemos concluir que la presente investigación se realiza bajo el enfoque mixto. Siendo así una investigación de campo de tipo no experimental, ya que se va a realizar la recolección de datos mediante el uso de un cuestionario, para medir los niveles de productividad de los trabajadores del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo y así determinar si tiene una relación directa con el clima organizacional dentro de la institución mencionada. Cabe recalcar la utilización de un cuestionario que no se ha utilizado antes a esta misma muestra.

### **Alcance**

El tipo de alcance que se espera obtener mediante esta investigación es netamente descriptivo, cuando se trata de un diseño no experimental y un alcance descriptivo, se realiza el siguiente proceso: seleccionar las cualidades, describir el tipo de objeto, identificar los rasgos situaciones del objeto que se está estudiando. Este tipo de alcances pueden servir como

base para realizar futuras investigaciones; en él se emplean observaciones, revisiones o registros de documentos, entrevistas, encuestas, entre otros y a su vez descubren y prefiguran, muestran con precisión ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. (Martinez, 2013)

## **Población**

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, las mismas que deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (Hernández, Fernández, & Batista, 2010)

La población para considerar en la presente investigación es exclusivamente el personal que labora en el Ministerio del Interior – Subsecretaria de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo.

Esta población la conforman un total de 140 colaboradores que se encuentran dentro de la Subsecretaria de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo.

## **Muestra**

(Hernández, Fernández, & Batista, 2010) Define que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”

Para la siguiente investigación se utilizará la siguiente fórmula para determinar la muestra requerida.

COEFICIENTE	SIGNIFICADO	VALOR
N	Universo	140
Z	Nivel de Confianza	95% = 1.96
Q	Probabilidad de Fracaso	0.5
P	Probabilidad de Éxito	0.5
E	Error de Muestra	5% = 0.05

Tabla 2 Datos de la población

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N-1)e^2 + z^2 p \times q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 140}{(140 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 103$$

Se establece una muestra n=103 de una población de 140 personas, las mismas que serán encuestadas en el Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo.

### Técnica de Recogida de Datos

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento base la encuesta para determinar los principales factores del clima laboral que afectan a la productividad laboral. Estas fueron aplicadas a los trabajadores del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo. La encuesta se realizó al número de trabajadores (103) obtenidos mediante la fórmula de muestreo.

Por otro lado, se utilizó reportes de productividad del mes de julio del año 2018, ya que no se pudo tener acceso a las nuevas evaluaciones, ya que estas son llevadas a cabo de la empresa TAGSA, la cual maneja el

Aeropuerto Internacional José Joaquín de Olmedo. Así mismo se obtuvo el total de usuarios atendidos por los 103 encuestados durante el mes de enero, midiendo así su productividad al momento de prestar el servicio.

## **Análisis de Datos**

(Hernández, Fernández, & Batista, 2010) señala que “El análisis de los datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional”

Entre los métodos más utilizados para medir por escalas las variables de actitud, se encuentra la escala de Likert. La cual consiste en un conjunto de ítems ante los cuales se espera una reacción, mediante esta escala se puede determinar el nivel en que los encuestados se encuentran de acuerdo o en desacuerdo. En esta encuesta se utilizarán seis niveles de escala a los que se denomina como categorías y a los que se les asignó un número para su medición: (1) totalmente en desacuerdo, (2) parcialmente en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) parcialmente de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo.

Para el análisis de datos, se tomó como referencia el Software de Microsoft Office llamado Excel para la configuración de los datos numéricos obtenidos en las encuestas realizadas a los trabajadores del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo mediante estadística, a través de gráficos de frecuencia.

En el siguiente capítulo se expondrán los resultados de las encuestas realizadas.

## 4. RESULTADOS

### Análisis de los resultados

La presente investigación fue analizada mediante el instrumento de Medida (Decottis & Koys, 1991) al cual se le realizó una prueba piloto con el fin de validar el instrumento utilizado y que sea fiable para la investigación. Se realizó la prueba del alfa de Cronbach la cual arrojó un resultado de 0,977 que de acuerdo a autores como Milton (Quero Virla, 2010) y (Barrazas, 2007) concluyen que la confiabilidad del resultado siempre va a depender de el propósito de la prueba. Si la prueba es con un fin investigativo se requiere un mínimo de 0.70 de confiabilidad. Partiendo desde los criterios expuestos por los autores antes mencionado se concluye que la escala de la investigación es válida ya que es mayor al mínimo de confiabilidad requerido para que sea aceptado y de tal manera permite valorar lo que se está buscando medir en la presente investigación.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,977	,977	40

*Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad. Prueba de Alfa de Cronbach*

Luego de probar la confiabilidad del instrumento de medida se procedió a realizar la encuesta al total de la muestra, el cual corresponde a 103 trabajadores del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo y se obtuvieron los siguientes resultados.

**1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	41,7	41,7	41,7
	Casi nunca	19	18,4	18,4	60,2
	A veces	29	28,2	28,2	88,3
	Casi siempre	7	6,8	6,8	95,1
	Siempre	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 4 Pregunta número uno del cuestionario

**1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo**

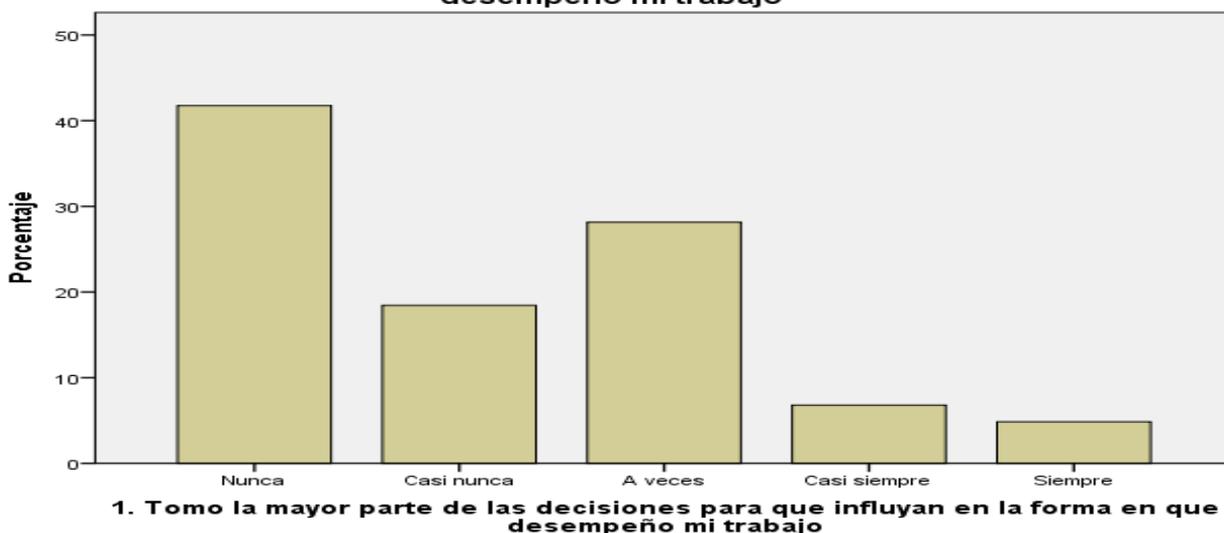


Ilustración 1 Muestra porcentual de la pregunta número uno del cuestionario.

Este primer ítem de la encuesta nos señala que un gran porcentaje (41,7%) de funcionarios en esta institución no toma la mayor parte de sus decisiones con el fin de que puedan mejorar el desempeño de sus labores.

**2. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	37,9	37,9	37,9
	Casi nunca	6	5,8	5,8	43,7
	A veces	37	35,9	35,9	79,6
	Casi siempre	12	11,7	11,7	91,3
	Siempre	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 5 Pregunta número dos del cuestionario



*Ilustración 2 Muestra porcentual de la pregunta número dos del cuestionario.*

Con un 37,9% los funcionarios muestran que ellos no deciden el modo en el que realizan sus actividades, es decir que, se debe seguir un patrón ya establecido por la institución, así este no sea el más eficiente para la labor requerida.

**3. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	42	40,8	40,8	40,8
	Casi nunca	13	12,6	12,6	53,4
	A veces	35	34,0	34,0	87,4
	Casi siempre	9	8,7	8,7	96,1
	Siempre	4	3,9	3,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 6 Pregunta número tres del cuestionario*



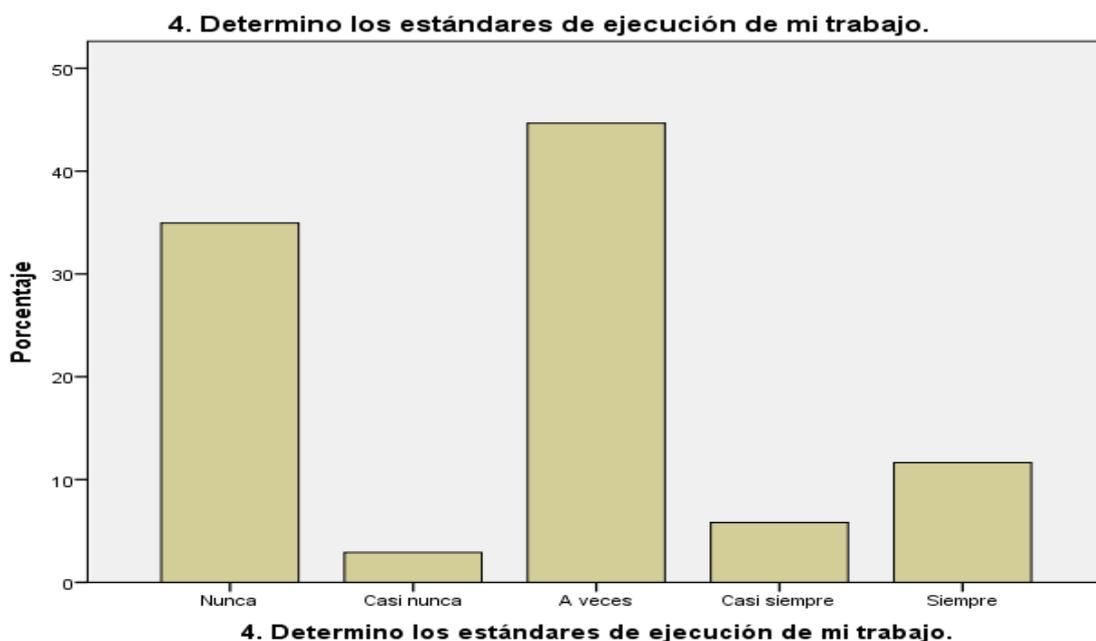
*Ilustración 3 Muestra porcentual de la pregunta número tres del cuestionario.*

Un gran porcentaje de funcionarios muestran que la mayor parte del tiempo no ellos los que proponen sus propias actividades de trabajo, estas son dadas de manera única mediante el jefe a cargo del grupo en el cual están asignados.

**4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	35,0	35,0	35,0
	Casi nunca	3	2,9	2,9	37,9
	A veces	46	44,7	44,7	82,5
	Casi siempre	6	5,8	5,8	88,3
	Siempre	12	11,7	11,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 7 Pregunta número cuatro del cuestionario*



*Ilustración 4 Muestra porcentual de la pregunta número cuatro del cuestionario.*

La mayor parte de los encuestados muestran en gran porcentaje que a veces pueden determinar los estándares bajo los cuales ejecutan su trabajo día a día, mejorando de cierta manera su productividad con la institución.

**5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	26,2	26,2	26,2
	Casi nunca	6	5,8	5,8	32,0
	A veces	51	49,5	49,5	81,6
	Casi siempre	6	5,8	5,8	87,4
	Siempre	13	12,6	12,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 8 Pregunta número cinco del cuestionario*



*Ilustración 5 Muestra porcentual de la pregunta número cinco del cuestionario.*

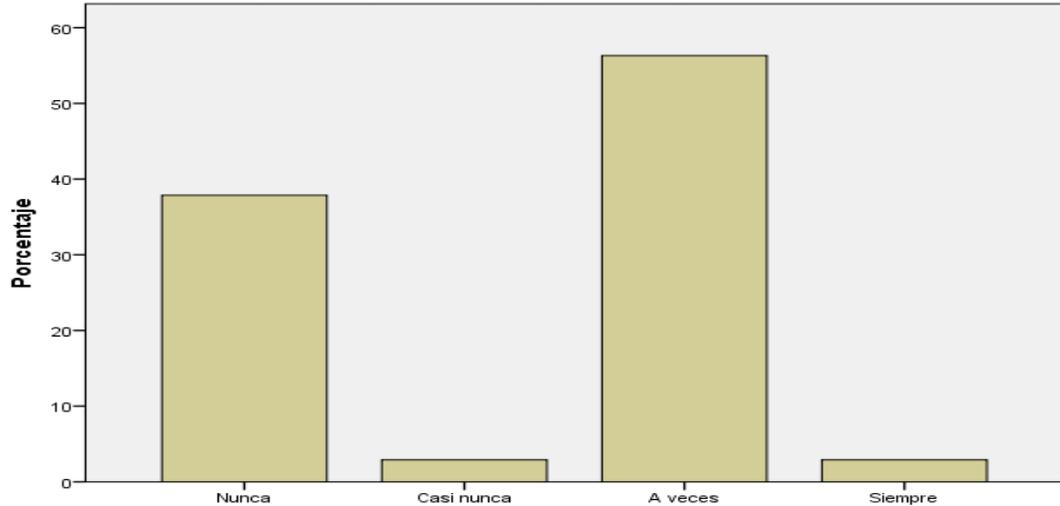
Con un 49,5% los funcionarios muestran que a veces estos están en la libertad de elegir la forma como organizar su trabajo, demostrando así la eficiencia en su labor.

**6. Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	37,9	37,9	37,9
	Casi nunca	3	2,9	2,9	40,8
	A veces	58	56,3	56,3	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 9 Pregunta número seis del cuestionario*

**6. Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.**



**6. Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.**

*Ilustración 6 Muestra porcentual de la pregunta número seis del cuestionario.*

Siendo esta una institución pública un 56,3% de los encuestados demostraron que a veces estos muestran apoyo los unos a los otros, esto se debe a la poca empatía que suele existir entre los mismos.

**7. Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	32,0	32,0	32,0
	Casi nunca	18	17,5	17,5	49,5
	A veces	49	47,6	47,6	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 10 Pregunta número siete del cuestionario*



*Ilustración 7 Muestra porcentual de la pregunta número siete del cuestionario.*

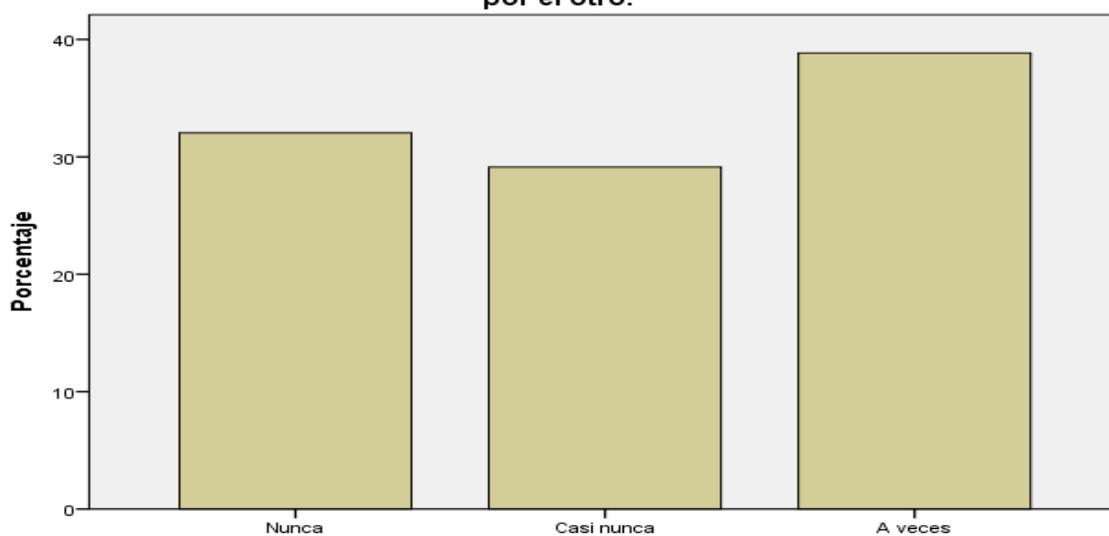
En el ítem número 7 nuevamente con un alto porcentaje se ve reflejado que la empatía entre los funcionarios de esta institución pública se da a veces, de tal manera que afecta al clima organización de la institución.

**8. Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	32,0	32,0	32,0
	Casi nunca	30	29,1	29,1	61,2
	A veces	40	38,8	38,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 11 Pregunta número ocho del cuestionario*

**8. Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.**



**8. Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.**

*Ilustración 8 Muestra porcentual de la pregunta número ocho del cuestionario.*

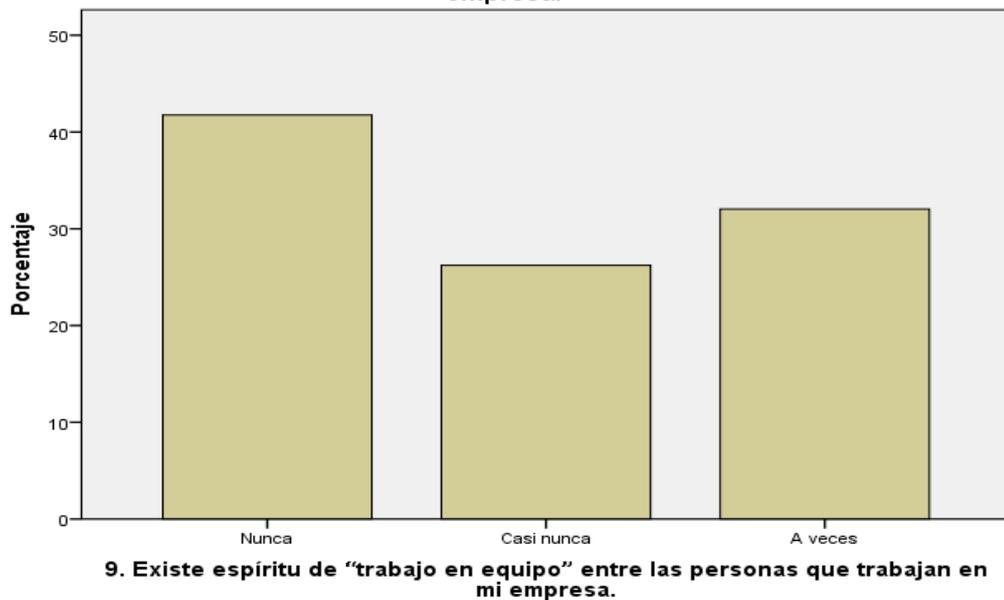
Un 38,8% de encuestados a veces muestran interés el uno por el otro dentro de la institución.

**9. Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi empresa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	41,7	41,7	41,7
	Casi nunca	27	26,2	26,2	68,0
	A veces	33	32,0	32,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 12 Pregunta número nueve del cuestionario*

**9. Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi empresa.**



*Ilustración 9 Muestra porcentual de la pregunta número nueve del cuestionario.*

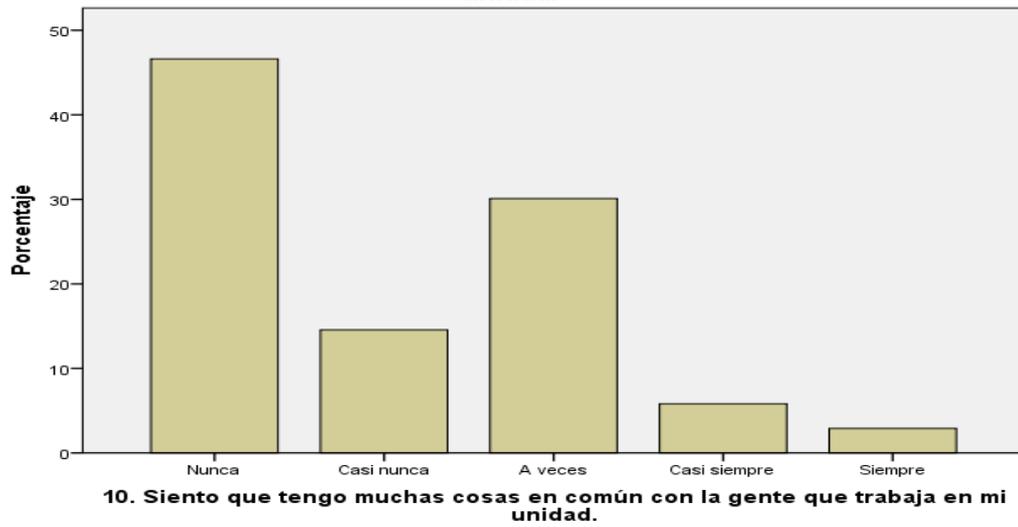
La mayor parte de encuestados demostró que nunca existe el espíritu de trabajo en equipo dentro de sus grupos de trabajo. Siendo así un factor muy importante que analizar.

**10. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	46,6	46,6	46,6
	Casi nunca	15	14,6	14,6	61,2
	A veces	31	30,1	30,1	91,3
	Casi siempre	6	5,8	5,8	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 13 Pregunta número diez del cuestionario*

**10. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.**



*Ilustración 10 Muestra porcentual de la pregunta número diez del cuestionario.*

Con un 46,6% los encuestados demuestran que nunca sienten tener algo en común con el resto de sus compañeros de la unidad a la que pertenecen.

**11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	32,0	32,0	32,0
	Casi nunca	15	14,6	14,6	46,6
	A veces	34	33,0	33,0	79,6
	Casi siempre	6	5,8	5,8	85,4
	Siempre	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 14 Pregunta número once del cuestionario*

**11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.**

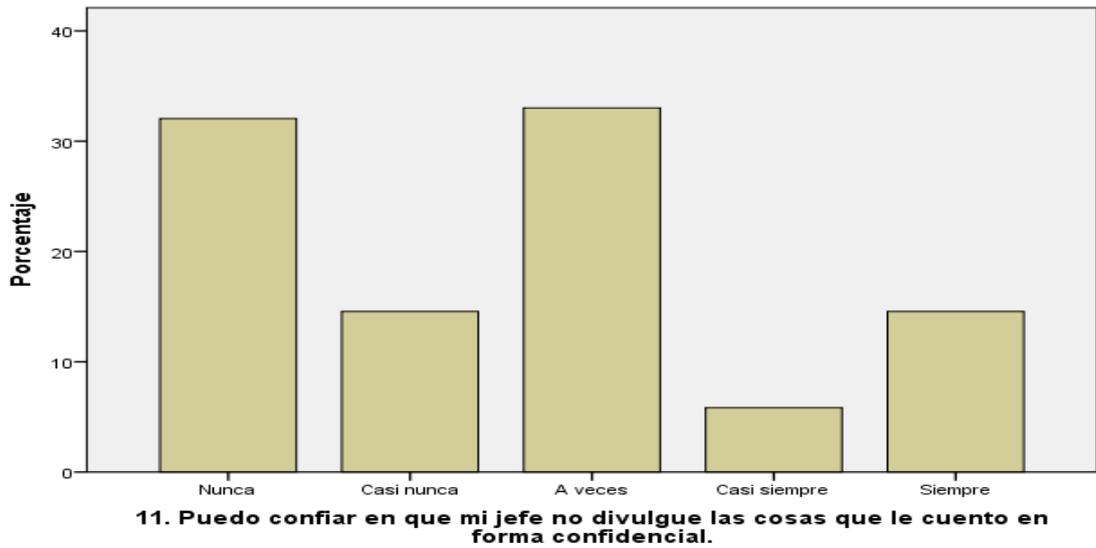


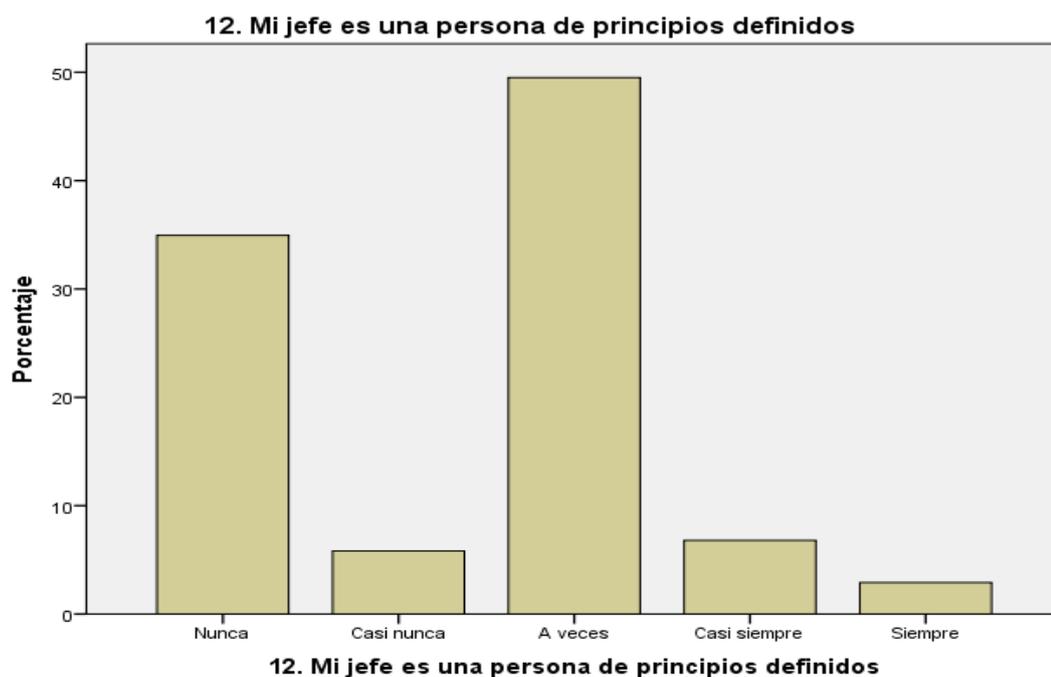
Ilustración 11 Muestra porcentual de la pregunta número once del cuestionario.

Con una pequeña diferencia entre Nunca y A veces, los encuestados no sienten esa confianza con su jefe inmediato para que no divulgue cosas confidenciales contadas por los colaboradores.

**12. Mi jefe es una persona de principios definidos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	35,0	35,0	35,0
	Casi nunca	6	5,8	5,8	40,8
	A veces	51	49,5	49,5	90,3
	Casi siempre	7	6,8	6,8	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 15 Pregunta número doce del cuestionario



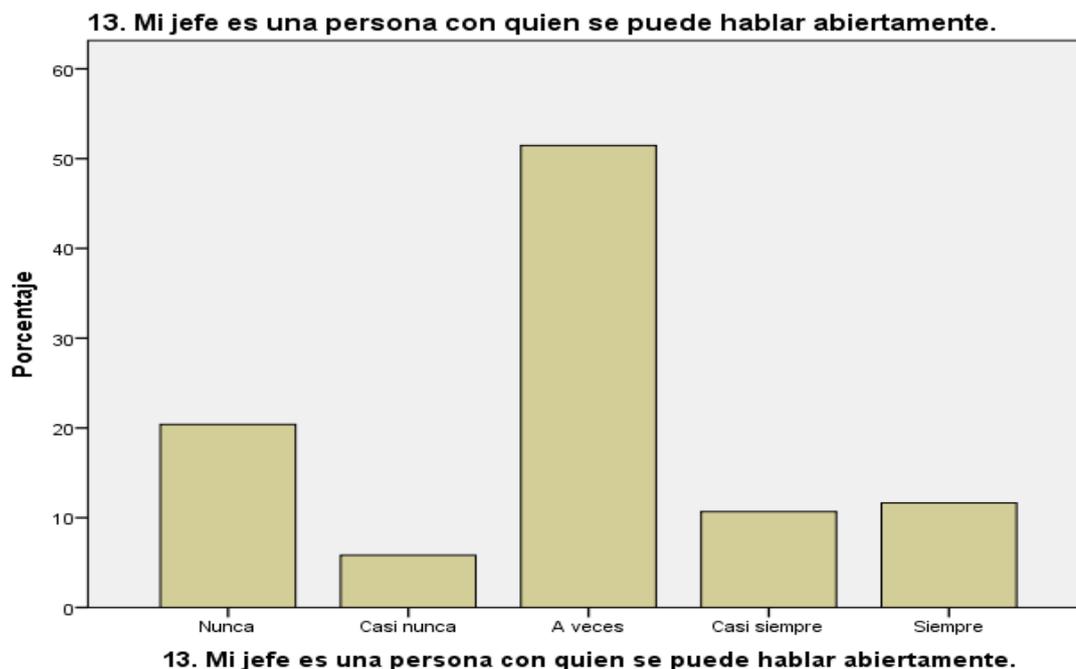
*Ilustración 12 Muestra porcentual de la pregunta número doce del cuestionario.*

Un alto porcentaje de encuestados muestra que a veces su jefe se considera una persona de principios definidos.

**13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	20,4	20,4	20,4
	Casi nunca	6	5,8	5,8	26,2
	A veces	53	51,5	51,5	77,7
	Casi siempre	11	10,7	10,7	88,3
	Siempre	12	11,7	11,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 16 Pregunta número trece del cuestionario*



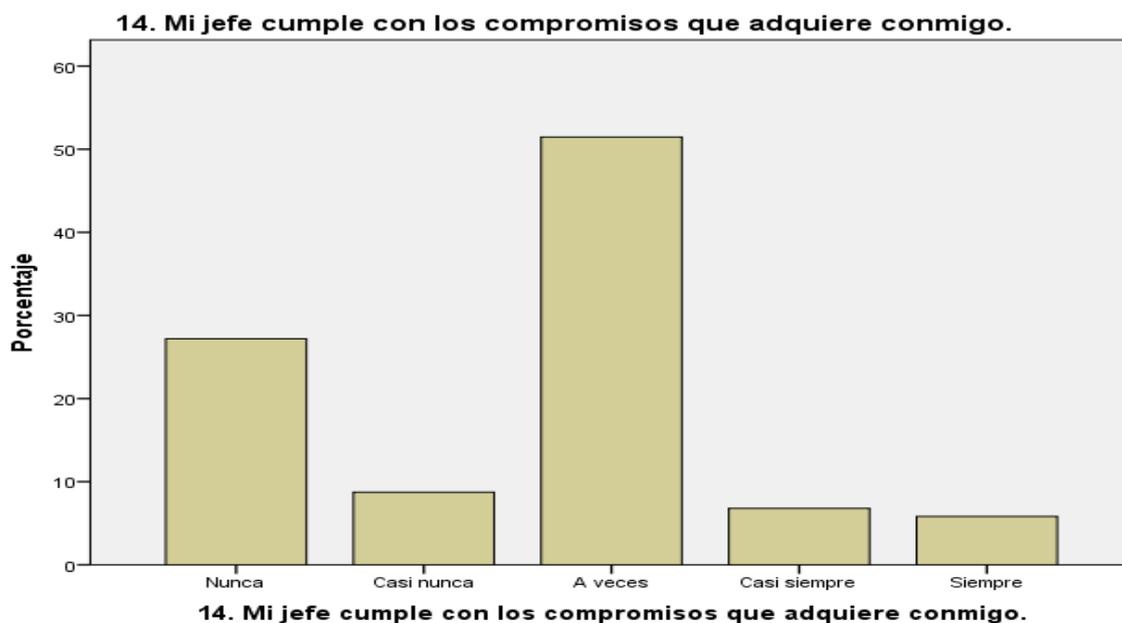
*Ilustración 13 Muestra porcentual de la pregunta número trece del cuestionario.*

Con 51,5% los colaboradores de la institución muestran que a veces el jefe inmediato es una persona con la cual se puede hablar abiertamente, ya que su poca confianza los hace dudar de ello.

**14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	27,2	27,2	27,2
	Casi nunca	9	8,7	8,7	35,9
	A veces	53	51,5	51,5	87,4
	Casi siempre	7	6,8	6,8	94,2
	Siempre	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 17 Pregunta número catorce del cuestionario*



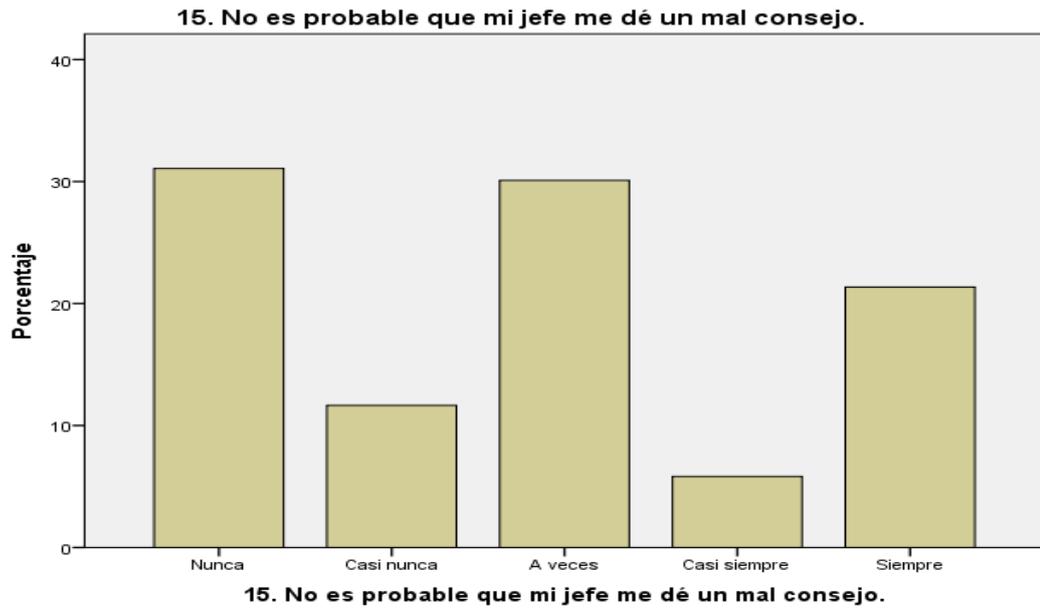
*Ilustración 14 Muestra porcentual de la pregunta número catorce del cuestionario.*

Un gran porcentaje de respuesta nos muestra que a veces los compromisos adquiridos por el jefe son cumplidos de manera correcta con el colaborador.

**15. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	31,1	31,1	31,1
	Casi nunca	12	11,7	11,7	42,7
	A veces	31	30,1	30,1	72,8
	Casi siempre	6	5,8	5,8	78,6
	Siempre	22	21,4	21,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 18 Pregunta número quince del cuestionario*



*Ilustración 15 Muestra porcentual de la pregunta número quince del cuestionario.*

Con una poca diferencia entre Nunca y A veces los colaboradores mostraron que no es probable que su jefe les dé un mal consejo.

**16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	26,2	26,2	26,2
	Casi nunca	37	35,9	35,9	62,1
	A veces	30	29,1	29,1	91,3
	Casi siempre	6	5,8	5,8	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 19 Pregunta número dieciséis del cuestionario*



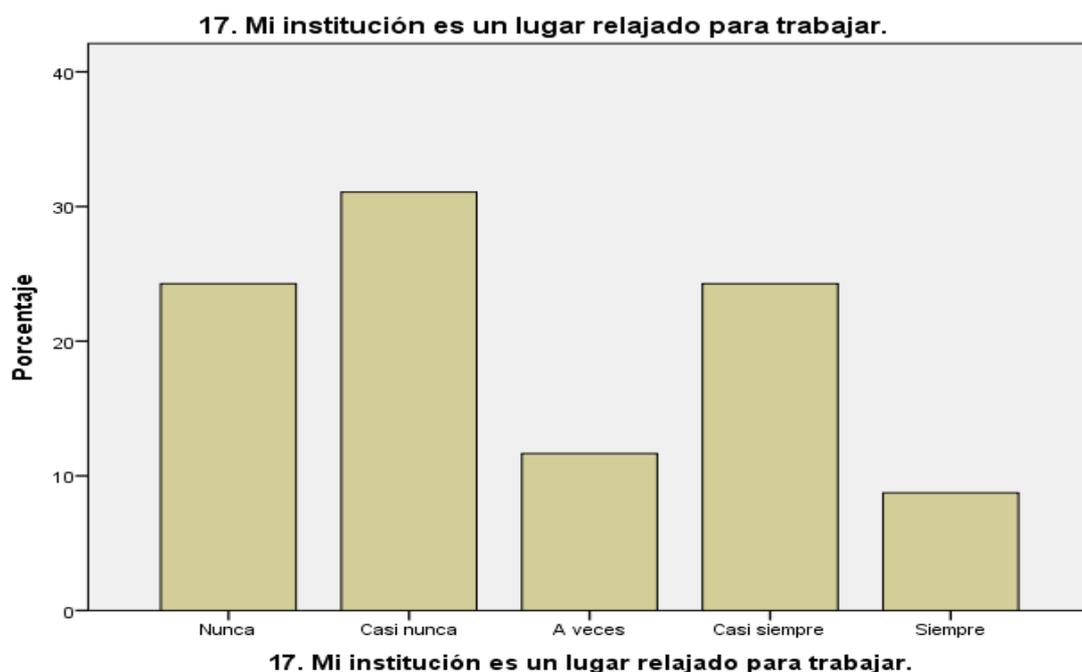
*Ilustración 16 Muestra porcentual de la pregunta número dieciséis del cuestionario.*

El tiempo para la realización de las actividades no afecta en los colaboradores ya que casi nunca estos sienten que el tiempo no es suficiente para el cumplimiento de sus obligaciones.

**17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	24,3	24,3	24,3
	Casi nunca	32	31,1	31,1	55,3
	A veces	12	11,7	11,7	67,0
	Casi siempre	25	24,3	24,3	91,3
	Siempre	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 20 Pregunta número diecisiete del cuestionario*



*Ilustración 17 Muestra porcentual de la pregunta número diecisiete del cuestionario.*

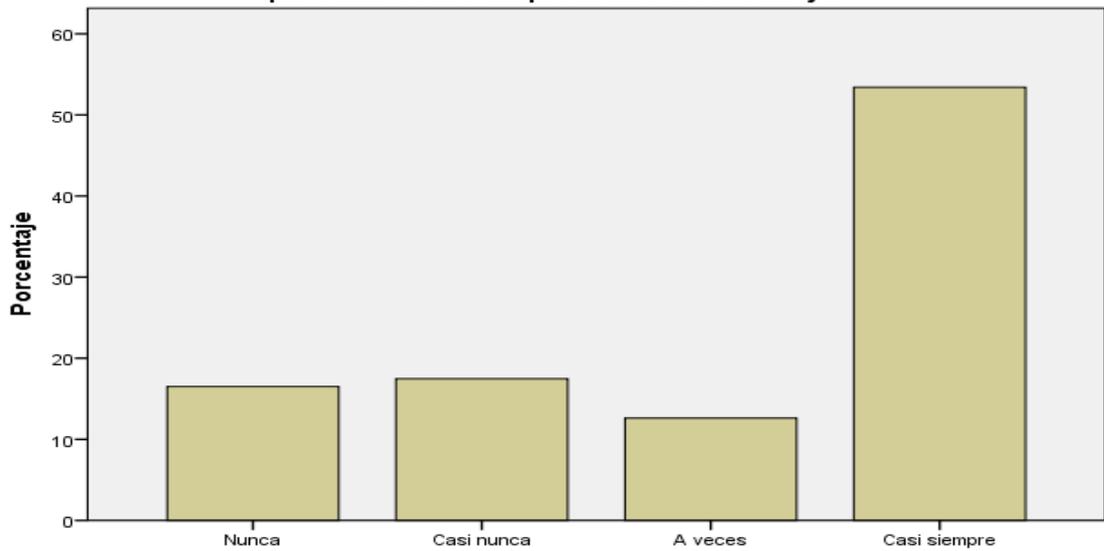
Este ítem es de suma importancia dentro de la encuesta, ya que un gran número de encuestados (32) dieron a conocer que la institución para la cual laboran no es un lugar relajado para trabajar. Afectando así muchas veces a la productividad debido a que no sienten un buen ambiente laboral.

**18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	16,5	16,5	16,5
	Casi nunca	18	17,5	17,5	34,0
	A veces	13	12,6	12,6	46,6
	Casi siempre	55	53,4	53,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 21 Pregunta número dieciocho del cuestionario*

**18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.**



**18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.**

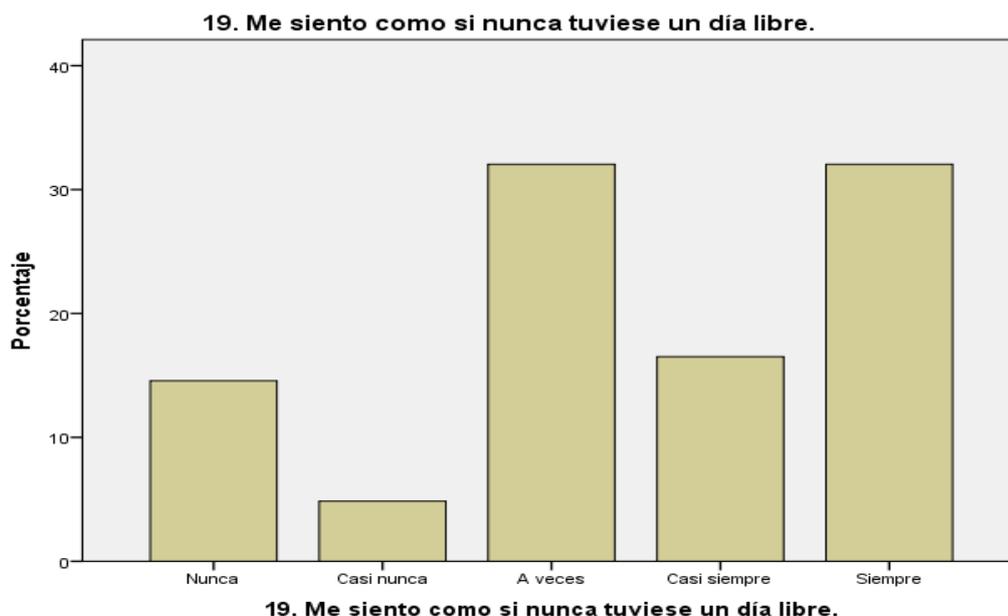
*Ilustración 18 Muestra porcentual de la pregunta número dieciocho del cuestionario.*

Un 53,4% de los encuestados dijeron que casi siempre temen oír sonar el teléfono ya que la mayor parte del tiempo estas son llamadas de la institución para la cual laboral.

**19. Me siento como si nunca tuviese un día libre.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	14,6	14,6	14,6
	Casi nunca	5	4,9	4,9	19,4
	A veces	33	32,0	32,0	51,5
	Casi siempre	17	16,5	16,5	68,0
	Siempre	33	32,0	32,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 22 Pregunta número diecinueve del cuestionario*



*Ilustración 19 Muestra porcentual de la pregunta número diecinueve del cuestionario.*

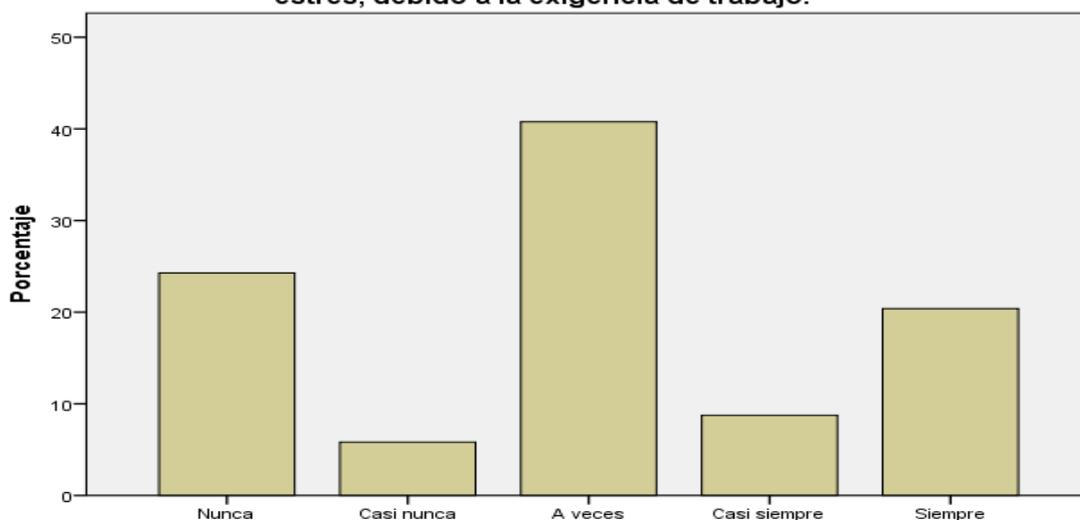
Igualando en porcentajes A veces y Siempre son las opciones mostradas por los encuestados en donde dicen sentir como si no tuviesen un día libre; esto debido a los horarios rotativos que manejan dentro de la entidad pública para la cual laboran.

**20. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	24,3	24,3	24,3
	Casi nunca	6	5,8	5,8	30,1
	A veces	42	40,8	40,8	70,9
	Casi siempre	9	8,7	8,7	79,6
	Siempre	21	20,4	20,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 23 Pregunta número veinte del cuestionario*

**20. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.**



**20. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.**

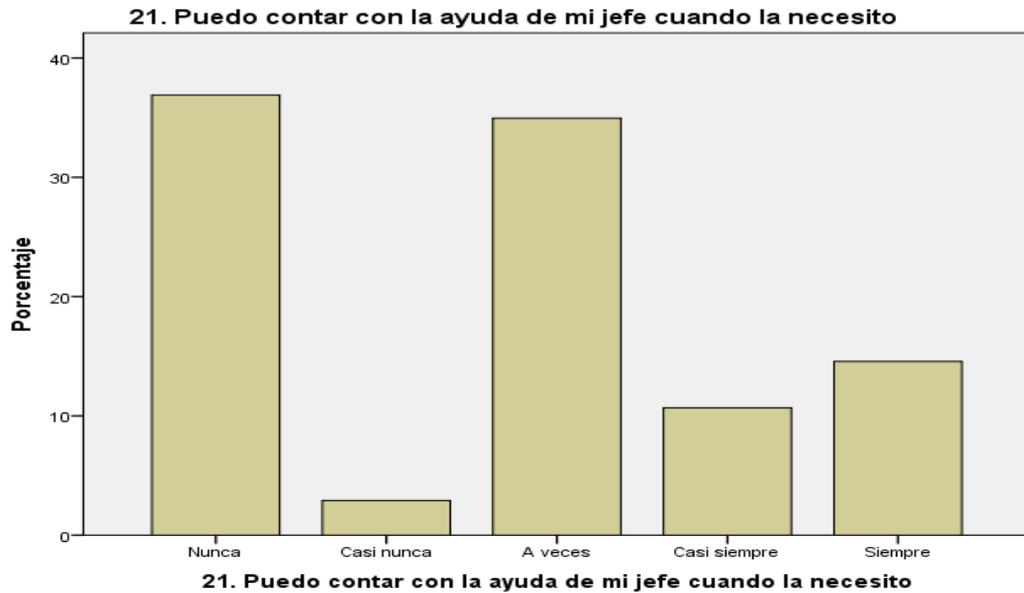
*Ilustración 20 Muestra porcentual de la pregunta número veinte del cuestionario.*

A veces fue la opción de mayor elección para los encuestados quienes dicen que son propensos a sufrir altos niveles de estrés por la exigencia de trabajo y la carga de horas laborales.

**21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	36,9	36,9	36,9
	Casi nunca	3	2,9	2,9	39,8
	A veces	36	35,0	35,0	74,8
	Casi siempre	11	10,7	10,7	85,4
	Siempre	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 24 Pregunta número veintiuno del cuestionario*



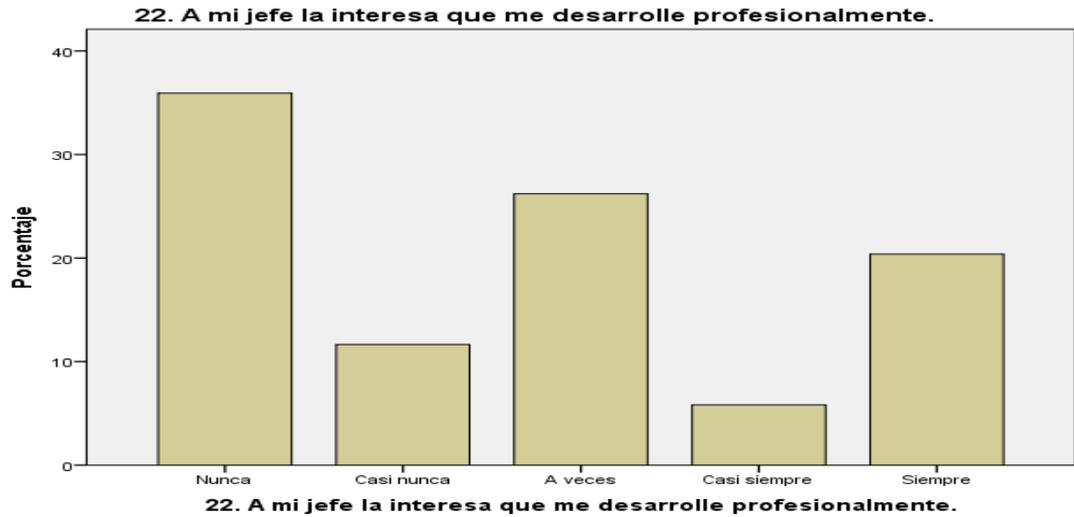
*Ilustración 21 Muestra porcentual de la pregunta número veintiuno del cuestionario.*

Con un 36,9% los funcionarios mostraron que Nunca pueden contar con la ayuda de su jefe inmediato al momento de contar con algún inconveniente en el cual se requiera de su apoyo.

**22. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	35,9	35,9	35,9
	Casi nunca	12	11,7	11,7	47,6
	A veces	27	26,2	26,2	73,8
	Casi siempre	6	5,8	5,8	79,6
	Siempre	21	20,4	20,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 25 Pregunta número veintidós del cuestionario*



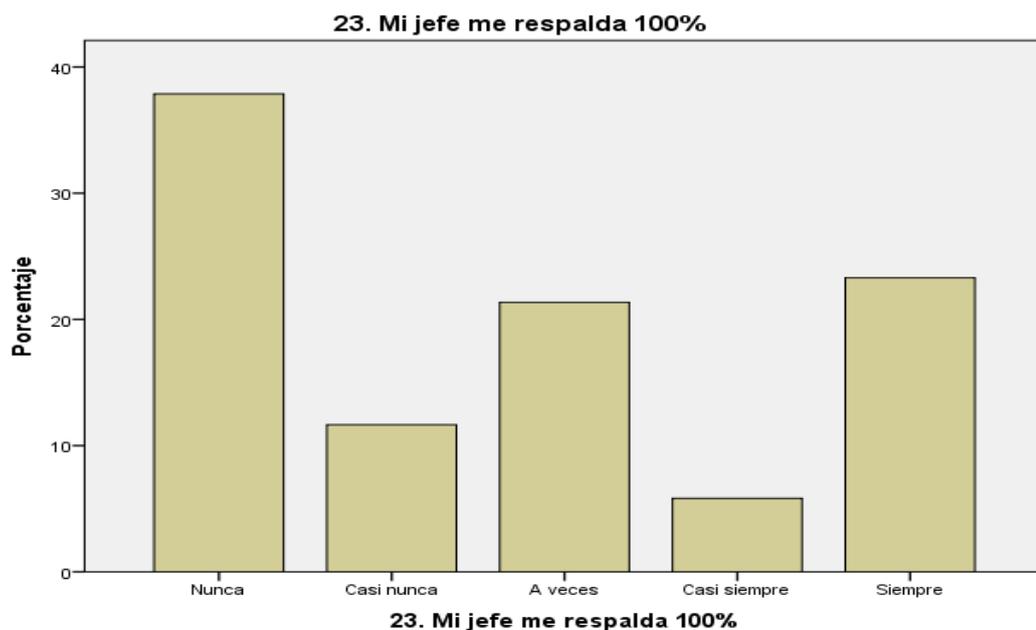
*Ilustración 22 Muestra porcentual de la pregunta número veintidós del cuestionario.*

Un gran porcentaje de colaboradores dijeron que Nunca existe un interés de parte de su jefe inmediato para que estos se desarrollen profesionalmente.

**23. Mi jefe me respalda 100%**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	37,9	37,9	37,9
	Casi nunca	12	11,7	11,7	49,5
	A veces	22	21,4	21,4	70,9
	Casi siempre	6	5,8	5,8	76,7
	Siempre	24	23,3	23,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 26 Pregunta número veintitrés del cuestionario*



*Ilustración 23 Muestra porcentual de la pregunta número veintitrés del cuestionario.*

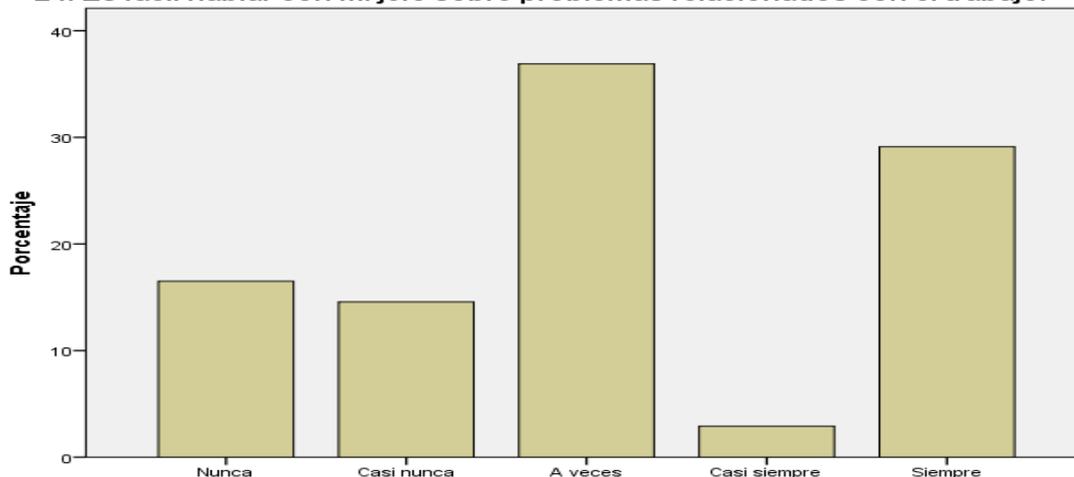
Con un 37,9% de encuestados se ve reflejado que estos Nunca son respaldados al 100% al momento de presentar un inconveniente laboral por su jefe inmediato.

**24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	16,5	16,5	16,5
	Casi nunca	15	14,6	14,6	31,1
	A veces	38	36,9	36,9	68,0
	Casi siempre	3	2,9	2,9	70,9
	Siempre	30	29,1	29,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 27 Pregunta número veinticuatro del cuestionario*

**24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.**



**24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.**

*Ilustración 24 Muestra porcentual de la pregunta número veinticuatro del cuestionario.*

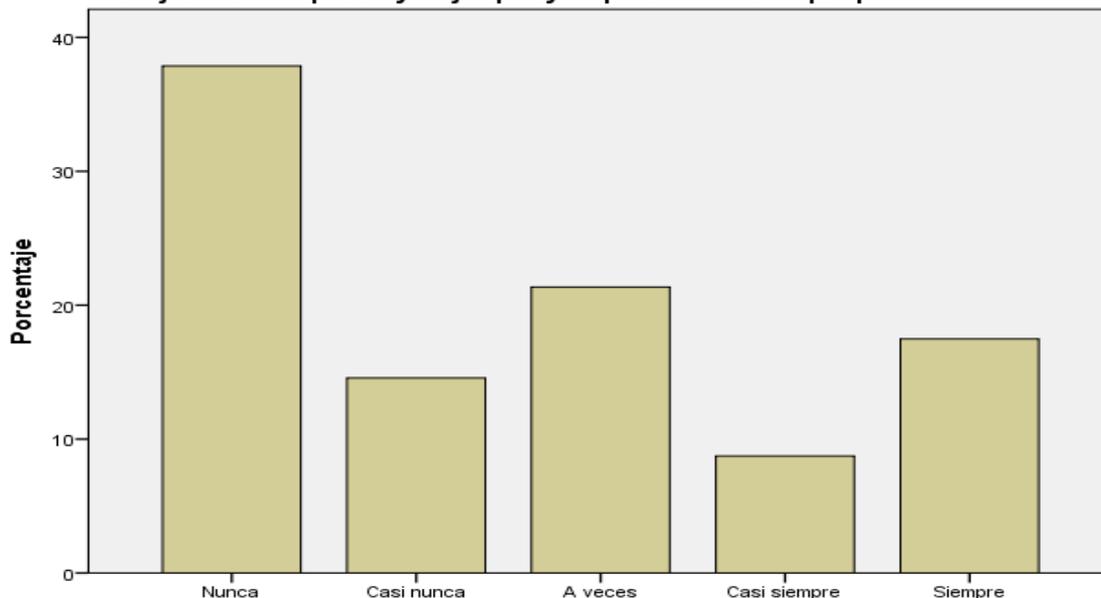
A veces fue la opción con mayores votos dentro de este ítem, donde se muestra que es fácil hablar con el jefe inmediato con el fin de resolver problemas relacionados al trabajo.

**25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	37,9	37,9	37,9
	Casi nunca	15	14,6	14,6	52,4
	A veces	22	21,4	21,4	73,8
	Casi siempre	9	8,7	8,7	82,5
	Siempre	18	17,5	17,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 28 Pregunta número veinticinco del cuestionario*

**25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.**



**25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.**

*Ilustración 25 Muestra porcentual de la pregunta número veinticinco del cuestionario.*

Con un alto porcentaje de respuesta (37,9%) los funcionarios mostraron que nunca son respaldados por su jefe al momento de cometer un error, y no son asistidos de manera adecuada para la solución de estos.

**26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	26,2	26,2	26,2
	Casi nunca	16	15,5	15,5	41,7
	A veces	51	49,5	49,5	91,3
	Siempre	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 29 Pregunta número veintiséis del cuestionario*



*Ilustración 26 Muestra porcentual de la pregunta número veintiséis del cuestionario.*

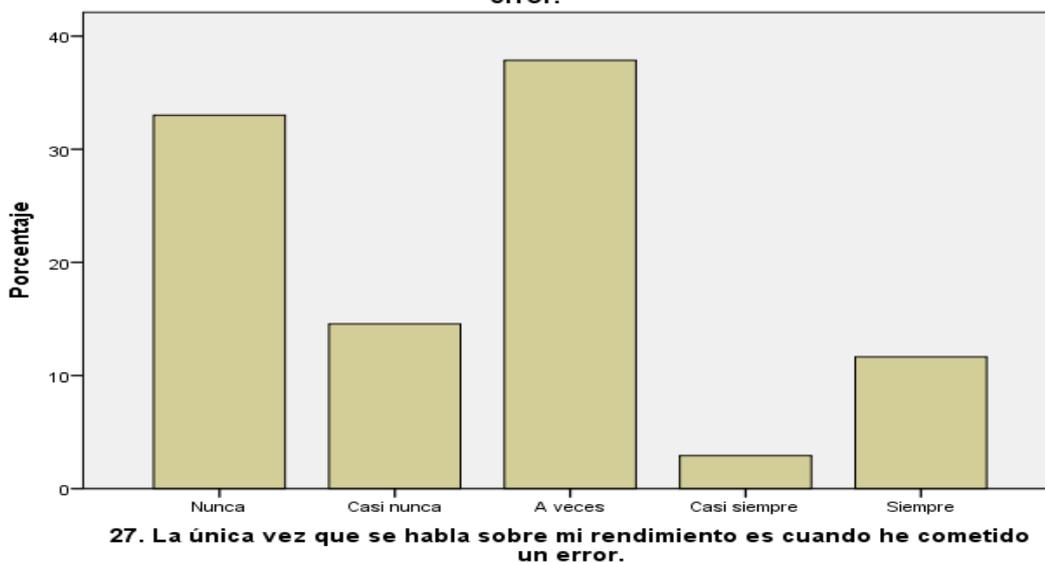
Los colaboradores A veces pueden contar con una felicitación por parte de su jefe a cargo al momento de realizar bien sus actividades.

**27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	33,0	33,0	33,0
	Casi nunca	15	14,6	14,6	47,6
	A veces	39	37,9	37,9	85,4
	Casi siempre	3	2,9	2,9	88,3
	Siempre	12	11,7	11,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 30 Pregunta número veintisiete del cuestionario*

**27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.**



*Ilustración 27 Muestra porcentual de la pregunta número veintisiete del cuestionario.*

Un alto porcentaje de los encuestados mostró que A veces estos son notificados sobre sus rendimientos cuando han cometido alguna falta dentro de sus actividades laborales.

**28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	35,0	35,0	35,0
	Casi nunca	9	8,7	8,7	43,7
	A veces	43	41,7	41,7	85,4
	Casi siempre	3	2,9	2,9	88,3
	Siempre	12	11,7	11,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 31 Pregunta número veintiocho del cuestionario*



*Ilustración 28 Muestra porcentual de la pregunta número veintiocho del cuestionario.*

Con un 41,7% los encuestados mostraron que A veces su jefe reconoce los puntos fuertes de los funcionarios y se los hace notar, con el fin de que estos mejoren sus funciones y así mismo ayuden a la institución.

**29. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	28,2	28,2	28,2
	Casi nunca	18	17,5	17,5	45,6
	A veces	39	37,9	37,9	83,5
	Casi siempre	5	4,9	4,9	88,3
	Siempre	12	11,7	11,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 32 Pregunta número veintinueve del cuestionario*



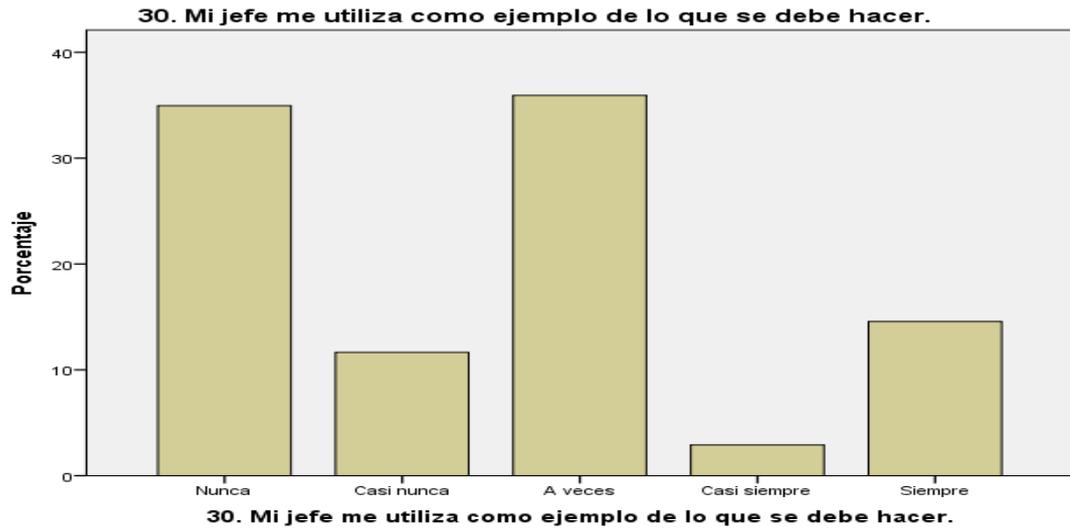
*Ilustración 29 Muestra porcentual de la pregunta número veintinueve del cuestionario.*

A veces fue la elección de la mayoría de encuestados para mostrar que el jefe es rápido al momento de reconocer una buena ejecución por parte de los colaboradores.

**30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	35,0	35,0	35,0
	Casi nunca	12	11,7	11,7	46,6
	A veces	37	35,9	35,9	82,5
	Casi siempre	3	2,9	2,9	85,4
	Siempre	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 33 Pregunta número treinta del cuestionario*



*Ilustración 30 Muestra porcentual de la pregunta número treinta del cuestionario.*

Con un poco de diferencia entre Nunca y A veces los funcionarios son utilizados como ejemplos de lo que se debe hacer por parte del jefe inmediato.

**31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	31,1	31,1	31,1
	Casi nunca	6	5,8	5,8	36,9
	A veces	40	38,8	38,8	75,7
	Casi siempre	7	6,8	6,8	82,5
	Siempre	18	17,5	17,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 34 Pregunta número treinta y uno del cuestionario*



*Ilustración 31 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y uno del cuestionario.*

Con un 38,8% los funcionarios de la institución indican que A veces pueden contar con un trato justo por parte de su jefe inmediato, lo cual la mayor parte del tiempo no los hace sentir a gusto con su lugar de trabajo.

**32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	32,0	32,0	32,0
	Casi nunca	10	9,7	9,7	41,7
	A veces	45	43,7	43,7	85,4
	Siempre	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 35 Pregunta número treinta y dos del cuestionario*



*Ilustración 32 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y dos del cuestionario.*

A veces fue la elección con mayor número de votos por parte de los colaboradores para mostrar que A veces los objetivos fijados por el jefe para el cumplimiento de su trabajo son razonables, muchas veces estos van fuera del alcance de los funcionarios y no se pueden cumplir de manera correcta.

**33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	27,2	27,2	27,2
	Casi nunca	6	5,8	5,8	33,0
	A veces	45	43,7	43,7	76,7
	Casi siempre	9	8,7	8,7	85,4
	Siempre	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 36 Pregunta número treinta y tres del cuestionario*



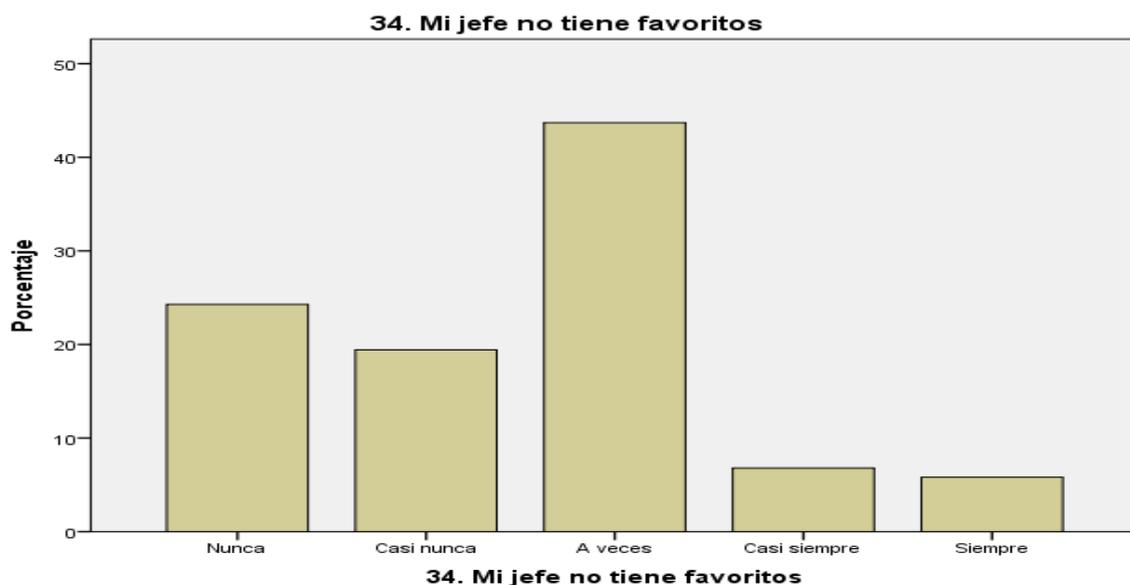
*Ilustración 33 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y tres del cuestionario.*

Un 43,7% de los encuestados dijeron que A veces es poco probable que su jefe los halague sin motivos, mostrando así cierta inconformidad con respecto a esta situación ya que no son motivados diariamente a cumplir de manera correcta sus actividades.

**34. Mi jefe no tiene favoritos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	24,3	24,3	24,3
	Casi nunca	20	19,4	19,4	43,7
	A veces	45	43,7	43,7	87,4
	Casi siempre	7	6,8	6,8	94,2
	Siempre	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 37 Pregunta número treinta y cuatro del cuestionario*



*Ilustración 34 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y cuatro del cuestionario.*

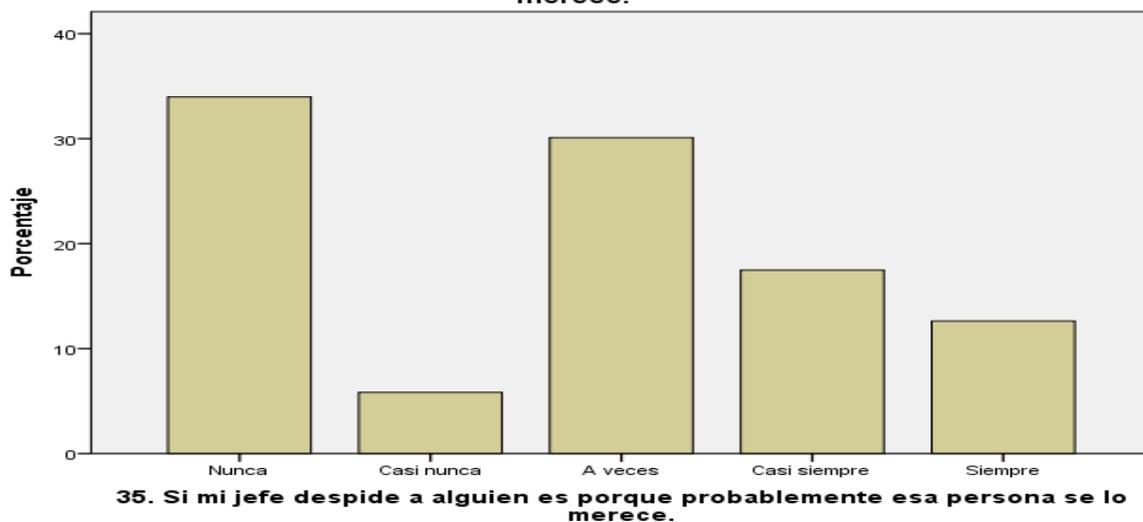
Con un 43,7% se muestra que A veces el jefe inmediato no tiene favoritos dentro del grupo de trabajo.

**35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	34,0	34,0	34,0
	Casi nunca	6	5,8	5,8	39,8
	A veces	31	30,1	30,1	69,9
	Casi siempre	18	17,5	17,5	87,4
	Siempre	13	12,6	12,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 38 Pregunta número treinta y cinco del cuestionario*

**35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.**



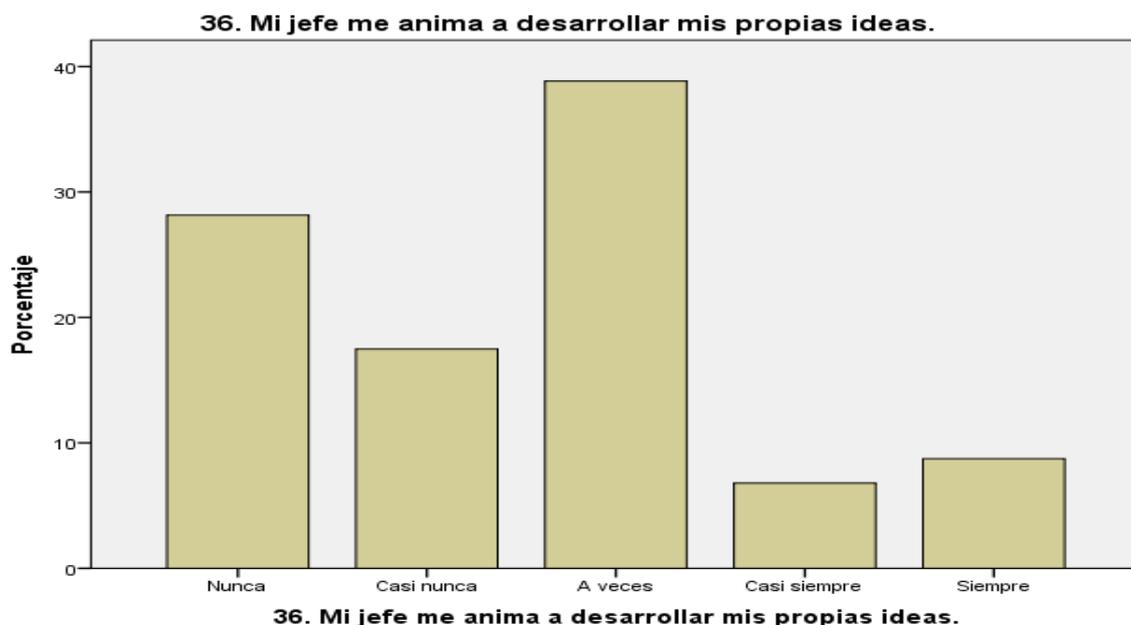
*Ilustración 35 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y cinco del cuestionario.*

Con la mayoría de porcentaje 34% los encuestados dijeron que Nunca su jefe inmediato despide a alguien porque se lo merezca, se dijo que siempre se evita este tipo de inconvenientes dentro de la institución.

**36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	28,2	28,2	28,2
	Casi nunca	18	17,5	17,5	45,6
	A veces	40	38,8	38,8	84,5
	Casi siempre	7	6,8	6,8	91,3
	Siempre	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 39 Pregunta número treinta y seis del cuestionario*



*Ilustración 36 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y seis del cuestionario.*

A veces fue la opción más votada dentro de los encuestados, los cuales dijeron que A veces su jefe los anima a desarrollar sus propias ideas, sean estas relacionadas a su entorno laboral o personal.

**37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	32,0	32,0	32,0
	Casi nunca	21	20,4	20,4	52,4
	A veces	38	36,9	36,9	89,3
	Casi siempre	8	7,8	7,8	97,1
	Siempre	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 40 Pregunta número treinta y siete del cuestionario*

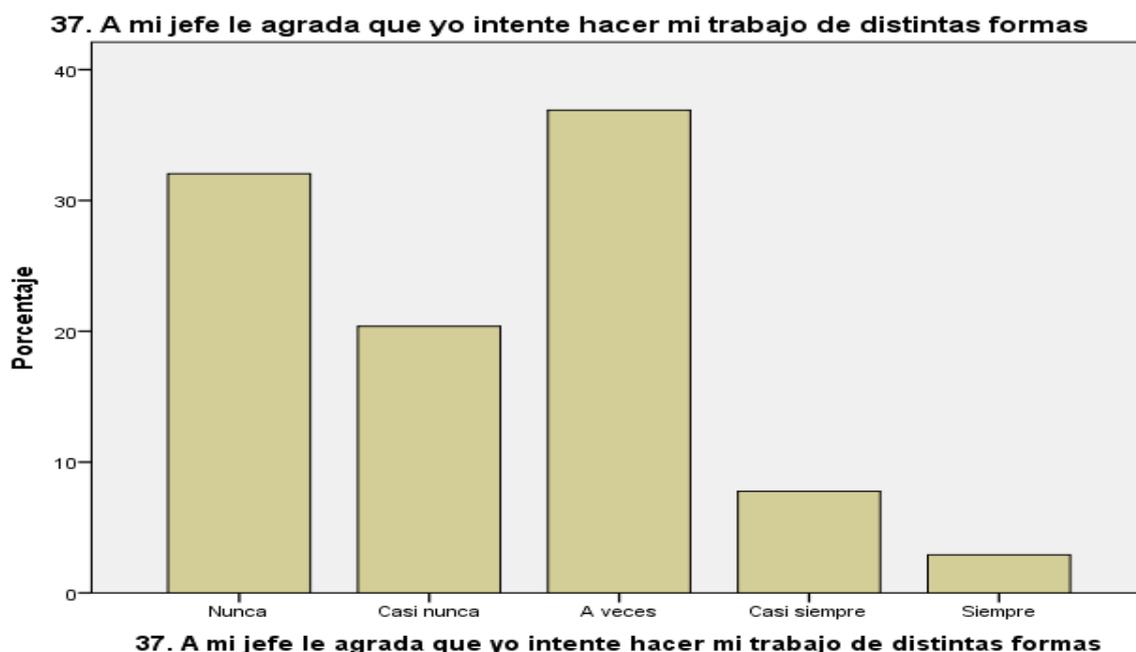


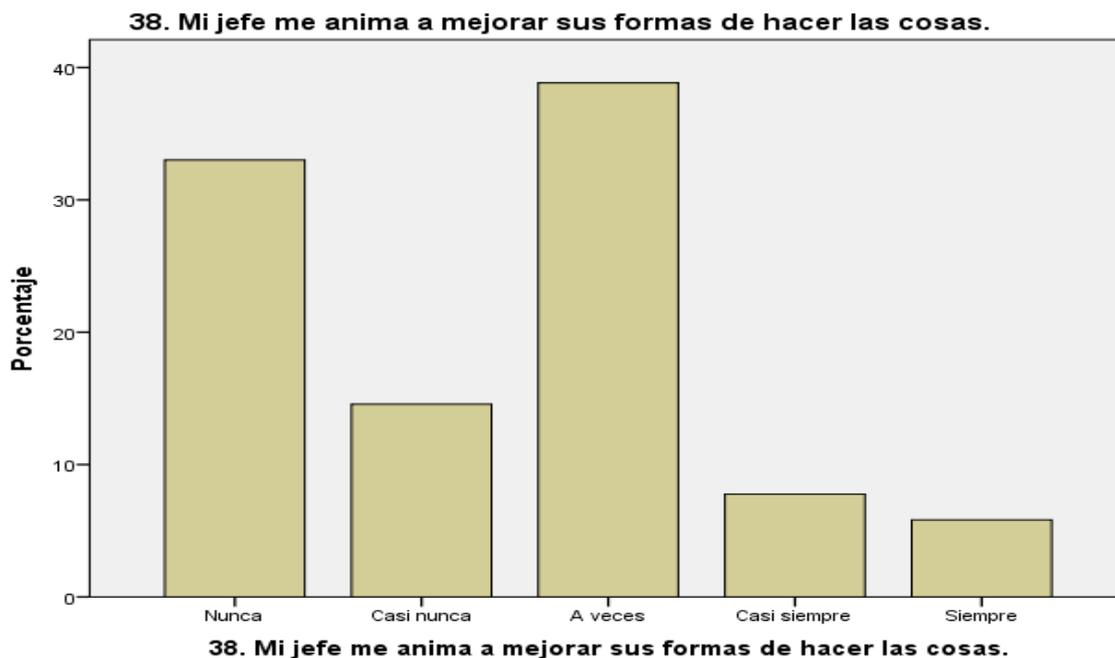
Ilustración 37 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y siete del cuestionario.

Con un 36,9% los encuestados mostraron que A veces el jefe inmediato se siente agrado de que se intente hacer las actividades encargadas de distintas formas, siempre y cuando estas ayuden a mejorar la productividad del empleado.

**38. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	34	33,0	33,0	33,0
Casi nunca	15	14,6	14,6	47,6
A veces	40	38,8	38,8	86,4
Casi siempre	8	7,8	7,8	94,2
Siempre	6	5,8	5,8	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Tabla 41 Pregunta número treinta y ocho del cuestionario



*Ilustración 38 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y ocho del cuestionario.*

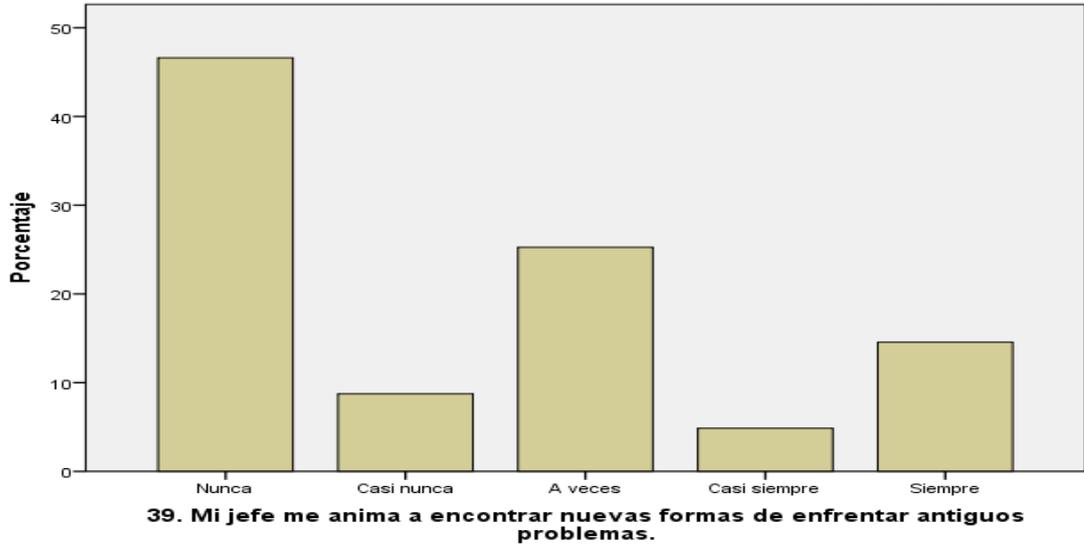
Muchos de los encuestados dijeron que A veces son animados por su jefe inmediato para que estos mejoren la forma de realizar las actividades dentro de la institución, sintiéndose valorados dentro del grupo de trabajo.

**39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	46,6	46,6	46,6
	Casi nunca	9	8,7	8,7	55,3
	A veces	26	25,2	25,2	80,6
	Casi siempre	5	4,9	4,9	85,4
	Siempre	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 42 Pregunta número treinta y nueve del cuestionario*

**39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.**



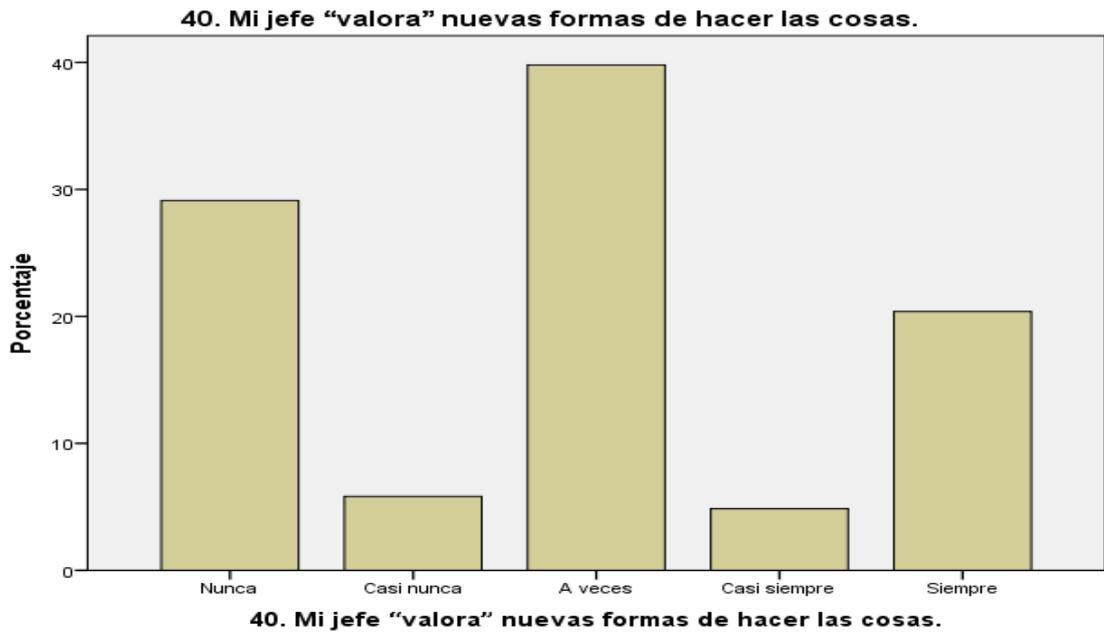
*Ilustración 39 Muestra porcentual de la pregunta número treinta y nueve del cuestionario.*

El 46,6% de los funcionarios mostraron que no son animados a encontrar nuevas formas para la resolución de antiguos problemas dentro de la institución, mostrando así el poco interés por parte del jefe inmediato en estos casos.

**40. Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	29,1	29,1	29,1
	Casi nunca	6	5,8	5,8	35,0
	A veces	41	39,8	39,8	74,8
	Casi siempre	5	4,9	4,9	79,6
	Siempre	21	20,4	20,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

*Tabla 43 Pregunta número cuarenta del cuestionario*



*Ilustración 40 Muestra porcentual de la pregunta número cuarenta del cuestionario.*

A veces fue la opción más elegida por los encuestados, representando un 39,8% en el cual demuestran que el jefe inmediato no valora nuevas formas de hacer las cosas dentro de la institución, es decir, se prefiere seguir una forma estándar de cómo realizar las actividades.

Tabla 44 Productividad Funcionarios, mes de Julio del 2018  
Extracto de la empresa TAGSA.

Elaborado por autor

<b>FUNCIONARIO</b>	<b>PASAJEROS ATENDIDOS</b>	<b>FUNCIONARIO</b>	<b>PASAJEROS ATENDIDOS</b>	<b>FUNCIONARIO</b>	<b>PASAJEROS ATENDIDOS</b>
<b>1</b>	691	<b>45</b>	875	<b>91</b>	772
<b>2</b>	386	<b>46</b>	867	<b>92</b>	690
<b>3</b>	358	<b>47</b>	621	<b>93</b>	733
<b>4</b>	823	<b>48</b>	484	<b>94</b>	705
<b>5</b>	653	<b>49</b>	485	<b>95</b>	814
<b>6</b>	706	<b>50</b>	900	<b>96</b>	558
<b>7</b>	314	<b>51</b>	653	<b>97</b>	310
<b>8</b>	166	<b>52</b>	345	<b>98</b>	608
<b>9</b>	550	<b>53</b>	746	<b>99</b>	677
<b>10</b>	677	<b>54</b>	593	<b>100</b>	744
<b>11</b>	688	<b>55</b>	577	<b>101</b>	773
<b>12</b>	369	<b>56</b>	562	<b>102</b>	640
<b>13</b>	338	<b>57</b>	793	<b>103</b>	684
<b>14</b>	601	<b>58</b>	719		
<b>15</b>	798	<b>59</b>	602		
<b>16</b>	685	<b>60</b>	579		
<b>17</b>	749	<b>61</b>	923		
<b>18</b>	577	<b>62</b>	564		
<b>19</b>	581	<b>63</b>	939		
<b>20</b>	619	<b>64</b>	660		
<b>21</b>	728	<b>65</b>	309		
<b>22</b>	794	<b>66</b>	752		
<b>23</b>	793	<b>67</b>	639		
<b>24</b>	394	<b>68</b>	227		
<b>25</b>	562	<b>69</b>	726		
<b>26</b>	462	<b>70</b>	598		
<b>27</b>	657	<b>71</b>	736		
<b>28</b>	380	<b>72</b>	780		
<b>29</b>	414	<b>73</b>	779		
<b>30</b>	740	<b>74</b>	793		
<b>31</b>	626	<b>75</b>	658		
<b>32</b>	768	<b>76</b>	748		
<b>33</b>	666	<b>77</b>	384		
<b>34</b>	754	<b>78</b>	579		
<b>35</b>	916	<b>79</b>	829		
<b>36</b>	229	<b>80</b>	729		
<b>37</b>	370	<b>81</b>	753		
<b>38</b>	602	<b>82</b>	760		
<b>39</b>	999	<b>83</b>	412		
<b>40</b>	749	<b>84</b>	416		
<b>41</b>	867	<b>85</b>	776		
<b>42</b>	621	<b>86</b>	534		
<b>43</b>	680	<b>87</b>	414		
<b>44</b>	670	<b>88</b>	469		

Como se puede observar en el cuadro superior la cantidad de usuarios atendidos por los funcionarios en el mes de Julio del 2018, para la institución un funcionario es reconocido con una productividad alta cuando muestra más de 700 usuarios atendidos por mes, mediante un análisis se puede concluir que del 100% de funcionarios encuestados, solo el 38,84% de estos muestran una productividad alta, mientras que el resto de funcionarios se ven afectados en su productividad por los diversos factores del clima laboral dentro de la institución.

Luego de analizar cada uno de los resultados correspondientes a las 40 preguntas evaluadas mediante el instrumento de medición de (Decottis & Koys, 1991), se logra concluir cuales son los puntos ítems más importantes relacionados con Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral en el Ministerio del Interior – Subsecretaria de Migración. El ítem número 5 junto con el ítem número 17 son los que resaltan para poder evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral dentro de la mencionada institución. El primer ítem mencionado nos indica lo siguiente 'Organizo mi trabajo como mejor me parece' y el segundo indica 'Mi institución es un lugar relajado para trabajar'. Dentro de las respuestas recibidas para estos ítems se pudo notar un alto porcentaje en el cual los funcionarios de la institución no dicen que solo a veces estos pueden organizar el trabajo de la forma en la que ellos se sienten más a gusto; mientras que así mismo gran porcentaje de los encuestados mostraron su inconformidad al decir que casi nunca sienten que su institución es un lugar relajado para trabajar, siendo afectados de manera directa por un clima laboral poco agradable con el cual tienen que lidiar día a día mientras cumplen con sus obligaciones laborales.

## Modelo estadístico Chi Cuadrado

Se realizó la prueba del modelo estadístico Chi Cuadrado para la inferencia de variables, con un 95% de confianza se podrá analizar la relación directa y/o indirecta entre la productividad y el clima organizacional. Según (Tinoco, 2008) esta prueba nos permite determinar si existe o no relación entre las variables categóricas, pero no señala el grado o el tipo de relación; es decir, no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra o la variable que causa la influencia. Se tomó del instrumento de medición el ítem número 5 junto con el ítem número 7 y se obtuvo lo siguiente.

### 5. Organizo mi trabajo como mejor me parece. \*17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar. tabulación cruzada

Recuento

		17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	Nunca	0	16	0	11	0	27
	Casi nunca	0	1	5	0	0	6
	A veces	23	15	0	6	7	51
	Casi siempre	0	0	6	0	0	6
	Siempre	2	0	1	8	2	13
Total		25	32	12	25	9	103

*Tabla 45 Tabla cruzada para relación clima laboral y productividad  
Elaborado por autor*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	130,354 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	115,266	16	,000
Asociación lineal por lineal	,936	1	,333
N de casos válidos	103		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,52.

*Tabla 46 Prueba Chi Cuadrado entre dos variables*

*Elaborado por autor.*

Existe evidencia estadística contundente para rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$  lo que es: El clima organizacional influye directamente en la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración.

## 5. CONCLUSIONES

La presente investigación fue enfocada en el clima organización y su relación con la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración dentro del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo, dada la importancia del tema dentro de las instituciones públicas se aplicaron métodos estadísticos como el alfa de Cronbach y el Chi Cuadrado.

El clima organizacional en relación con la productividad laboral ha sido objeto de estudio de muchas investigaciones, dado a que se considera un factor de gran importancia dentro de cualquier organización. Se considera que una organización para que pueda mantenerse debe mejorar constantemente, la mejora de procesos internos hará que los empleados se sientan más comprometidos con su trabajo.

Basado en las hipótesis planteadas y luego de realizar el análisis de los resultados mediante los modelos estadísticos descriptivos de puede concluir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; siendo así que el Clima organizacional influye de manera directa a la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración.

Así mismo se pudo determinar los factores de mayor influencia en la relación del clima laboral con la productividad, siendo estos factores que afectan de manera directa a los funcionarios de la institución, de tal manera que su productividad se ve afectada notablemente.

## **6. RECOMENDACIONES**

Por medio de esta investigación, se pudo detectar que para un correcto estudio y análisis de los factores que influyen notablemente en la productividad laboral debe existir la predisposición tanto como de los funcionarios encuestados en decir la verdad sobre el ambiente laboral en el cual desempeñan sus actividades y la predisposición del investigador.

Esta fue una investigación direccionada a una Subsecretaría específica, la cual nunca ha tenido muchas mediciones de productividad, ni mucho menos ha sido evaluado el clima organizacional interno. Al realizar la prueba piloto al primer grupo de encuestados se vio un gran interés por parte de ellos en responder de la encuesta de manera correcta, con el fin de que existan cambios internos que ayuden a mejorar su clima organizacional.

Por lo tanto, se recomienda evaluar el clima organizacional de la institución en general para conocer las debilidades que existen dentro del Ministerio del Interior y así en base a los resultados obtenidos se puedan encontrar soluciones para la mejora del ambiente laboral y fortalecer las relaciones internas de los colaboradores.

Así mismo se recomienda la implementación de estrategias que ayuden a mejorar la productividad de los funcionarios, de tal manera que estos puedan ofrecer un mejor servicio a los usuarios que acuden a la institución antes mencionada. Ofrecer programas de capacitación en donde los funcionarios puedan sean permitidos de mejorar las habilidades requeridas dentro de la organización con el fin de contar con un personal calificado que implique la mejora de su productividad y su desempeño dentro de la institución.

Fomentar las evaluaciones de desempeño dentro de los funcionarios que laboran en el Ministerio del Interior, la misma que será de gran ayudar

para para la institución con el fin de analizar el grado de conocimiento tanto de los jefes departamentales como los empleados.

Por último se debe mencionar que es de gran importancia evaluar la relación entre el clima organización y la productividad, con el único objetivo de mejorar de manera periódica los índices de la productividad de tal manera que les permita ser competitivos y resaltar entre todas las instituciones públicas.

## 7. REFERENCIAS

- Alvarado, Yávar, & Hurtado. (2003). *Estudio del clima laboral y relacion con productividad dentro de una Institución Pública*. Guayaquil: Tumbaco.
- Barney, J., & Wright, P. (1998). *On becoming a strategic partner the role of human resources in gaining competitive advantage*. *Human Resource Management*. New York: McGraw & Hill.
- Benavides, C. (Mayo de 2012). *Riuma*. Obtenido de <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5049/Tesis%20Doctoral%20de%20Carlos%20Guillermo%20Benavides%20Chic%C3%B3n.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Garcia, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Hernández, A. (2014). ¿Por qué tu empresa debe tener un buen clima laboral? *EL financiero*, 5.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL .
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social sciencie*. New York: Harper & Brothers New York.
- Martinez, E. (2 de Abril de 2013). *Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14869/LECT85.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mertens, L. (14 de Mayo de 1998). *Research Gate*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/28125019\\_La\\_medicion\\_de\\_la\\_productividad\\_como\\_referente\\_de\\_la\\_formacion-capacitacion\\_Una\\_propuesta\\_metodologica](https://www.researchgate.net/publication/28125019_La_medicion_de_la_productividad_como_referente_de_la_formacion-capacitacion_Una_propuesta_metodologica)
- Pajares, F. (2007). *The Development of Academic Self-Efficacy*. West Lafayette: Wigfield & J. Eccles.
- Pérez Tenazoa, N. O. (01 de Enero de 2015). *UNAP*. Obtenido de UNAP: [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Perez, N. (2013).

Prokopenko, J. (1999). *La Gestión de la Productividad*. Mexico: Editorial Limusa S.A.

San Miguel, I. (Septiembre de 2003). *CNIC*. Obtenido de [https://www.aec.es/c/document\\_library/get\\_file?uuid=c4300b46-dcb9-4e1d-b2f0-9759d4e46a71&groupId=10128](https://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=c4300b46-dcb9-4e1d-b2f0-9759d4e46a71&groupId=10128)

Stoner, J. (1996). *Administración*. México: Pearson.

Venutolo, E. (Octubre de 2009). *Universidad Politécnica de Valencia*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## 8. ANEXOS

1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3= A veces; 4= Casi Siempre; 5= Siempre						
Nº	Autonomía	1	2	3	4	5
1.	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2.	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3.	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4.	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5.	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
<b>Cohesión</b>						
6.	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.					
7.	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.					
8.	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9.	Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10.	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
<b>Confianza</b>						
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
<b>Presión</b>						
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
<b>Apoyo</b>						
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
<b>Reconocimiento</b>						
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					

28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
<b>Equidad</b>						
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
<b>Innovación</b>						
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas.					

Tabla 47 Instrumento de medición Koys y Decottis, 1991 (Decottis & Koys, 1991)



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



**SENESCYT**

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Alvear Ruiz, Kevin Guillermo** con C.C: # **0922967898** autor/a del **componente práctico del examen complejo: Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral en el Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración.** previo a la obtención del título de **Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **18 de marzo de 2019**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Alvear Ruiz, Kevin Guillermo**

C.C: **0922967898**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	<b>Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral en el Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración.</b>		
<b>AUTOR(ES)</b>	Kevin Guillermo Alvear Ruiz		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ing. Arias Arana, Wendy Vanessa		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
<b>CARRERA:</b>	Gestión Empresarial Internacional		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Ingeniero en Gestión Empresarial Internacional		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	18 de marzo de 2019	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	71
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Administración, Gestión Empresarial, Recursos Humanos.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Clima Organizacional, productividad, relación, factores, motivación, empleados.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>Este trabajo de investigación tiene como objetivo mostrar la relación entre el clima organización y la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración del Aeropuerto José Joaquín de Olmedo. Este estudio se desarrolló por medio de un modelo descriptivo de corte transeccional, ya que se utilizó la recolección de datos mediante la encuesta basada en las ocho escalas del clima organizacional creada por (Decottis &amp; Koys, 1991) realizada al personal perteneciente a la institución pública antes mencionada. La presente investigación se realiza bajo el enfoque mixto. Siendo así una investigación de campo de tipo no experimental, y así determinar si tiene una relación directa con el clima organizacional y la productividad. Así mismo se realizó el levantamiento de los datos en una muestra de 103 funcionarios los cuales pertenecen al Ministerio del Interior. El resultado que se obtuvo fue que el Clima organizacional influye de manera directa a la productividad laboral dentro del Ministerio del Interior – Subsecretaría de Migración.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-983371674	E-mail: kevin.alvearr@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Ing. Román Bermeo, Cynthia Lizbeth Mgs.</b>		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804601 Ext. 1637		
	<b>E-mail:</b> cynthia.roman@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			