



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespab.0162>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN, MANTA, MONTECRISTI, JARAMIJÓ

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK STRESS IN WORKERS OF THE EDUCATION DISTRICT, MANTA, MONTECRISTI, JARAMIJÓ

Bailón-González César Augusto ¹; Cedeño-Zambrano Rosa Maricela ²

¹ Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas, Instituto de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí, Psicólogo en mención industrial organizacional. Portoviejo, Ecuador.
Correo: cesar.bailon@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3373-0902>

² Magíster en Educación y Desarrollo Social, Ingeniera Comercial, Doctoranda en Ciencias Contables y Financieras, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. Correo: rosa.cedeno@utm.edu.ec.
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4453-1308>

Resumen

En el contexto laboral el clima organizacional y estrés laboral juega un papel preponderante para el correcto desarrollo de las empresas, por ende, se debe tomar en cuenta que es un tema de mucha relevancia para las entidades tanto públicas como privadas, siendo el ministerio de educación y sus distritos, partes principales ya que cumplen funciones vitales en la formación académica de jóvenes y niños. Sin embargo, atrás de las funciones de vital importancia que llevan a cabo los distritos tenemos al equipo de talento humano, colaboradores de trabajo, que se encuentran desempeñando diversas funciones a través de cada puesto en la organización. El departamento de talento humano cumple varias funciones en las entidades, entre estas se encuentra la medición del clima organizacional, por lo tanto, también le corresponde tomar medidas correctivas a aplicar para la reducción del estrés laboral. Por consiguiente, la presente investigación tuvo como finalidad evaluar el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó, provincia de Manabí en el año 2020. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa, con un enfoque no experimental, de tipo descriptiva, documental y de campo. Entre los principales resultados se destaca que las supresiones de partidas, así como los avances tecnológicos han provocado en el personal administrativo y educativo un ambiente de trabajo tenso, que se traduce en un estrés laboral que en ciertas ocasiones está mermando el logro de los objetivos institucionales.

Palabras claves: Clima organizacional, estrés laboral, educación, trabajadores.

Abstract

In the labor context, the organizational climate and work stress play a preponderant role for the correct development of companies, therefore, it must be taken into account that it is a highly relevant issue for both public and private entities, being the Ministry of Education and their districts, major players as they perform vital functions in the academic formation of youth and children. However, behind the functions of vital importance carried out by the districts we have the human talent team, work collaborators, who are performing various functions through each position in the organization. The human talent department fulfills several functions in the entities, among these is the measurement of the organizational climate, therefore, it is also responsible for taking corrective measures to apply for the reduction of work stress. Therefore, the purpose of this research was to evaluate the organizational climate and work stress in the workers of the education district, Manta, Montecristi, Jaramijó, province of Manabí in the year 2020. For this, a quantitative methodology was used, with a non-experimental, descriptive, documentary and field approach. Among the main results, it is highlighted that the deletions of items, as well as

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 24 de enero de 2022.

Fecha de aceptación: 04 de abril de 2022.

Fecha de publicación: 07 de abril de 2022.



technological advances, have caused a tense work environment in the administrative and educational staff that translates into work stress that on certain occasions is reducing the achievement of institutional objectives.

Keywords: Organizational climate, work stress, education, workers.

1. Introducción

El Ministerio de Educación es el responsable de asegurar la calidad de la educación, proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes, garantizar la estabilidad laboral de los docentes, trabajar en los procesos de revisión y evaluación de las actividades de las autoridades encargadas, el ministerio de educación tiene sus divisiones administrativas subdivididas por zonas, distritos y circuitos, un distrito es un nivel centralizado, que generalmente coincide con el área geográfica de un cantón o unión de cantones (de 1 a máximo 4), y contiene de uno a máximo 28 circuitos educativos.

Son 140 distritos educativos en el país en total, para identificar a cada distrito y a los circuitos que lo integran, se les asignó un código, como, por ejemplo, 13D02.

El distrito 13D02 o distrito Manta, Montecristi, Jaramijó, tiene su

dirección en el centro de Manta, barrio Santa Mónica, en el cual se brinda atención y soporte a los servicios educativos de manera cercana y eficiente a la comunidad local. Posee una comunidad laboral aproximada de 1612 docentes, 186 trabajadores como personal administrativo y 66 trabajadores como personal de servicio.

Cada distrito tiene como misión “Garantizar una oferta y distribución adecuada de recursos educativos de calidad con la participación de los actores educativos y, adicionalmente, coadyuvar para el fortalecimiento de una cultura de gestión de riesgo en el territorio correspondiente al distrito bajo su jurisdicción” además de un sin número de actividades administrativas y educativas que se brindan a la comunidad educativa.

El clima laboral, involucra las siguientes variables: actitudes, valores, normas y sentimientos, que los trabajadores descubren que se



hallan en la empresa en que laboran, por consiguiente, el clima organizacional, es un resultado de la interacción de los motivos íntimos del individuo, estímulos que le proporciona la empresa y de las perspectivas estimuladas en la reciprocidad; por lo tanto, se encuentra integrado por las tipologías que figuran a esa estructura, y que se diferencian de otras, e intervienen sobre la actuación de personas involucradas en esa empresa. (Álvarez, 1992)

El clima organizacional se divide en psicológico y organizacional, el primero se aplica mediante estudios personalizados con los trabajadores de las empresas, mientras que el segundo, se realiza a nivel de la organización; ambos miden el nivel de percepción que tienen los trabajadores, sobre las experiencias que viven dentro de la empresa. (Koys & Decotiis, 1991)

En el interior de la entidad se evidencia un débil involucramiento entre trabajadores y directivos al momento de ejecutar los objetivos propuestos por el ministerio de educación, por lo tanto, se presenta un nivel intermedio en el clima organizacional.

En ciertas áreas o en ciertos colaboradores del distrito, esto repercute en el estrés laboral hacia los trabajadores y la salud mental de cada uno de ellos, cabe recalcar que como afectados se encuentran directa e indirectamente los líderes y los empleados.

La satisfacción laboral, entonces, es un tema de relevancia dentro de las organizaciones, los trabajadores no lo manifiestan abiertamente, cuando no se encuentran satisfechos o si lo hacen, empiezan a reducir su productividad, para esto los directivos deben propiciar una relación sana entre la administración y sus trabajadores, satisfaciendo ambas partes, siendo un factor de ganar-ganar. (Sánchez y García, 2017)

La salud mental está enlazada con una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental, como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (Organización Mundial de la Salud, 2018)



Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, surgen otras que dominan. Cuando las necesidades fisiológicas están relativamente bien atendidas, surge luego un nuevo conjunto de necesidades, que pueden categorizarse de forma general como necesidades de seguridad. Un hombre, en este estado, si es suficientemente extremo y crónico, se puede caracterizar por vivir preocupado exclusivamente de la seguridad. (Maslow, 1991)

Frente a este precedente de relaciones laborales negativas se suscitan distintos escenarios en las áreas de trabajo, tales como trabajadores poco motivados, bajo desempeño laboral y por ende menor índice de resultados alcanzados.

En algunas áreas se evidencia un ambiente tenso y hostil, además varios colaboradores expresan sentirse estresados y con exceso de trabajo, dando como resultado una baja satisfacción laboral, por lo tanto, estas acciones generan el desvinculo laboral de ciertos colaboradores de alto rendimiento, fundamentales para el cumplimiento de los objetivos esperados.

A partir del problema de investigación se justifica la presente investigación a fin de mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores.

El tema se justifica desde lo psicológico, porque se considera un buen aporte a los trabajadores, este artículo pretende aportar a la mejora del clima laboral en el departamento distrital. Las entidades públicas deben mostrarse cada vez más competitivas para poder enfrentar con éxito los desafíos del entorno. A esto se une que la mejora del clima laboral es una oportunidad para que la entidad logre una mayor interacción con los trabajadores y se fomente el desarrollo social del sector educativo.

La investigación se presenta como un valioso aporte teórico, ya que reúne información actualizada que puede ser consultada por investigadores y estudiosos del tema. La siguiente información es de carácter significativo y relevante el cual aporta a la comprensión del tema y contribuye a la importancia del rol fundamental que tiene la entidad como parte de la seguridad, tranquilidad y bienestar social hacia los trabajadores.



Finalmente, se establece la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores del distrito de educación de Manta, Montecristi y Jaramijó en la provincia de Manabí durante el año 2020?

El clima y estrés laboral en el contexto organizacional

Pilligua y Arteaga (2019) sostienen que el clima organizacional es un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos.

En efecto, el clima organizacional permite a las entidades obtener indicadores de satisfacción laboral, lo que permite crear acciones para reforzar las condiciones adecuadas que dan como resultado un mejor desempeño y dinámica organizacional, lo cual es clave del

éxito para una entidad y sus colaboradores.

Por su parte, Bordas (2016) refiere que el estudio del clima organizacional tal y como se percibe actualmente, surge de la perspectiva sistemática del pensamiento organizativo, considerando a las organizaciones como contextos ambientales y culturales, psicológicamente significativos para cada uno de los miembros de la empresa, donde todos los comportamientos están en interacción y se influyen entre sí.

En tal sentido, Grimaldos et al., (2018) concuerdan que el clima laboral es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que se deben dirigir las acciones en los próximos años, con una mirada renovada, en virtud de los grandes cambios que han surgido en el funcionamiento de las empresas.

Según Bordas (2016) las principales dimensiones del clima laboral son las siguientes: Autonomía, Cooperación y Apoyo, Reconocimiento, Organización y estructura, Innovación, transparencia y equidad, motivación, liderazgo.



Durante las últimas décadas el mundo se ha visto enfrentado a grandes cambios en las dinámicas y prácticas que rigen la vida en sociedad. Actualmente existe un contexto de globalización y competitividad caracterizado por la presencia de avanzada tecnología y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible. Los vertiginosos cambios en el mercado del trabajo, en las condiciones laborales y en las dinámicas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores física, mental y emocional. (Camacho y Mayorga, 2017, p. 160)

En relación con este último, la salud mental no solo se comprende con la relación entre la aparición o ausencia de los trastornos, los cuales son clínicamente significativos y se asocian a malestares, discapacidades, conductas contraproducentes y deterioros en la vida de las personas. La salud mental debe ser comprendida como un amplio espectro que tenga en consideración los sentimientos de satisfacción, tranquilidad y bienestar de los individuos sobre su vida en general, teniendo en cuenta los

aspectos más trascendentales como su área familiar, interpersonal, laboral, educativa, deportiva, artística, sus proyectos personales y demás áreas significativas para el sujeto. (Echeburúa et al., 2014)

Cabe agregar, que actualmente se evidencia la existencia de 6 factores relevantes para la evaluación del clima laboral, que son: Comunicación, Colaboración, Liderazgo, Carrera profesional, Satisfacción y condiciones físicas (Enriquez y Calderón, 2017)

De igual manera, el diagnóstico del clima laboral suministra retroalimentación en los procesos que trastocan la conducta organizacional, así mismo, permite proponer planes de mejora, encaminados al cambio de condiciones y conductas de los implicados, a través de la mejora con la finalidad de optimizar los niveles de motivación y rendimiento profesional, encauzando en muchos casos, el hecho de que los implicados propongan cambios o mejoras. (Guevara, 2018)

El proceso de toma de decisiones, implica visualizar la entidad como un todo compuesto, a su vez, por



subsistemas que interactúan entre sí de forma recíproca, respondiendo a objetivos propios y a un supra-objetivo, la misión, teniendo trazado un horizonte a futuro, siendo este, la visión, con una participación limitada en la distribución de los recursos, de acuerdo a prioridades establecidas dentro de la estrategia general de la organización, y de acuerdo a los condicionamientos de la alta gerencia. (Tamayo et al., 2016)

En último lugar, términos como carga mental y estrés laboral han agregado nuevos términos que en ciertas situaciones pueden crear confusión. Inicialmente la sobrecarga mental produce estrés; entonces, el estrés es la respuesta a un enfrentamiento de tareas que implican un alto grado de procesamiento cognitivo, el cual es valorado mediante procedimientos objetivos tales como la medición del rendimiento en un trabajo o tarea. (Ayuso, 2006)

2. Metodología

Según lo establecido en el planteamiento del problema, el enfoque de esta investigación fue la aplicación de un diseño no experimental, ya que toma en cuenta

una o varias muestras en un momento determinado. Puede ser diseño transeccional correlacional o diseño transeccional descriptivo. (Hernández et al., 2014)

Esta investigación fue de carácter cuantitativo, lo que permitió estudiar y comprender el clima organizacional para analizar las causas que ocasionan el estrés laboral en los trabajadores, posterior a esto se planteó herramientas que brinden solución al problema que se ha determinado.

La metodología cuantitativa recurre a las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Los programas o paquetes estadísticos que se emplean en computadora pueden realizar el análisis cuantitativo en un tiempo sumamente corto, dependiendo de la amplitud de los datos recopilados. (Sánchez et al., 2018)

Las herramientas a utilizar fueron: encuestas, entrevistas, y tabulaciones, entre otras, posterior a esto se procedió a medir y revisar los datos obtenidos para facilitar la tabulación y análisis, la tabulación de datos se realizó de manera manual.



El estudio se efectuó dentro de la entidad educativa, para mejorar tanto el clima organizacional y disminuir el estrés laboral, aquí entra la observación directa donde se ejecutarán medidas correctivas que permitan conocer los niveles de motivación en el desempleo laboral.

El tipo de investigación fue descriptiva, exploratoria, documental y de campo.

Investigación descriptiva. - Se describieron eventos y situaciones, se hizo uso de la modalidad bibliográfica documental, con el propósito de que con la información se pueda conceptualizar las variables planteadas.

Investigación explicativa. - Se efectuó una explicación al fenómeno para conocer las causas, se pretende obtener información que va más allá de los sujetos de estudios.

En este tipo de investigación el investigador formula preguntas acerca de las causas de los fenómenos en estudio, tratando de identificar relaciones de causalidad. (Sánchez et al., 2018)

Bibliográfica – documental. – En la realización de la presente

investigación se utilizaron fuentes bibliográficas, debido a que se centró en información de libros, trabajos de investigación, revistas, biblioteca, entre otros; con el propósito de que la información se centre en la comprensión y el realismo del problema.

Investigación de campo y observación directa. - Se estuvo en contacto de manera directa con los elementos involucrados en el problema, es este caso todos los colaboradores de la empresa, mediante encuestas y entrevistas, mediante esas herramientas se podrá recolectar información para conocer la situación de la empresa y el problema de estudio.

La investigación de campo se realizó en el medio ambiente donde se presenta el problema que se va a investigar. Requiere ir al mismo lugar de los hechos. La investigación estuvo dirigida a descubrir las relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales que se llevan a cabo en situaciones de la vida, como escuelas, fábricas, organizaciones e institutos. (Sánchez et al., 2018)



3. Resultados

Una vez obtenida la información procesada por las encuestas, entrevistas, y tabulaciones, etc., se procedió a medir y revisar los datos obtenidos para facilitar la tabulación y análisis, la tabulación de datos se realizó de manera manual, para el análisis de datos se utilizó la investigación descriptiva, donde se seleccionó los porcentajes y para presentar la información se proporcionó un juicio de valor emitido por un profesional en psicología.

Una vez concluido el estudio se emitió un informe para que las autoridades apliquen medidas correctivas, las cuales serán de índole importancia para mejorar el clima laboral, esto dará como resultado: colaboradores motivados trabajando en cumplimiento de los objetivos institucionales, cambios positivos en el estado de ánimo, físico y mental de los trabajadores, menor rotación de los trabajadores, incremento de productividad y eficacia en la ejecución de responsabilidades, excelentes relaciones laboral entre empleados y jefes, disminución de estrés laboral, mayor satisfacción personal y profesional, y por consecuencia, este

conjunto de acciones tendrá como resultado cambios positivos en la gestión de los equipos de trabajo.

Una vez aplicadas las medidas correctivas, se espera que los trabajadores del distrito 13D02 aumenten su motivación laboral, este objetivo se logró gracias a una serie de estrategias fundamentales que los líderes de la organización deberán aplicar para obtener resultados positivos, estas acciones se ejecutaron de la mano de un excelente desenvolvimiento laboral en el puesto de trabajo por parte de los colaboradores, y cabe recalcar que estos objetivos se pretenden alcanzar mediante la mejora del clima organizacional, el cual es el objeto de estudio.

Esta investigación ha sido basada en el tipo de muestreo probabilístico o aleatorio. El muestreo probabilístico o aleatorio se define como el procedimiento mediante el cual, en la muestra seleccionada, todos los miembros de la población han tenido igual chance de ser seleccionados; esto equivale a decir que todas las unidades de análisis de esa población tienen la misma posibilidad de ser elegidas para formar la muestra. (Lorenzo, 2006)



Definida ya la muestra, se procedió a escoger las variables o indicadores que fueron objeto de estudio. En este caso, se decidió trabajar sobre mediciones de satisfacción cuantificables.

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Estrés Laboral

Variable 3: Rendimiento Laboral

Variable 4: Motivación Laboral

Variable 5: Estabilidad Laboral

Estas variables son de naturaleza métrica en tanto sus valores se obtienen de una medición con un instrumento estandarizado.

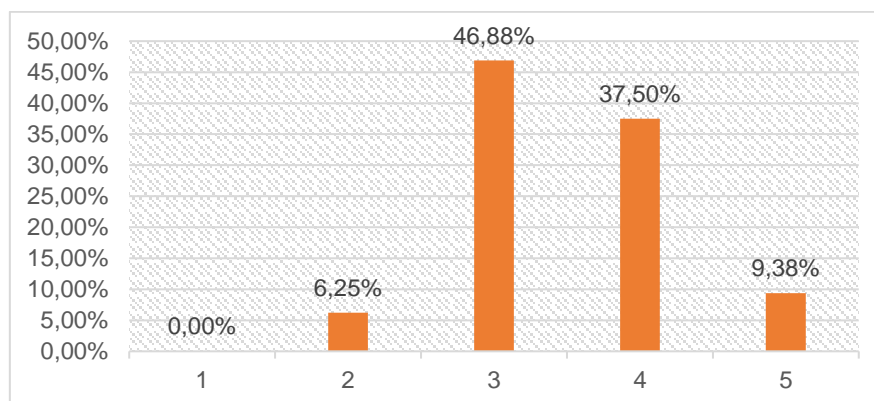
Ya que se cuenta con un tipo de población finita se tomó el 10% como muestra de estudio para llevar a cabo las encuestas, por lo tanto, de una población de 1612 se procedió a tomar 161 colaboradores como muestra y una vez obtenidos los tamaños muestrales se procedió a efectuar la medición de las variables obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1. Clima organizacional

CALIFICACION	FRECUENCIA	%
1	0	0,00%
2	20	6,25%
3	150	46,88%
4	120	37,50%
5	30	9,38%
TOTAL	320	100,00%

Fuente: Autores de la investigación.

Gráfico 1. Clima organizacional



Fuente: Autores de la investigación



La variable “clima organizacional” presenta un 46% en el rango 3 y un 9,36% en el rango 5 siendo el superior, no presenta incidencia en el rango 1 (el más bajo), por lo tanto, podemos concluir sobre este indicador que existe un clima laboral intermedio el cual se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores, esto quiere decir que existen buenas relaciones entre compañeros, pero es algo que puede mejorar.

Cabe recalcar que el clima laboral y el estrés laboral son indicadores que

están relacionados, es decir que, mejorando los niveles de clima laboral en la empresa se podrá reducir el estrés laboral en los colaboradores.

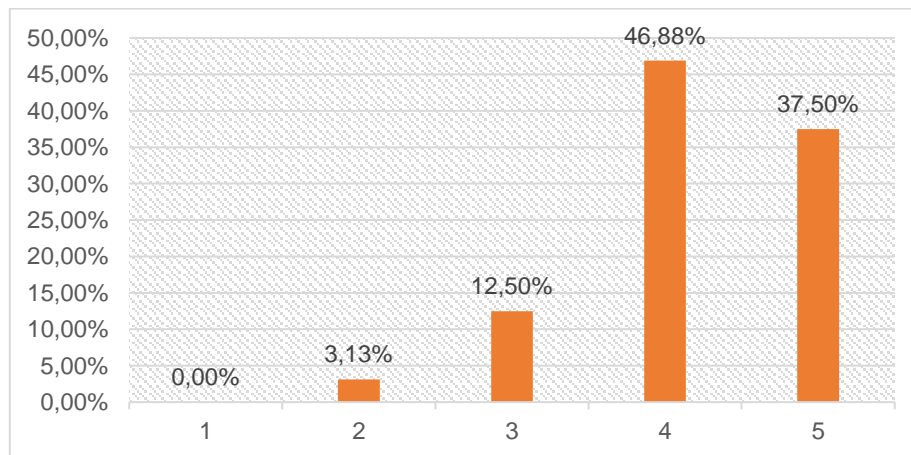
Se recomienda crear un buen ambiente de apoyo entre los colaboradores, brindar flexibilidad en el lugar de trabajo, reconocer los logros de los trabajadores, dar autonomía a los colaboradores, crear programas de aprendizaje y desarrollo y programar actividades fuera del trabajo.

Tabla 2. Estrés laboral

CALIFICACION	FRECUENCIA	%
1	0	0,00%
2	10	3,13%
3	40	12,50%
4	150	46,88%
5	120	37,50%
TOTAL	320	100,00%

Fuente: Autores de la investigación

Gráfico 2. Estrés laboral



Fuente: Autores de la investigación



La variable “estrés laboral” presenta un alto índice en el rango 4 con un 46% y rango 5 con un 37% lo que significa que el grupo de colaboradores tiene niveles altos de estrés lo cual es un factor relevante a tomar en cuenta, por lo tanto se recomienda realizar un plan de acción para la reducción del estrés laboral en los trabajadores post pandemia, enfocado en la modalidad de trabajo virtual y el retorno progresivo a la presencialidad, ya que son factores influyentes en el estrés generado a los trabajadores del distrito.

Cabe recalcar que con la emisión de este informe se recomienda realizar actividades de reducción de estrés tales como: fomentar las buenas relaciones entre compañeros, establecer metas razonables, crear una descripción clara de los puestos de trabajo, organizar y delegar de forma equitativa las responsabilidades de los trabajadores, administrar el uso de la tecnología, entre otras.

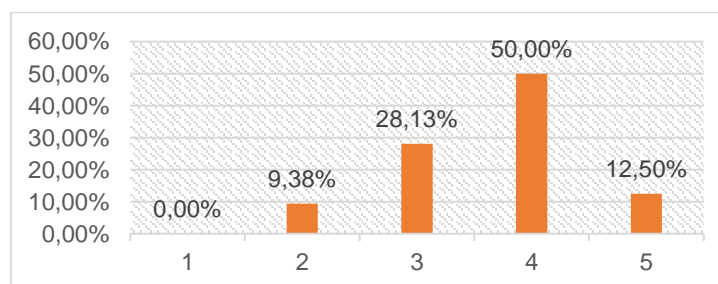
Es importante resaltar el hecho de que bajando los niveles de estrés laboral en los trabajadores se puede mejorar los niveles de clima organizacional en la empresa.

Tabla 3. Rendimiento laboral

CALIFICACION	FRECUENCIA	%
1	0	0,00%
2	30	9,38%
3	90	28,13%
4	160	50,00%
5	40	12,50%
TOTAL	320	100,00%

Fuente: Autores de la investigación

Gráfico 3. Rendimiento laboral



Fuente: Autores de la investigación



El distrito Manta, Montecristi, Jaramijó presenta una frecuencia positiva en el indicador “rendimiento laboral”, presentando una frecuencia de 50% en el rango 4 y una frecuencia de 12,5% en el rango 5, esto quiere decir que los trabajadores a pesar de presentar un alto nivel de estrés laboral, cumplen a cabalidad con su trabajo, cabe recalcar que el clima laboral positivo que posee el distrito Manta, Montecristi, Jaramijó tiene influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores.

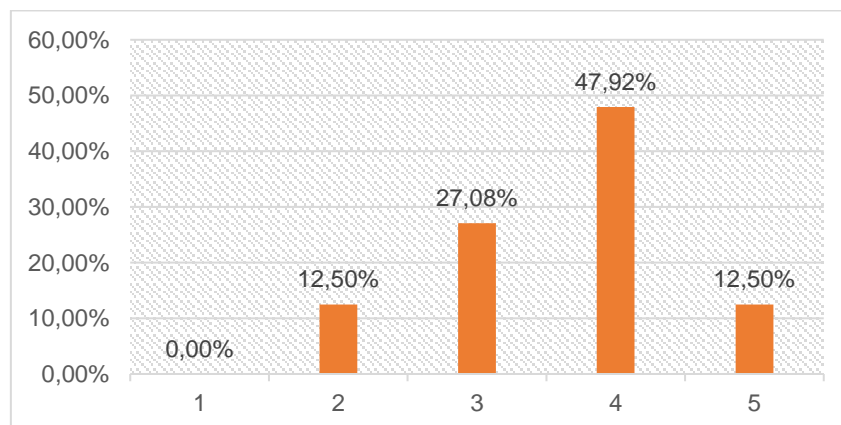
Por lo tanto, a pesar de poseer un buen rendimiento laboral, se puede mejorar, por lo que se recomienda ejecutar acciones para mantener y aumentar los niveles de rendimiento laboral con actividades dirigidas hacia los trabajadores, tales como: fomentar la creatividad y la motivación, racionalización horaria y productividad, modificar conductas en el trabajo, concientizar el valor del tiempo, reuniones de trabajo justas y evitar distracciones.

Tabla 4. Motivación laboral

CALIFICACION	FRECUENCIA	%
1	0	0,00%
2	60	12,50%
3	130	27,08%
4	230	47,92%
5	60	12,50%
TOTAL	480	100,00%

Fuente: Autores de la investigación

Gráfico 4. Motivación laboral



Fuente: Autores de la investigación



La cuarta variable “Motivación laboral” presenta un porcentaje del 47% en el rango 4 y un 12% en el rango 5, dando como resultado, trabajadores motivados, por lo tanto, es evidente que los trabajadores sientan motivación por su trabajo desempeñado, pero, vale la pena recalcar que, se puede mejorar y aplicar medidas para mantener y aumentar la motivación en los trabajadores del distrito Manta, Montecristi, Jaramijó.

Se recomienda realizar acciones como: reconocimiento de logros a los empleados, establecer metas y objetivos claros, brindar horarios laborales flexibles, salario correcto, entre otras.

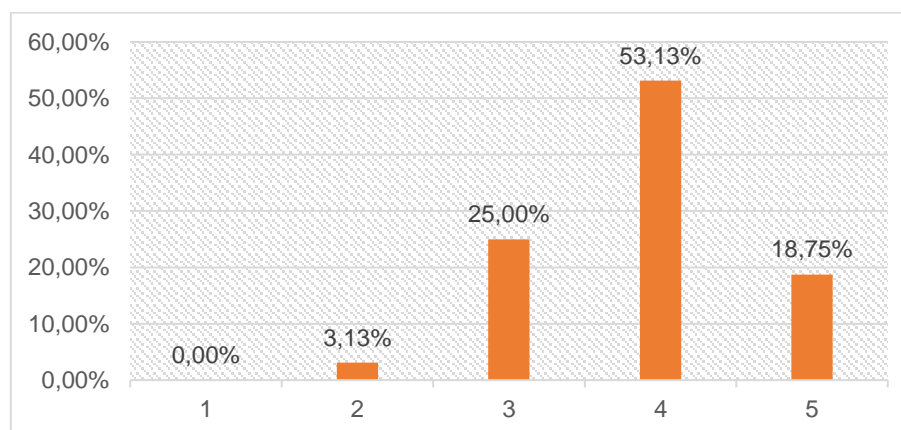
Cabe recalcar que el clima organizacional y la motivación laboral son variables que vienen de la mano, por esto, al presentarse un buen clima organizacional se presenta resultados positivos en los índices de motivación laboral por parte de los trabajadores.

Tabla 5. Estabilidad laboral

CALIFICACION	FRECUENCIA	%
1	0	0,00%
2	10	3,13%
3	80	25,00%
4	170	53,13%
5	60	18,75%
TOTAL	320	100,00%

Fuente: Autores de la investigación

Gráfico 5. Estabilidad laboral



Fuente: Autores de la investigación



La variable “estabilidad laboral” presentó resultados positivos en la mayoría de encuestados, la misma dio como resultado el 53,13% en el rango 4 y 18,75% en el rango 5, por lo tanto podemos concluir que fue la variable con el mejor resultado de todas las variables, cabe recalcar que la estabilidad laboral es medida por la seguridad o estabilidad en su puesto de trabajo, en vista de que el distrito Manta, Montecristi, Jaramijó pertenece a un organismo público (Ministerio de Educación), los trabajadores en su mayoría gozan de un nombramiento definitivo, el cual les garantiza estabilidad y seguridad al laboral al ser amparados por la LOSEP.

De la misma forma se recomienda ejecutar acciones preventivas para mantener a los trabajadores seguros y con un ambiente de estabilidad laboral positivo.

4. Conclusiones

Una vez procesada la información de las encuestas y haber realizado un estudio minucioso se puede concluir que el distrito Manta Montecristi, Jaramijó; cuenta con un clima organizacional conveniente y posee

trabajadores que sienten una adecuada estabilidad, motivación y rendimiento laboral, pero, a pesar de esto cabe recalcar que los trabajadores reflejaron indicios altos de estrés laboral, por lo que se recomienda realizar un plan de acción para disminuir los niveles de estrés.

Una vez realizada las respectivas correcciones se recomienda realizar un plan de acción de reducción de estrés laboral en trabajadores, el cual debe ser ejecutado y direccionado por las autoridades de la entidad, luego, una vez ejecutado, se sugiere volver a realizar el estudio y en base a estos indicadores, volver a realizar una medición pronosticando resultados positivos en todos los indicadores.

Se evidencia que los altos índices de desempleo, inestabilidad laboral, problemas familiares y laborales, están ocasionando que tanto el personal administrativo como académico del Ministerio de Educación, se vean afectados por situaciones de tensión, por lo tanto, conocer la realidad en la cual están inmersos estas personas permitirá mejorar el rendimiento laboral y con



ello dar cumplimiento a los planes y programas institucionales.

<https://doi.org/10.4067/S0718-48082014000100007>

Bibliografía

- Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1), 27–30.
- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1–15.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral (Primera). Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159–172.
<https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Echeburúa, E., Salaberría, K., & Cruz Sáez, M. (2014). Aportaciones y limitaciones del DSM-5 desde la psicología clínica. *Terapia Psicológica*, 32(1), 65–74.
- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 1, 131–143.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/viewFile/77/76>
- Grimaldos, A. P., Sánchez, H. D., & Ramírez, E. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S.
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional [Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://www.secretosenred.com/articles/2143/1/Clima-organizacional/Paacutegina1.html%5Cn%5Cn>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (Sexta). McGRAW-HILL.
- Koys, D., & Decotiis, T. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265–285.
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad (Tercera). Díaz de Santos.



Organización Mundial de la Salud.
(2018). Salud mental.
<https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XVI (28), 25.
<https://doi.org/10.18270/cuad.erlandam.v15i28.2686>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Primera). Universidad Ricardo Palma.

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia et Technica, 22(2), 163.
<https://doi.org/10.22517/23447214.11471>

Tamayo Salamanca, Y., Del Río Cortina, A., & García Ríos, D. (2016). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Elsevier, 5(11), 70–77.