

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COHORTE AGOSTO 2018

Tema: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi”.

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Hipatia Alexandra Ayala Camalle

Director: Ingeniero Elías David Caisa Yucailla, Magíster.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*, e *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el informe investigación con el tema: “*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi*” elaborado y presentado por la señora *Ingeniera Hipatia Alexandra Ayala Camalle*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás PhD.
Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velástegui Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en trabajo de titulación, presentado con el tema: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera, Hipatia Alexandra Ayala Camalle, autora bajo la dirección del Ingeniero Elías David Caisa Yucailla, Magíster, director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Hipatia Alexandra Ayala Camalle
C.C. 0503124794
AUTORA

Ing. Elías David Caisa Yucailla, Mg.
C.C. 1803458668
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Hipatia Alexandra Ayala Camalle
C.C. 0503124794

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| PORTADA..... | i |
| A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas ... | ii |
| AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN..... | iii |
| DERECHOS DE AUTOR..... | iv |
| ÍNDICE GENERAL..... | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| AGRADECIMIENTO..... | viii |
| DEDICATORIA | ix |
| RESUMEN EJECUTIVO | x |
| EXECUTIVE SUMMARY | xii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... | 2 |
| 2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO | 2 |
| 2.1. Área de conocimiento | 2 |
| 2.2. Líneas de investigación..... | 2 |
| 3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN | 2 |
| 3.1. Tiempo de ejecución | 2 |
| 3.2. Financiamiento..... | 2 |
| 3.3. Autor/es..... | 2 |
| 4. DESCRIPCIÓN DETALLADA | 2 |
| 4.1. Definición del problema de la investigación..... | 2 |
| 4.2. Objetivos de la investigación | 6 |
| 4.3. Justificación de la investigación..... | 6 |
| 4.4. Marco teórico referencial | 8 |
| 4.4.1 Antecedentes Investigativos..... | 8 |
| 4.4.2 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA | 9 |
| 4.4.3 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN..... | 17 |
| 4.4.4 MODELO DE MEDICIÓN | 19 |
| 4.4.5 HIPÓTESIS..... | 20 |
| 4.4.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES | 20 |

| | |
|---|----|
| 4.5. METODOLOGIA | 20 |
| 4.5.1 ENFOQUE | 20 |
| 4.5.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN | 22 |
| 4.5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 23 |
| 4.5.4 INSTRUMENTO | 23 |
| 4.5.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 25 |
| 5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 26 |
| 5.1 ANÁLISIS DE DATOS INFORMATIVOS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO..... | 26 |
| 5.2. EVALUACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL..... | 27 |
| 5.4 ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL | 31 |
| 5.6 ANALISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL..... | 39 |
| 6. CONCLUSIONES | 40 |
| 7. RECOMENDACIONES | 42 |
| 8. REFERENCIAS CITADAS..... | 43 |
| 9. ANEXO..... | 44 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización De Variables..... | 25 |
| Tabla 2. Análisis datos población de estudio | 26 |
| Tabla 3. Frecuencia dimensión 1 Autorrealización..... | 27 |
| Tabla 4. Frecuencia dimensión 2 Involucramiento Laboral..... | 28 |
| Tabla 5. Frecuencia dimensión 3 Supervisión | 29 |
| Tabla 6. Frecuencia dimensión 4 Comunicación | 29 |
| Tabla 7. Frecuencia dimensión 5 Condiciones laborales | 30 |
| Tabla 8. Frecuencia dimensión 1 Planificación | 31 |
| Tabla 9. Frecuencia dimensión 2 Responsabilidad | 32 |
| Tabla 10. Frecuencia dimensión 3 Iniciativa | 32 |
| Tabla 11. Frecuencia dimensión 4 oportunidad | 33 |
| Tabla 12. Frecuencia dimensión 5 calidad de trabajo | 34 |
| Tabla 13. Frecuencia dimensión 6 confiabilidad y discreción..... | 34 |
| Tabla 14. Frecuencia dimensión 7 relaciones interpersonales | 35 |
| Tabla 15. Frecuencia dimensión 8 cumplimiento de normas..... | 35 |
| Tabla 16. Correlación dimensión 1 Autorrealización y Desempeño Laboral | 36 |
| Tabla 17. Correlación dimensión 2 Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral | 37 |
| Tabla 18. Correlación dimensión 3 Supervisión y Desempeño Laboral..... | 37 |
| Tabla 19. Correlación dimensión 4 Comunicación y Desempeño Laboral | 38 |
| Tabla 20. Correlación dimensión 5 Condiciones Laborales y Desempeño Laboral | 38 |
| Tabla 21. Correlación Clima Organizacional y Desempeño Laboral | 39 |

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor guía Ingeniero Elías David Caisa Yucailla, quien ha sabido guiarme con sus conocimientos y apoyo en el proceso de este proyecto para lograr alcanzar los resultados anhelados.

Agradezco además al personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi por permitirme contar con la información necesaria para ejecutar mi proyecto de investigación.

Finalmente, quiero agradecer a mis padres, esposo, hermanos, mis hijas, amigos, mi familia mi mayor tesoro por siempre brindarme su apoyo incondicional y por ser la chispa que me inspiran y motivan a esforzarme cada día.

Muchas gracias a todos.

DEDICATORIA

El afecto y el cariño son los detonantes de mi felicidad, mi esfuerzo, mis ganas de buscar lo mejor para ustedes mis hijas Helen y Yesli. En sus cortas edades, me han enseñado y me siguen enseñando muchas cosas de esta vida. Les agradezco por ayudarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida. Son mi más grande motivación para concluir con éxito este proyecto de tesis

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS
DISTRITOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI

AUTOR: *Ingeniera Hipatia Alexandra Ayala Camalle*

DIRECTOR: *Ingeniero Elías David Caisa Yucailla, Magíster.*

FECHA: *26 de agosto del 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio de investigación persiguió principalmente conocer si el clima organizacional tiene influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. Durante la investigación se realizó el análisis de las variables clima organizacional y el desempeño laboral con sus respectivas dimensiones, se consideró que el análisis puede realizarse por instrumentos como test, cuestionarios, pautas de cotejo (escala Likert); las mismas que sirvió para registra información que permita evidenciar el desempeño laboral del personal administrativo dentro de la organización a fin de verificar y analizar los resultados alcanzados.

El estudio de la investigación se desarrolló basado en el modelo de coeficientes de correlación de Spearman, además con el tipo de investigación teórico y de campo, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y de alcance descriptivo correlacional, lo que implica el desarrollo de variables de nivel de medición ordinales y de múltiples rasgos de tal modo que los individuos y los casos analizados pueden ordenarse por rangos o jerarquías, en relación al sustento teórico, con soporte en éste modelo se pretende medir el grado de relación.

En consecuencia, basada en la teoría el instrumento implementado en el presente estudio se desarrolla mediante un cuestionario enfocado en las dos variables el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. En la Variable Clima organizacional – Independiente, con dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, cada uno con su respectivo ítem de relación con un total de cincuenta preguntas que sustentarán esta variable para posteriormente establecer su relación con la variable dependiente. En cuanto a la variable dependiente siendo Desempeño Laboral se aplica en relación a las dimensiones, planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo confiabilidad y discreción relaciones interpersonales, cumplimiento de normas, cada una ha sido diseñada con su ítem correspondiente planteando un total de veinticuatro preguntas; las dos variables mantienen un rango de calificación basado en la escala de Likert que posibilita el análisis y su relación

DESCRIPTORES: *ADMINISTRACIÓN, CALIDAD, COTOPAXI, CLIMA, DESEMPEÑO, DISTRITO, LABORAL, METAS, ORGANIZACIÓN, SALUD.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE AGOSTO 2018

THEME: ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS INFLUENCE ON THE
WORK PERFORMANCE OF THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE
HEALTH DISTRICTS OF THE PROVINCE OF COTOPAXI.

AUTHOR: *Ingeniera Hipatia Alexandra Ayala Camalle*

DIRECTED BY: *Ingeniero, Elías David Caisa Yucailla, Magíster*

DATE: *26 de agosto del 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

The present research study mainly sought to know if the organizational climate has an influence on the work performance of the administrative personnel working in the Health Districts of the Province of Cotopaxi. During the investigation, the analysis of the variables organizational climate and work performance with their respective dimensions was carried out, it was considered that the analysis can be carried out by instruments such as tests, questionnaires, comparison guidelines (Likert scale); The same that served to record information that allows evidence of the work performance of the administrative staff within the organization in order to verify and analyze the results achieved.

The research study was developed based on the Spearman correlation coefficient model, in addition to the type of theoretical and field research, with a quantitative approach of non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational scope, which implies the development of variables ordinal level of measurement and multiple traits in such a way that the individuals and cases analyzed can be ordered by ranks or hierarchies, in relation to the theoretical support, with support in this model it is intended to measure the degree of relationship.

Consequently, based on the theory, the instrument implemented in this study is developed through a questionnaire focused on the two variables: the organizational climate and the work performance of the administrative personnel of the Health Districts of the Province of Cotopaxi. In the Organizational Climate Variable - Independent, with dimensions of self-realization, work involvement, supervision, communication and working conditions, each one with its respective relationship item with a total of fifty questions that will support this variable to later establish its relationship with the dependent variable. Regarding the dependent variable being Labor Performance, it is applied in relation to the dimensions, planning, responsibility, initiative, opportunity, quality of work, reliability and discretion, interpersonal relationships, compliance with norms, each one has been designed with its corresponding item proposing a total of twenty-four questions; the two variables maintain a rating range based on the Likert scale that enables the analysis and its relationship

KEYWORDS: *ADMINISTRATION, COTOPAXI, CLIMATE, DISTRICT, GOALS, HEALTH, LABOR, ORGANIZATION, PERFORMANCE, QUALITY.*

INTRODUCCIÓN

Dentro de la administración pública de los ministerios del gobierno nacional se encuentra el Ministerio de Salud Pública que maneja su administración desde Planta Central que es la que emite directrices para su cumplimiento a través de las Coordinaciones Zonales, los Distritos de Salud fueron creador para que la administración sea desconcentrada de cantones estratégicos, es así como nace la creación de las Direcciones Distritales de Salud en la provincia de Cotopaxi, inmiscuidos en sí el personal habilitante de apoyo y agregadores de valor que se considera como habilitante de apoyo todo el personal administrativo que realiza sus actividades mediante una gestión por resultados, mientras que los agregadores de valor se identifica todos los profesionales de la salud que sus labores son directamente encaminados con la visión, misión, del ministerio.

La presente investigación se ha desarrollado en desarrollado en capítulos. El primer capítulo detalla de forma sintética el tema del proyecto de investigación.

El segundo capítulo abarca la línea de investigación del programa de postgrado en donde se describe el área y línea de investigación a la que corresponde.

En el tercer capítulo se detalla la información del trabajo de titulación en donde consta el tiempo de ejecución, financiamiento y datos del autor.

En el cuarto capítulo se desarrolla la definición de la problemática, objetivos y justificación de la investigación, el marco teórico que sustenta el estudio realizado y la metodología que se ha implementado.

En el quinto capítulo se detalla los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación como son los datos informativos y el análisis de las variables de estudio y su correlación.

Finalmente, en el sexto y séptimo capítulo se establecen las conclusiones y recomendaciones que se ha podido determinar en base a la interpretación de los resultados obtenidos.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi”

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

La presente investigación tiene un enfoque en la administración del Ministerio de Salud Pública, en los Distritos de Salud de la provincia de Cotopaxi en personal de los departamentos administrativos, para despejar la pregunta de la influencia que tiene el clima organizacional en referencia al desempeño laboral. Para la presente investigación se ha estudiado la estructura que tiene el Ministerio de Salud Pública dentro del mismo las coordinaciones zonales y los distritos de salud enfocándose en la provincia de Cotopaxi.

2.2. Líneas de investigación

Administración – competencias laborales.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Enero 2020 – Diciembre 2020

3.2. Financiamiento

2.000,00 DOS MIL 00/100 DÓLARES AMERICANOS

3.3. Autor/es

Nombre: Ayala Camalle Hipatia Alexandra

Grado académico: Ingeniera en Contabilidad y Auditoria CPA.

Teléfono: 0979021112 - 032714772

Correo electrónico: hipatia.ayala@hotmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

La administración pública que en el Ecuador se maneja en relación al Sector Salud, existe falencias dentro del estatuto orgánico por procesos que maneja el Ministerio

de Salud Pública; para la ejecución de procesos no existe una administración desconcentrada, se determina que existen competencias de administración territorial desde Planta Central, Coordinaciones, Direcciones Distritales; con la finalidad de que exista una adecuada administración desconcentrada y alcance la visión y misión que tiene el Ministerio de Salud Pública, en el acuerdo interinstitucional de SENPLADES –MEF-MDT-001-2019 Publicado en el registro oficial suplemento 4, de fecha 25 de julio de 2019, se expiden las directrices para la reorganización de la presencia institucional en territorio y la reestructura organiza de la Administración Pública Central, en una segunda directriz mediante resolución Nro. STPE-023-2020 de 17 de junio de 2020, la secretaria técnica de Planificación –STPE expire la Norma Técnica para el análisis de Presencia Institucional en Territorio de las Entidades de la Función Ejecutiva, mediante acuerdo ministerial Nro. 0079 – 2020. De fecha 28 de octubre del 2020, se reforma el Acuerdo Ministerial N0019.

Según la reorganización territorial establecido por la STPE establece que planta central se mantiene en una, de nueve coordinaciones zonales se mantienen las nuevas coordinaciones, de 140 Direcciones Distrital de Salud del País con la reorganización queda 92 desapareciendo 39 Direcciones distritales según el último acuerdo ministerial se crea 39 oficinas técnicas que funcionaran enlazadas a las Direcciones Distritales de absorción, se realiza un énfasis en este texto debido a que en la provincia de Cotopaxi hasta el 31 de Julio del 2020 existían 5 Distritos de Salud funcionables en Latacunga, Pujili – Saquisili, Sigchos, La Mana, Pangua, según el último acuerdo se reduce a 3 Distritos de Salud donde se fusiona de la siguiente manera Distrito Pujili – Saquisili absorbe a los Distrito de Sigchos y La Mana, Distrito de Pangua se mantiene y el Distrito de Latacunga; las decisiones tomadas por las autoridades competentes se puede evidencia con no fue previo análisis territorial, las directrices emitidas por las autoridades no son claras para su aplicación lo que ha generado que exista falencias y un inadecuado clima organizacional dentro de la misma afectando en el desempeño laboral que tienen los servidores públicos de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

Ciertamente el clima organización influye de forma directa en el comportamiento de los miembros de la empresa, esto se debe a la percepción de este relacionado a

diversos elementos en el entorno laboral, de los cuales existen: niveles de comunicación, autoridad, motivación, condiciones de trabajo, productividad, seguridad, entre otros.

La administración del talento humano hoy en día ha cobrado especial importancia ante un mundo mucho más internacionalizado, donde el aspecto relacionado a la gestión humana podría ser convertido en factores diferenciadores que faciliten el éxito de una organización con respecto a sus competidores. Es así que el tener una ineficiente gestión de personal, puede generar una baja productividad, escaso desarrollo, además de una limitada configuración del clima laboral, el cual no favorecerá el desarrollo de la organización.

En las instituciones de Salud Pública es importante que los directivos y personal operativo trabaje bajo los mismos lineamientos y directrices que se desprenden de las autoridades del sector salud, además que lo realicen dentro de un ambiente lleno de armonía. En ese orden de ideas, observamos que la dirección ejecutiva de los Distritos de Salud Pública de Cotopaxi, no han desarrollado habilidades que les permita sentir, entender, establecer el control y poder modificar el estado de ánimo de las personas que integran el sistema, significando esto que el directivo, no necesariamente se deje llevar por estados emocionales, más bien sería dirigirlos y buscar el equilibrio.

En las organizaciones públicas de Ecuador, se ha evidenciado un bajo provecho de las potencialidades del talento humano de los colaboradores, esto obedece al deficiente proceso administrativo en la gestión de personal, ocasionando escaso desarrollo y mínima productividad de sus talentos, teniendo como resultado un insuficiente desempeño laboral, esto amerita conocer e identificar los problemas para luego poder relacionar las variables de Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Cotopaxi – Ecuador.

En este sentido, Rodríguez (2016) en el estudio de la teoría de Likert que es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y

eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar.

La gestión de Talento Humano para que exista un adecuado clima organizacional debe implementar actividades de capacitación dentro y fuera de la institución para una mejora en el crecimiento personal y profesional a los funcionarios públicos de la entidad, mejorar el ambiente laboral en las competencias, habilidades, actitudes e interés de los trabajadores emocional y laboral. El personal que labora dentro de una organización sea pública o privada debe estar incentivado y motivado de manera permanente para que exista adecuados resultados en la productividad de actividades y alcanzar los objetivos y metas trazadas por la misma.

Según Hughes (2007) el Desempeño se refiere a esos comportamientos dirigidos a la misión o metas de la organización, o de los productos y servicios resultantes de esos comportamientos. A tal definición podría interpretarse como un proceso estructurado y sistematizado que permite la realización de medición, evaluación e influir sobre los atributos, así como en el comportamiento y los resultados que guardan relación con el trabajo, considerando el nivel de ausentismo con la intención de poder conocer la medida de su productividad y determinar si en el futuro podrá mejorar.

Con lo expuesto, el objeto de estudio que es los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Cotopaxi – Ecuador, requieren de información actualizada en relación a las condiciones que afectan al personal, en la aplicación de directrices a ser cumplidas en referencia a la reorganización territorial lo que ha permitido detectar los siguientes problemas: deficiencia en la socialización y cumplimiento de directrices, desvinculación de personal sin sustento legal, duplicidad de funciones en los funcionarios de los distritos que absorben en algunos casos, carga laboral, designación de funciones no acorde a su nombramiento u o contrato según su nivel de preparación lo que perjudica el desempeño, generando un inadecuado clima organizacional lo que conlleva que exista falta de motivación para un eficiente y eficaz desempeño laboral dentro de la entidad pública.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Determinar en qué medida se relaciona el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

Objetivo(s) específico(s)

- Investigar el clima organizacional y el desempeño laboral a través de las teorías sustentadas por diferentes autores en el año 2020.
- Evaluar el clima organizacional del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi en el año 2020.
- Analizar la correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi en el año 2020.

4.3. Justificación de la investigación

La presente investigación permitirá determinar si el clima organizacional es el más idóneo dentro de la administración pública del MSP en especial en los Distritos de Salud haciendo un enfoque en la provincia de Cotopaxi, de esta manera establecer niveles de rendimiento de los funcionarios públicos de los Distritos de Salud de la provincia de Cotopaxi, las mismas que serán de mucha utilidad para una mejora continua y una adecuada planificación estratégica, políticas públicas, que este encaminada al mejoramiento en la administración del talento humano, haciendo énfasis que los funcionarios públicos es el capital humano con el que cuenta la institución; razón por la cual la exigencia laboral se convierte en un eje de estimulación y obligación; el clima organización que exista dentro de la entidad tiene una gran parte de afectación en el estado emocional y laboral dentro del desempeño de la productividad de los funcionarios dentro de la misma, por tal motivo es importante hacer hincapié en la importancia del clima organizacional que se manejen las entidades ya sean estas públicas o privada.

Estudiar el Clima Organizacional viene a ser una de las distintas opciones para poder conocer la calidad de vida laboral dentro de una organización, viene siendo uno de los factores más destacados, ya que permite acceder a información concreta y fiel, de todas aquellas percepciones que tienen los trabajadores acerca de las realidades existentes en el área laboral. “Estas percepciones sobre diferentes atributos de la realidad laboral constituyen un elemento fundamental, no solo para la implementación de políticas de gestión de las personas, sino también, para el desarrollo estratégico de la organización”

Así mismo, este enfoque toma en consideración el ambiente donde el empleado realiza su trabajo, el trato dado por los jefes a los colaboradores, las relaciones entre el personal, proveedores y clientes, donde la suma del todo constituye lo que denominamos el clima organizacional; sin embargo, estos pueden constituirse en una atadura o una traba en el desempeño organizacional.

El resultado de esta investigación podría ser sistematizado e incorporado al campo científico, considerando que se está demostrando la relación existente de forma constante entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Cotopaxi – Ecuador.

El análisis que se aplica al clima organizacional, en la actualidad tiene como finalidad, identificar, categorizar cada percepción del trabajador sobre su organización, en un momento preciso de tiempo, con base a instrumentos que permitan la recolección de información. Con relación a la medición del clima organización de forma general se enfoca en ciertas variables que caracterizan a cada organización, como lo es el estilo de dirección, supervisión, sueldos y salarios, procesos administrativos, políticas empresariales, entre otras. Desde esa perspectiva, evaluar y analizar el clima organizacional conlleva a la identificación y evaluación de puntos críticos del ambiente laboral, todo esto con el fin de contar con argumentos suficientes que permitan la toma de decisiones certeras, ante posibles situaciones que estén generando conflictos laborales.

Al respecto, es importante señalar que la información disponible a nivel nacional e internacional es muy abundante, por lo tanto, las publicaciones relacionadas al tema, propician un marco referencial que permiten tener una aproximación en el contexto local. Por tanto, la presente investigación está enmarcada dentro de una situación problemática reciente e inédita en la Provincia de Cotopaxi, que en particular busca investigar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la provincia de Cotopaxi. Es así, que las pretensiones de esta investigación, es beneficiar de forma directa a estas instituciones, ya que serán identificados los factores que inciden de forma negativa en el desempeño laboral.

En ese orden de ideas, la gestión del talento humano es un factor relevante, constituyendo gran fortaleza y se conjuga como un pilar fundamental para lograr los objetivos y metas establecidas, siempre y cuando se cuente con estrategias, políticas públicas diseñadas para tales propósitos, se deben también establecer relaciones laborales armónicas y mecanismos de retroalimentación eficaces, todas estas inmersas en las políticas de personal.

En relación a la metodología empleada en la tesis, esta garantiza que se aplicó una nutrida fuente referencial y metodología novedosa, donde las fuentes consultadas fueron el resultado de investigaciones enfocadas a la gestión del talento humano con diversos enfoques, por lo tanto, propicia un interesante referente para futuras investigaciones.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1 Antecedentes Investigativos

La presente investigación va enfocado en las 2 variables el clima organizacional y el desempeño laboral servicio en salud pública son dos variables el clima organizacional se considera como una de las herramientas más estratégicas ya que será de ayuda para el mejoramiento continuo dentro de la unidad operativa, a través de esta estrategia se podrá detectar los factores que influyen para el mejoramiento en la vida cotidiana laboral de los profesionales de la salud y concurrente mejore su estado emocional y se alcance la calidad de servicios de salud en los médicos que

puedan otorgar a los pacientes que visitan las diferentes casa de salud del Ministerio de Salud Pública, la motivación que puedan recibir los profesionales de la salud de parte de los directivos que se encuentran al frente de la organización definirá el comportamiento y la entrega del profesionalismos como consecuencia se verá reflejada en la productividad, satisfacción en los pacientes compromiso de los trabajadores y la calidad de trabajo.

4.4.2 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

4.4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

A lo largo de la historia en las organizaciones siempre ha existido la noción de clima organizacional mediante su evolución se inicia en el siglo XIX, la conceptualización se ha desarrollado mediante la investigación de grande personajes que le han ido aportando en el conocimiento teórico y científico. Con lo referente al tema de investigación a continuación se hace referencia a la teoría de clima organizacional es el comportamiento de los trabajadores en relación a la estructura organizacional de la empresa.

Así como indica la investigación de Torrecilla (2007), manifiesta que según los estudios de los personajes Elton Mayo entre los años de 1927 a 1939, el clima organizacional inicia su implementación en las fábricas Hawthorne de propiedad de la compañía Western Electric, las que posiblemente sea considerado el primer aporte en la historia del clima organizacional, ya que han determinado que según los experimentos realizados dentro de la organización se identificó la importancia de las relaciones humanas y otras variables de percepción, tales como las condiciones de trabajo, los sentimientos de los empleados, el sentido de pertenencia y los intereses colectivos, como factores determinantes de la productividad y de la satisfacción de los empleados, aspectos que, entre otros, forman parte del clima organizacional, los factores señalados se ha identificado como importantes y dentro de las organizaciones es necesario se mantenga en lo referente a organizaciones y para la presente investigación es importante se haga énfasis en la entidades de servicio público de salud.

El clima organizacional se ha desarrollado desde mediados del siglo XIX, a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición según Arano, Escudero y Delfín en su investigación del origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración Arano (2016) señala como las primeras definiciones al respecto que se obtuvieron son las siguientes: Forehand & Gilmer (1964) definen al clima organizacional como “un conjunto de características percibidas por los trabajadores para percibir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización” además según la teoría de Torrecilla (2013), consideran al clima organizacional como resultado de “un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación” se analiza que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización. Además según la teoría de Campbell, Dorta (1970), define el clima organizacional como “un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros”. Los personajes desde sus diferentes concepciones se relacionan que el clima organizacional es la estructura con que cuenta la organización según la necesidad de la entidad, es el ambiente interno laboral, comportamiento que se desarrolla para el manejo administración e los recursos con el objetivo de encaminar al cumplimiento de metas, objetivos de la organización.

Además, en el trabajo de investigación de Hernández, (2011) en su artículo manifiesta que “el clima organizacional es un concepto de la psicología industrial organizacional y como todo concepto, su contenido e interpretación están determinados por el enfoque empleado, las investigaciones sobre este tema surgen básicamente del análisis de las organizaciones modernas, las cuales se han visto influenciadas por una serie de cambios económicos, tecnológicos, sociales, de comunicación e información”. El clima organizacional tiene mucha influencia la psicología industrial el enfoque de la organización debe estar fundamentado en el

bienestar laboral de los trabajadores que tenga seguridad, confiabilidad laboral todo depende el comportamiento positivo de los administradores internos de la organización su enfoque en brindar un clima organizacional adecuado para el buen funcionamiento de la entidad.

El concepto de clima organizacional se puede visualizar mediante dos perspectivas según la investigación de Quispe, (2015) donde manifiesta que “La conceptualización del clima organizacional se ha llevado a cabo a través de dos líneas principales de investigación: la objetiva y la perceptual.”

Según la investigación de Palma. (2004) sostiene que “el concepto de clima organizacional, mediante concepciones como atmósfera social, postulando la existencia de 6 dimensiones que dan cuenta del clima social: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, y calor y apoyo”.

Teoría del clima organizacional de Likert según la investigación Sandoval, (2004) manifiesta “Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción” El clima organizacional según la teoría de Liker el trabajador se comporta según el actuar de los administradores, jefes, directivos de la organización en el trato al personal, el comportamiento que tienen con los trabajadores siendo el resultado la percepción de los trabajadores y el actuar de los mismos dentro de la organización. Existe un sinnúmero de conceptualizaciones que definen al clima organizacional como el conjunto de percepción de los trabajadores de la organización, que cuenta con una estructura diseñada por la misma para satisfacer las necesidades de la entidad y el comportamiento de los trabajadores, en la actualidad se podría definir al clima organizacional como el medio ambiente de personas y el espacio físico en el que se desarrolla las actividades cotidianas que tienen de gran influencia en la satisfacción del trabajador y la productividad de la organización.

4.4.2.1.1 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

En particular Según KOYS, (1991) sostiene en su investigación las siguientes dimensiones del clima organizacional autonomía, cohesión, justicia, presión, innovación, reconocimiento, confianza y soporte. Las dimensiones plateadas por Decosttis en su investigación se utilizan para medir el clima organizacional dentro de la organización para determinar la percepción del trabajador del clima laboral.

Según la investigación de Palma (2004), indico que “señala que hay nueve dimensiones que definirían el clima en una organización. Las cuales son: Estructura, Responsabilidad, Desafío, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad”.

Existen cinco factores según Palma (2004):

Autorrealización. - Es el desempeño laboral que obtiene dentro de una organización ya que esto le permitirá al desarrollo personal, profesional dando como resultado el logro de sus objetivos y mejorar sus respectivas hacia un futuro de éxito.

Involucramiento. - es el estado motivacional que conlleva a comprometerse de lleno con la organización laborando con el objetivo de ser parte para el logro de los objetivos de la organización.

Supervisión. - es la evaluación por los superiores al trabajo que están desarrollando con constante apoyo, orientación y seguimiento al desempeño diario que van alcanzando los colaboradores.

Comunicación. - la comunicación es la base importante para que una organización llegue al éxito, es la comunicación que tiene entre el personal de planta superiores y clientes con fluidez, celeridad, claridad, coherencia y percepción de la información.

Condiciones laborales. - es en que condición se encuentra el lugar de trabajo si está equipada con materiales necesarios que ayudaran a desarrollar un trabajo eficiente y oportuno.

DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

AUTORREALIZACIÓN

En su investigación Palma (2010), sostiene que es el ambiente laboral y el trabajo realizado lo que ayuda al desarrollo dentro de la organización en el personal, encaminando en un futuro a la superación de cada trabajador, la relación personal está basada en la posibilidad de la práctica de capacidades del ser humano de solventar con las necesidades de expresión y bienestar dentro de la entidad y alcanzar su máximo de desempeño laboral dentro de la misma mantienen una actitud de aliado con la institución, muestra una actitud positiva aumenta su creatividad y responsabilidad en el trabajo, ocasionando un adecuado ambiente laboral lo que impulsa alcanzar los objetivos, metas, visión misión de institución de una manera eficiente y eficaz.

INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Según manifiesta Palma (2010) sostiene que es la identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización. El involucramiento laboral comprende que los colaboradores se identifican con los valores de la entidad, a partir de ellos asumen compromisos o retos con la finalidad de lograr el desarrollo de la misma. El involucramiento que presente los trabajadores su entrega al trabajo depende del ambiente laboral en el que se desenvuelven si se reconoce y se da el valor necesario a cada trabajador de forma equitativa con el trato solventa inquietudes y existe un verdadero liderazgo dentro de la misma, los resultados alcanzados serán muy fructíferos.

SUPERVISIÓN

Como manifiesta Palma (2004) define que son las actividades realizadas y la supervisión de los líderes de proceso en las tareas desarrolladas dentro de la institución bajo su responsabilidad para las cuales fue contratado.

La supervisión es un constante seguimiento y verificación, si el proceso va de acuerdo con lo que se planeado, mientras más complejo sea la meta que se desea

alcanzar esto requerirá de un seguimiento y control exhaustivo para finalizar en un desempeño satisfactorio tanto para la Institución como para el trabajador.

COMUNICACIÓN.

Como indica Palma (2004) La comunicación es el pilar fundamental en una institución lo cual se debe dar entre los empleados desde los jefes y los subordinados, ya que todos conforman una organización, y tiene que haber una buena comunicación con fluidez, precisión, coherencia, claridad, etc., interna y externa, utilizando medios de comunicación como informativos, buzón de sugerencias, manuales, se puede utilizar la tecnología, etc. y esto solo con un fin entablar una comunicación óptima.

Una buena comunicación dentro de la organización será de resultado se exitosos ya que se involucra a todo el personal que labora dentro de la misma sin distinción de cargo, remuneración tareas encomendadas, en la actualidad la tecnología es una herramienta que facilita las vías de comunicación y de esta manera no excluir a nadie sino el objetivo es incluir a todos y que se trabaje bajo el mismo idioma.

CONDICIONES LABORALES

Según Palma (2010), indica que cada institución y organización está en la obligación de brindar los elementos materiales y condiciones necesarios al trabajador para que este cumpla las funciones encomendadas con eficacia y eficiencia.

Las condiciones con las que se desempeñan diariamente los trabajadores para el cumplimiento de las actividades dirigidas bajo su responsabilidad en la institución, deben ser las más adecuadas y deben ser solventadas por la institución para alcanzar un excelente ambiente laboral.

MODELO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según lo indica Gonzalez I. (2014) en el modelo de clima organizacional considera dentro del sistema organizacional, la tecnología, estructura organizacional, estructura social, liderazgo, supuestos y prácticas de gestión, proceso de toma de decisiones,

necesidades de los miembros, dentro del ambiente organizacional percibido se encuentra las dimensiones del clima organizacional, la motivación productiva se describe el logro de los trabajadores, afiliación, sentimiento de poder por parte de los representantes de la organización, agresión, temor de los trabajadores, comportamiento emergente (actividades, interacción, sentimiento), consecuencias para la organización (productividad, satisfacción, retención, innovación, adaptabilidad, reputación) todos los factores tienen relación entre ellas, el comportamiento de la organización debe ser un acto de reciprocidad entre el trabajador y la organización brindar un adecuado bienestar laboral a los trabajadores dentro de la organización obtendrán como resultado satisfacción en los trabajadores consecuencia de ello será la productividad reflejada dentro de la organización levantando la imagen de la entidad.

4.4.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, la medida con que los trabajadores aporten a la productividad dentro de la organización depende en gran influencia en las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo ya que si solo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo, el desempeño del trabajador dentro de la organización constituye la actuación y el rendimiento que cada uno de los trabajadores realizan en cuando a sus funciones, tareas, competencias que sea bajo su responsabilidad.

Según Robbins, (2004), es muy importante fijarse metas, ya que esto activara el compromiso y un buen desempeño de parte del colaborador, si mismo se dice que es mejor cuando se plantean metas u objetivos difíciles, ya que esto conlleva a un reto lo cual induce al trabajador a mejorarse cada día más y a superar obstáculos.

El desempeño laboral de los trabajadores dentro de una organización si se habla dentro de la administración pública en el sector salud el desempeño laboral se ejerce dentro de las actividades cotidianas que han sido encomendadas según su perfil de puesto.

El desempeño laboral de los funcionarios de las organizaciones sean estas públicas o privadas, su comportamiento y desempeño depende de la motivación que la organización brinde a los trabajadores para que se construya a través de la productividad diaria alcanzar los objetivos y metas que persiga la entidad.

Hoy en día es muy importante realizar la evaluación de desempeño laboral en las instituciones, organizaciones, empresas y otros, ya que esto nos lleva a medir los logros, capacidades, habilidades, aprendizajes de los trabajadores ya que es la base para la productividad que se obtiene, y el desempeño de los mismos se verá reflejado en el logro de los objetivos demostrando así que es una institución eficiente, eficaz y muy competitiva.

Según Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA (2008) “Norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral”. Es un instrumento de gestión del Ministerio de Salud con el cual miden evalúan el desempeño laboral de los servidores y es aplicada por la Unidad de Talento Humanos a efectos de adoptar las acciones que correspondan acorde con las políticas de la institución.

Existe ocho Dimensiones de Desempeño laboral, según instrumento de evaluación Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA del Ministerio de Salud (2008)

Planificación. - Es la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.

Responsabilidad. - Es el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.

Iniciativa. - Es el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión generando nuevas soluciones ante cualquier problema de trabajo con originalidad.

Oportunidad. - Es el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.

Calidad de Trabajo. - Es la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

Confiabilidad y discreción. - Es el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.

Relaciones Interpersonales. - Es la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.

Cumplimiento de las Normas. - Es el cumplimiento de las normas Institucionales como las directivas, procedimientos, instrumentos de gestión, reglas o políticas.

4.4.3 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

En la presente investigación se manifiestan las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones que a lo largo de la historia han sido medidos por instrumentos como test, cuestionarios, pautas de cotejo (escala Likert) y, donde se registra información que poseen características propias destinada a evidenciar el desempeño de una persona dentro de una organización a fin de verificar y evaluar los resultados obtenidos. De igual forma, Resolución Ministerial N°626 (2008), enfatiza que la evaluación de desempeño se mide con enfoque de competencias de nivel teórico, competencias de nivel práctico, competencias de nivel social, y competencias nivel del conocimiento; posteriormente es importante definir a más del nivel de las competencias también el valor que permite asignarle. El instrumento para la primera variable está integrado por cincuenta preguntas con el

tipo de Likert que están divididos en cinco indicadores: (a) autorrealización 10 ítems, (b) involucramiento laboral con 10 ítems, (c) supervisión con 10 ítems, d) Comunicación con 10 ítems y e) condiciones laborales con 10 ítems

Se usará el Cuestionario para evaluar el Desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi, adaptado de Ministerio de Salud Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 formato de evaluación de desempeño laboral, siendo aplicado individualmente a los trabajadores con duración de veinte minutos aproximadamente, a fin de determinar cuantitativamente la relación entre ambas variables. El instrumento para la segunda variable está integrado por veinticuatro interrogantes, de tipo Likert, dimensionados en ocho: (a) Planificación 4 ítems, (b) Responsabilidad con 2 ítems, (c) iniciativa con 3 ítems, d) oportunidad con 2 ítems, e) calidad de trabajo con 3 ítems, f) confiabilidad y discreción con 3 ítems, g) relaciones interpersonales con 4 ítems y h) cumplimiento de normas con 3 ítems.

En consecuencia, basada en la teoría el instrumento implementado en el presente estudio se desarrolla mediante un cuestionario enfocado en las dos variables el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. En la Variable Clima organizacional – Independiente, con dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, cada uno con su respectivo ítem de relación con un total de cincuenta preguntas que sustentarán esta variable para posteriormente establecer su relación con la variable dependiente. En cuanto a la variable dependiente siendo Desempeño Laboral se aplica en relación a las dimensiones, planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo confiabilidad y discreción relaciones interpersonales, cumplimiento de normas, cada una ha sido diseñada con su ítem correspondiente planteando un total de veinticuatro preguntas; las dos variables mantienen un rango de calificación basado en la escala de Likert que posibilita el análisis y su relación.

4.4.4 MODELO DE MEDICIÓN

Según el presente estudio está basado en el modelo de coeficientes de correlación de Spearman consiste en el desarrollo de variables de nivel de medición ordinales y de múltiples rasgos de tal modo que los individuos, los casos o las unidades a ser analizadas puedan ordenarse por rangos o jerarquías Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018). Según sustento teórico, con soporte en este modelo se pretende analizar la interacción de variables, clima organizacional siendo independiente así como el desempeño laboral como dependiente, la correlación de variables, consistirá en que cuando una de ellas varíe, en consecuencia la otra variable igualmente adquiere una forma de cambio a partir de una precisión que permite pronosticar la condición cómo se comportará la una variable por medio de la transición que atraviese la otra

Variable independiente – Clima Organizacional

Realizando un énfasis en los objetivos se determinará de manera individual en base a las dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; del análisis del cuestionario aplicado al personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi

Variable dependiente - Desempeño laboral

Según los objetivos establecidos y las dimensiones con la que se consideró; planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo confiabilidad y discreción relaciones interpersonales, cumplimiento de normas; se determinará de manera individual en base al cuestionario establecido los resultados del desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

Finalmente, la aplicación del modelo permitirá conocer el grado de correlación entre la variable independiente y la variable dependiente del presente estudio así como también el comportamiento de sus dimensiones, señalando la correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral.

4.4.5 HIPÓTESIS

Existe una relación directa entre los resultados del análisis del Clima Organizacional y los resultados del análisis del Desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud de la Provincia de Cotopaxi.

4.4.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES

VARIABLES DEPENDIENTES:

Desempeño Laboral

VARIABLES INDEPENDIENTES:

Clima Organizacional

4.5. METODOLOGIA

4.5.1 ENFOQUE

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que su utilización es por coeficientes, así también la aplicación de modelos estadísticos que permitirán conocer el comportamiento del fenómeno o fenómenos. Está encaminada a la medición de variable mediante la aplicación de preguntas a través de las encuestas realizadas y representación estadística mediante tablas y gráficos que facilitaran la interpretación de los resultados.

Además, la recolección de datos se establece en la medición y se representara en cantidades mismas que serán analizadas mediante la aplicación de métodos estadísticos, considerando que este enfoque está fundamentado en base al pronóstico preliminar de la hipótesis, y los estudios previos la teoría. Es cuantitativo porque recurre a una lógica sustentada en teorías considerablemente aceptadas, para generar una hipótesis de investigación que será verificara a través de la técnica estadística de correlación múltiple, el presente enfoque es utilizado para realizar deducciones sobre

una población, la misma que está dirigido al estudio de los componentes de la variable de investigación-

4.5.1.1 DISEÑO

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN – NO EXPERIMENTAL

La presente investigación es de tipo no experimental debido a que no existe tratamiento indiscriminado alguno a las dos variables clima organizacional y desempeño laboral, se desarrolla según el análisis de los fenómenos como es el comportamiento de los profesionales dentro del ambiente laboral de cada funcionario público, ya que no está expuesto a ningún tipo de discriminación.

TRANSVERSAL

La investigación está dirigida a la población activa que es de 59 funcionarios públicos administrativos de los Distritos de Salud pertenecientes a la provincia de Cotopaxi, con el único objetivo de poder relacionar las variables de clima organizacional y el desempeño laboral, según los datos recopilados de una población específica de un periodo establecido, sobre la población de estudio de 59 funcionarios públicos, debido a que el desempeño de cada servidor público se desarrolla según las competencias y funciones de cada uno, tiene por objetivo analizar las variables y su interrelación, se analiza los datos de clima organizacional y desempeño laboral que se obtuvo como resultado de la aplicación del instrumento de investigación.

4.5.1.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN – DESCRIPTIVA, CORRELACIONAL

En la presente investigación se hace una breve descripción de los datos específicos de los funcionarios públicos en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi, en la que se puntualiza los datos personales, edad, genero, sexo, nivel académico, lugar de trabajo, modalidad laboral.

Es correlacional porque se establece una relación entre las dos variables de estudio, considerando como independiente el clima organizacional con sus cinco

dimensiones: (a) autorrealización, (b) involucramiento laboral, (c) supervisión, d) Comunicación y e) condiciones laborales y la variable dependiente desempeño laboral con sus 8 dimensiones, (a) Planificación, (b) Responsabilidad, (c) iniciativa, d) oportunidad, e) calidad de trabajo, f) confiabilidad y discreción, g) relaciones interpersonales y h) cumplimiento de normas.

Una vez recopilado los datos de la información como resultado de las encuestas aplicadas al personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi, permitirá conocer el nivel de relación que existe entre las dos variables de estudio, y determinar el ambiente laboral que es considerado para cada uno de los funcionarios públicos y su actitud laboral frente dentro de la entidad y los cambios positivos, negativos que se va evidenciando en la investigación.

4.5.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

TEÓRICO

El estudio se construyó mediante la revisión bibliográfica de diversos autores sobre la administración del recurso humano y el desarrollo de técnicas y métodos de análisis del clima organizacional en función de una actividad a realizar así como los factores y dimensiones que influyen en la evolución actual de los sistemas de análisis y el desenvolvimiento profesional de los integrantes de las organizaciones, a través de fuentes de información conceptual primarias y secundarias.

CAMPO

La investigación de estudio esta constituida mediante la recopilación de datos con la aplicación de la encuesta para las variables de clima organizacional y desempeño laboral, adaptado del Ministerio de Salud Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 formato de evaluación de desempeño laboral, siendo aplicado individualmente a los trabajadores con duración de veinte minutos aproximadamente, a fin de determinar cuantitativamente la relación entre ambas variables.

4.5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.3.1 POBLACIÓN

La Población de estudio está integrada por la totalidad del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Cotopaxi, que comprende 59 servidores públicos a nivel de provincia, 11 funcionarios pertenecen Distrito de Salud 05D01 Latacunga, 10 funcionarios pertenecer al Distrito de salud 05D05 Sigchos, 15 funcionarios pertenecen al Distrito 05D04 Pujili – Saquisili, 8 funcionarios del Distrito 05D02 La Mana, 10 funcionarios del Distrito 05D03 Pangua y 4 Directores de cada Distrito de Salud perteneciente a la provincia de Cotopaxi. Distribuidos en género masculino 22 y género femenino 32.

La muestra es no probabilística aleatorio simple, debido a que su aplicación será en su totalidad de la población dirigida a los funcionarios públicos administrativos de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

4.5.3.2 CENSO

Con la finalidad de alcanzar los resultados de la presente investigación se aplicara un censo al total del población de estudio, información que se obtiene del distributivo arrojado por la base de datos arrojado por el Ministerio de Talento Humano en administración de las UATH de cada EOD, de la provincia de Cotopaxi,

4.5.3.3 TIPO DE DATOS

Informativos Demográficos, instrumento con datos informativos como género, edad, nivel de estudio, lugar de trabajo, modalidad contractual, y tiempo de permanencia en la institución.

4.5.4 INSTRUMENTO

En la presente investigación se manifiestan las variables clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones que a lo largo de la historia han sido medidos por instrumentos como test, cuestionarios, pautas de cotejo (escala Likert) y, donde se registra información que poseen características propias destinada

a evidenciar el desempeño de una persona dentro de una organización a fin de verificar y evaluar los resultados obtenidos. De igual forma, Resolución Ministerial N°626 (2008), enfatiza que la evaluación de desempeño se mide con enfoque de competencias de nivel teórico, competencias de nivel práctico, competencias de nivel social, y competencias nivel del conocimiento; posteriormente es importante definir a más del nivel de las competencias también el valor que permite asignarle. El instrumento para la primera variable está integrado por cincuenta preguntas con el tipo de Likert que están divididos en cinco indicadores: (a) autorrealización 10 ítems, (b) involucramiento laboral con 10 ítems, (c) supervisión con 10 ítems, d) Comunicación con 10 ítems y e) condiciones laborales con 10 ítems

Se usará el Cuestionario para evaluar el Desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi, adaptado de Ministerio de Salud Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 formato de evaluación de desempeño laboral, siendo aplicado individualmente a los trabajadores con duración de veinte minutos aproximadamente, a fin de determinar cuantitativamente la relación entre ambas variables. El instrumento para la segunda variable está integrado por veinticuatro interrogantes, de tipo Likert, dimensionados en ocho: (a) Planificación 4 ítems, (b) Responsabilidad con 2 ítems, (c) iniciativa con 3 ítems, d) oportunidad con 2 ítems, e) calidad de trabajo con 3 ítems, f) confiabilidad y discreción con 3 ítems, g) relaciones interpersonales con 4 ítems y h) cumplimiento de normas con 3 ítems.

4.5.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Objetivo específico | Hipótesis | Dimensión | Variable | Indicadores | Ítems | Fuente de datos | |
|---|--|----------------------------|----------------------|-------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Analizar la correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi en el año 2020. | Existe una relación directa entre los resultados del análisis del Clima Organizacional y los resultados del análisis del Desempeño laboral de los funcionarios del personal administrativo de los Distrito de Salud de la Provincia de Cotopaxi. | Autorrealización | Clima Organizacional | | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 | Cuestionario de encuesta | |
| | | Involucramiento Laboral | | | 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 | Cuestionario de encuesta | |
| | | Supervisión | | | 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30 | Cuestionario de encuesta | |
| | | Comunicación | | | 31,32,33,34,35,36,37,38,39,40 | Cuestionario de encuesta | |
| | | Condiciones Laborales | | | 41,42,43,44,45,46,47,48,49,50 | Cuestionario de encuesta | |
| | | Planificación | Desempeño Laboral | | | 1,2,3,4 | Cuestionario de encuesta |
| | | Responsabilidad | | | | 5,6 | Cuestionario de encuesta |
| | | Iniciativa | | | | 7,8,9 | Cuestionario de encuesta |
| | | Oportunidad | | | | 10,11 | Cuestionario de encuesta |
| | | Calidad de Trabajo | | | | 12,13,14 | Cuestionario de encuesta |
| | | Confiabilidad y Discreción | | | | 15,16,17 | Cuestionario de encuesta |
| | | Relaciones Interpersonales | | | | 18,19,20,21 | Cuestionario de encuesta |
| | | Cumplimiento de Normas | | | | 22,23,24 | Cuestionario de encuesta |

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente texto se presenta el análisis e interpretación de los resultados que se obtuvo, una vez aplicado las encuesta a la población de estudio, con el objetivo se representar la investigación a través de tablas y gráficos las mismas que servirán para determinar el estudio de la variable independiente Clima Organizacional y sus dimensiones (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) y de la variable dependiente Desempeño Laboral y sus dimensiones (planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas), investigación realizada a los Distritos de Salud de la provincia de Cotopaxi.

5.1 ANÁLISIS DE DATOS INFORMATIVOS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

Tabla 2. Análisis datos población de estudio

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|--------------------------|------------|------------|
| Género | Masculino | 22 | 40,70% |
| | Femenino | 32 | 59,30% |
| Edad | 25 a 35 años | 47 | 87,00% |
| | 36 a 45 años | 7 | 13,00% |
| Nivel de Estudios | Bachiller | 7 | 21,10% |
| | Superior | 37 | 68,50% |
| | Posgrado | 10 | 18,50% |
| Años de servicio | Menos a un año | 3 | 5,60% |
| | De 1 a 5 años | 29 | 53,70% |
| | De 6 a 10 años | 12 | 22,20% |
| | De 11 años en adelante | 10 | 18,50% |
| Modalidad Laboral | Nombramiento | 12 | 22,20% |
| | Nombramiento Provisional | 21 | 38,90% |
| | Contrato ocasional | 20 | 30,00% |
| | Contrato Eventual | 1 | 1,90% |

Fuente: Encuesta

En la tabla 2, se presenta el análisis descriptivo de la caracterización de la población que son 54 servidores públicos, para lo cual se utilizó estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje obteniendo como resultado que, el 40,70% (22) corresponden a género femenino y el 59,30% (32) género masculino; con respecto a la edad el 87,00% (47) tiene entre 25 a 35 años, el 13,00% (7) entre 36 a 45 años; en cuanto al nivel de estudios el 21,10% (7) es bachiller, el 68,50% (37) posee título superior y el 18,50% (10) posgrado; se considera los años de antigüedad en la institución 5,60% (3) representa los años de servicio menos de un año, el 53,70% (29) representa de uno a cinco años en la institución el 22,20% (12) tiene de seis a diez años en la institución, el 18,50% (10) representa a los que trabajan de once años en adelante; de igual manera con relación a la modalidad laboral el 22,20% (12) posee nombramiento definitivo, el 38,90% (21) nombramiento provisional, el 30,00% (20) Contrato de Servicios Ocasionales Losep y el 1,90% (1) Contrato Eventual.

5.2. EVALUACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para dar cumplimiento al objetivo específico número 2, se realiza el estudio de investigación para evaluar el clima organizacional de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi, según sus cinco dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Tabla 3. Frecuencia dimensión 1 Autorrealización

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 6 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| Casi Nunca | 12 | 22,2 | 22,2 | 33,3 |
| A veces | 19 | 35,2 | 35,2 | 68,5 |
| Casi Siempre | 14 | 25,9 | 25,9 | 94,4 |
| Siempre | 3 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 3, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 1 Autorrealización del Clima Organizacional el 11,10% (6) de los encuestados considera que nunca se aplica la dimensión de autorrealización del clima organizacional, el 22,20% (12) considera que casi nunca se aplica la dimensión de autorrealización del clima organizacional, el 35,2% (14) indica que a veces se aplica la dimensión de autorrealización del clima organizacional, el 25,90% (14) manifiesta que casi siempre se aplica la dimensión de autorrealización del clima organizacional dentro de la entidad y el 5,60% (3) consideran que siempre existe autorrealización del clima organizacional dentro de la entidad de salud pública; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta se obtiene como resultado que en su mayor porcentaje el 35,20% reincide que a veces existe autorrealización del clima organizacional en los funcionarios públicos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 4. *Frecuencia dimensión 2 Involucramiento Laboral*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 3 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| Casi Nunca | 4 | 7,4 | 7,4 | 13,0 |
| A veces | 19 | 35,2 | 35,2 | 48,1 |
| Casi Siempre | 20 | 37,0 | 37,0 | 85,2 |
| Siempre | 8 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 4, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 2, involucramiento laboral del clima organizacional el 5,60% (3) de los encuestados considera que nunca se aplica la dimensión de involucramiento laboral, el 7,40% (4) considera que casi nunca se aplica la dimensión de involucramiento laboral, el 35,20% (19) indica que a veces se aplica la dimensión de involucramiento laboral, el 37,00% (20) manifiesta que casi siempre se aplica la dimensión de involucramiento laboral dentro de la entidad y el 14,80% (8) consideran que siempre existe involucramiento laboral dentro de la entidad de salud pública; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta se

obtiene como resultado que en su mayor porcentaje representado en el 37,00%, de la población de estudio reincide que casi siempre existe involucramiento laboral personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 5. *Frecuencia dimensión 3 Supervisión*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Casi Nunca | 15 | 27,8 | 27,8 | 29,6 |
| | A veces | 16 | 29,6 | 29,6 | 59,3 |
| | Casi Siempre | 18 | 33,3 | 33,3 | 92,6 |
| | Siempre | 4 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 5, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 3, supervisión del clima organizacional el 1,90% (1) de los encuestados considera que nunca se aplica la dimensión de supervisión, el 27,80% (15) considera que casi nunca se aplica la dimensión de supervisión, el 29,60% (16) indica que a veces se aplica la dimensión de supervisión, el 33,30% (18) manifiesta que casi siempre se aplica la dimensión de supervisión dentro de la entidad y el 7,40% (4) consideran que siempre existe supervisión dentro de la entidad de salud pública; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta se obtiene como resultado que en su mayor porcentaje representado en el 33,30%, de la población de estudio reincide que casi siempre se cumple con la dimensión de supervisión al personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi, para un mejoramiento dentro de la entidad.

Tabla 6. *Frecuencia dimensión 4 Comunicación*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | Casi Nunca | 15 | 27,8 | 27,8 | 33,3 |

| | | | | |
|--------------|----|-------|-------|-------|
| A veces | 14 | 25,9 | 25,9 | 59,3 |
| Casi Siempre | 16 | 29,6 | 29,6 | 88,9 |
| Siempre | 6 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 6, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 4, comunicación del clima organizacional el 5,60% (3) de los encuestados considera que nunca se aplica la dimensión de comunicación, el 27,80% (15) considera que casi nunca se aplica la dimensión de comunicación, el 25,90% (14) indica que a veces se aplica la dimensión de comunicación, el 29,60% (16) manifiesta que casi siempre se aplica la dimensión de comunicación dentro de la entidad y el 11,10% (6) consideran que siempre existe comunicación dentro de la entidad de salud pública; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta se obtiene como resultado que en su mayor porcentaje representado en el 29,60%, de la población de estudio reincide que casi siempre se cumple con la dimensión de comunicación en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi, para un mejoramiento dentro de la entidad.

Tabla 7. Frecuencia dimensión 5 Condiciones laborales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 3 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| Casi Nunca | 10 | 18,5 | 18,5 | 24,1 |
| A veces | 25 | 46,3 | 46,3 | 70,4 |
| Casi Siempre | 14 | 25,9 | 25,9 | 96,3 |
| Siempre | 2 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 7, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 5, condiciones laborales del clima organizacional el 5,60% (3) de los encuestados considera que nunca se aplica la dimensión de condiciones laborales, el 18,50% (10) considera que casi nunca se aplica la dimensión de condiciones laborales, el 46,30% (25) indica que a veces se aplica la dimensión de condiciones laborales, el 25,90% (14)

manifiesta que casi siempre se aplica la dimensión de condiciones laborales dentro de la entidad y el 3,70% (2) consideran que siempre existe condiciones laborales dentro de la entidad de salud pública; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta se obtiene como resultado que en su mayor porcentaje representado en el 46,30%, de la población de estudio reincide que casi siempre se cumple con la dimensión de condiciones laborales en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi, para un mejoramiento dentro de la entidad.

5.4 ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

Para dar cumplimiento al objetivo específico número 3, se realiza el estudio de investigación para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo la encuesta está dirigida a los Directivos de cada EOD de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi sienta un total de 5 Directores Distritales, se realiza el análisis según las dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas.

Tabla 8. *Frecuencia dimensión 1 Planificación*

| | Frecuencia | | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|--|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| Casi Nunca | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| A veces | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| Casi Siempre | 3 | | 60,00 | 60,00 | 60,00 |
| Siempre | 2 | | 40,00 | 40,00 | 100,0 |
| Total | 5 | | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 8, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 1, planificación del desempeño laboral el 60,00% (3) de los encuestados considera que casi siempre se aplica la dimensión de planificación, mientras que el 40,00% (2) considera que siempre se realiza la dimensión de planificación del desempeño laboral ; una vez realizado la representación

gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta se obtiene como resultado que en su mayor porcentaje representado en el 60,00%, de la población de estudio reincide que como directivos de la entidad casi siempre se cumple con la dimensión de planificación para un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 9. *Frecuencia dimensión 2 Responsabilidad*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 1 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| | Casi Siempre | 1 | 20,00 | 20,00 | 40,00 |
| | Siempre | 3 | 60,00 | 60,00 | 100,0 |
| | Total | 5 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 9, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 2, responsabilidad del desempeño laboral el 20,00% (1) de los encuestados considera que a veces se aplica la dimensión de responsabilidad, mientras que el 20,00% (1) considera que casi siempre se realiza la dimensión de responsabilidad del desempeño laboral, el 60,00% (3) manifiesta que siempre existe responsabilidad; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta a los directivos de las EODs, se evidencia que en un 60,00% se cumple con la dimensión de responsabilidad para que exista un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 10. *Frecuencia dimensión 3 Iniciativa*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 1 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| | Casi Siempre | 2 | 40,00 | 20,00 | 40,00 |
| | Siempre | 2 | 40,00 | 40,00 | 100,00 |

| | | | |
|-------|---|-------|-------|
| Total | 5 | 100,0 | 100,0 |
|-------|---|-------|-------|

Fuente: Encuesta

En la tabla 10, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 3, iniciativa del desempeño laboral el 20,00% (1) de los encuestados considera que a veces se aplica la dimensión de iniciativa, mientras que el 40,00% (2) considera que casi siempre se realiza la dimensión de iniciativa del desempeño laboral, el 40,00% (2) manifiesta que siempre existe iniciativa; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta a los directivos de las EODs, se evidencia que existe un porcentaje de repetición que sobrepasa del 40,00% casi siempre y siempre se cumple con la dimensión de iniciativa por parte de los directivos para que exista un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 11. *Frecuencia dimensión 4 oportunidad*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Siempre | 4 | 80,00 | 80,00 | 80,00 |
| | Siempre | 1 | 20,00 | 20,00 | 100,00 |
| | Total | 5 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 11, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 4, oportunidad del desempeño laboral el 80,00% (4) de los encuestados considera que casi siempre se aplica la dimensión de oportunidad, mientras que el 20,00% (1) considera que siempre se realiza la dimensión de oportunidad del desempeño laboral; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta a los directivos de las EODs, se evidencia que en un 80,00% se cumple con la dimensión de oportunidad por parte de los directivos para que exista un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 12. *Frecuencia dimensión 5 calidad de trabajo*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Siempre | 4 | 80,00 | 80,00 | 80,00 |
| | Siempre | 1 | 20,00 | 20,00 | 100,00 |
| | Total | 5 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 12, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 5, calidad de trabajo del desempeño laboral el 80,00% (4) de los encuestados considera que casi siempre se aplica la calidad de trabajo, mientras que el 20,00% (1) considera que siempre se realiza la dimensión de calidad de trabajo del desempeño laboral; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta a los directivos de las EODs, se evidencia que en un 80,00% se cumple con la dimensión de calidad de trabajo por parte de los directivos para que exista un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 13. *Frecuencia dimensión 6 confiabilidad y discreción*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 1 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| | Casi Siempre | 4 | 80,00 | 80,00 | 100,00 |
| | Siempre | 0 | 0,00 | 0,00 | |
| | Total | 5 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 13, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 6, confiabilidad y discreción del desempeño laboral el 20,00% (1) de los encuestados considera que a veces se aplica la confiabilidad y discreción, mientras que el 80,00% (4) considera que casi siempre se realiza la dimensión de confiabilidad y

discreción del desempeño laboral; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta a los directivos de las EODs, se evidencia que en un 80,00% se cumple con la dimensión de confiabilidad y discreción por parte de los directivos para que exista un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 14. *Frecuencia dimensión 7 relaciones interpersonales*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 1 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| | Casi Siempre | 1 | 20,00 | 20,00 | 40,00 |
| | Siempre | 3 | 60,00 | 20,00 | 100,00 |
| | Total | 5 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 14, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 7, relaciones interpersonales del desempeño laboral el 20,00% (1) de los encuestados considera que a veces se aplica las relaciones interpersonales, el 20,00 (1) indica que casi siempre se aplica las relaciones interpersonales, mientras que el 60,00% (3) considera que siempre se realiza la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta a los directivos de las EODs, se evidencia que en un 60,00% se cumple con la dimensión de confiabilidad y discreción por parte de los directivos para que exista un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 15. *Frecuencia dimensión 8 cumplimiento de normas*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 1 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| | Casi Siempre | 1 | 20,00 | 20,00 | 40,00 |

| | | | | |
|---------|---|-------|-------|--------|
| Siempre | 3 | 60,00 | 20,00 | 100,00 |
| Total | 5 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta

En la tabla 15, se realiza el análisis de los resultados de la dimensión 8, cumplimiento de normas del desempeño laboral el 20,00% (1) de los encuestados considera que a veces se aplica el cumplimiento de normas, el 20,00 (1) indica que casi siempre se aplica el cumplimiento de normas, mientras que el 60,00% (3) considera que siempre se realiza la dimensión de cumplimiento de normas del desempeño laboral; una vez realizado la representación gráfica del total de los resultados de la aplicación de la encuesta a los directivos de las EODs, se evidencia que en un 60,00% se cumple con la dimensión de cumplimiento de normas por parte de los directivos para que exista un adecuado desempeño laboral en el personal administrativos de los distritos de salud de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 16. *Correlación dimensión 1 Autorrealización y Desempeño Laboral*

| | | AUTORREALIZACIÓN | DESEMPEÑO LABORAL |
|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| AUTORREALIZACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,325** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 54 | 5 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,325** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 54 | 5 |

Fuente: Encuesta

Según la tabla 16, se determina que al realizar el análisis el valor de correlación es de 0,325** mientras que el nivel de significancia o margen de error es 0,000; lo que indica que es menor al 0,0 obteniendo como resultado que existe una correlación positiva, la dimensión de Autorrealización tiene menor incidencia en el desempeño laboral dentro del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

Tabla 17. *Correlación dimensión 2 Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral*

| | | INVOLUCRAMIENTO LABORAL | DESEMPEÑO LABORAL |
|-------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|
| RECONOCIMIENTO | Correlación de Pearson | 1 | ,469** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 54 | 5 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,469** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 54 | 5 |

Fuente: Encuesta

Según la tabla 17, se puede evidenciar que el valor de correlación es de 0,469** mientras que el nivel de significancia o margen de error es 0,000; siendo menor al 0,05 con relación a la dimensión Involucramiento Laboral, permitiendo demostrar que existe una correlación positiva pero no altamente significativa en referencia al desempeño laboral, se considera que existe en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi, involucramiento en las tareas encaminadas a cumplir con la misión visión de la institución, ya que mediante el desempeño se refleja los resultados institucionales.

Tabla 18. *Correlación dimensión 3 Supervisión y Desempeño Laboral*

| | | SUPERVISIÓN | DESEMPEÑO LABORAL |
|-------------------|------------------------|-------------|-------------------|
| EQUIDAD | Correlación de Pearson | 1 | ,505** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 54 | 5 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,505** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 54 | 5 |

Fuente: Encuesta

Según la tabla 18, se evidencia que el valor de correlación es de 0,505** mientras que el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo tanto es menor al 0,05 lo cual indica que existe una correlación significativa directa y positiva, dentro del personal administrativos y los Directivos en turno que supervisa y da seguimiento

mediante el cumplimiento de la misión y visión de la entidad verificable a través del desempeño laboral.

Tabla 19. *Correlación dimensión 4 Comunicación y Desempeño Laboral*

| | | COMUNICACIÓN | DESEMPEÑO LABORAL |
|-------------------|------------------------|--------------|-------------------|
| INNOVACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,592** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 54 | 5 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,592** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 54 | 1 |

Fuente: Encuesta

Según la tabla 19, se puede visualizar que el valor de correlación es de 0,592** y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo tanto es menor al 0,05 lo que significa que existe una correlación significativa directa y positiva entre la Comunicación que existe entre la entidad y el personal administrativo con la finalidad de mejorar la comunicación el rendimiento y la confianza del desempeño humano lo cual motiva e influye en el desempeño laboral.

Tabla 20. *Correlación dimensión 5 Condiciones Laborales y Desempeño Laboral*

| | | CONDICIONES LABORALES | DESEMPEÑO LABORAL |
|-------------------|------------------------|-----------------------|-------------------|
| CONFIANZA | Correlación de Pearson | 1 | ,640** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 59 | 59 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,640** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 59 | 59 |

Fuente: Encuesta

Según la tabla 20, se evidencia que el valor de correlación es de 0,640* y el nivel de significancia o margen de error es 0,000 por lo que es menor al 0,05 respecto a la dimensión Condiciones Laborales, lo cual demuestra una correlación significativa

directa y positiva, con el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

5.6 ANALISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 21. *Correlación Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

| | | CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado) | DESEMPEÑO LABORAL |
|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|-------------------|
| | Correlación de Pearson | 1 | ,625** |
| CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado) | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 59 | 59 |
| | Correlación de Pearson | ,625** | 1 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 59 | 59 |

Fuente: Encuesta

Según la tabla 21, de los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el coeficiente de Pearson, 0,625** significa que existe una alta relación positiva entre las variables, es decir que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la provincia de Cotopaxi durante el año 2020.

6. CONCLUSIONES

- ✓ Según el análisis de los resultados arrojados por la investigación, se llega a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre la variable de clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones), y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi durante el año 2020, lo cual comprueba la validez de la hipótesis principal del estudio y se puede afirmar que, mientras exista un adecuado clima organizacional dentro de los procesos del personal administrativo en la institución mayor será el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.
- ✓ En lo que se refiere a la dimensión de autorrealización del Clima Organizacional, se verifica que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi, durante el año 2020, lo que significa que a mayor nivel de autorrealización dentro de la institución mayor será el desempeño laboral de los funcionarios públicos, es decir que la entidad permita una correcta autorrealización del desarrollo profesional dentro de la misma e incentive a trabajar en equipo para alcanzar con los objetivos y metas claramente definidas y que mediante la optimización del uso de los recursos permitan en conjunto alcanzar un mayor desenvolvimiento institucional.
- ✓ En lo que se refiere al Involucramiento Laboral dentro del Clima Organizacional, se verifica que existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi durante el año 2020, lo que significa que mientras existe un mayor nivel de involucramiento Laboral dentro de la institución mayor será el desempeño laboral del personal administrativo, es decir que cuente con tareas, actividades que se vea involucrado para alcanzar la misión visión de la institución, para de ese modo mantener la armonía en el desempeño de las actividades diarias.

- ✓ En lo que respecta la Supervisión dentro de la variable del Clima Organizacional, se verifica que existe una relación directa y positiva con el desempeño laboral en el personal administrativo de los funcionarios que laboran en los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi durante el año 2020, lo que significa que mientras exista una adecuada supervisión dentro de la institución mayor será reflejado el desempeño laboral, es decir que exista un monitoreo continuo en el cumplimiento de funciones y procedimientos que permitan que la institución se desarrolle de una manera ordenada y se optimice los recursos públicos.
- ✓ En lo que respecta la Comunicación del Clima Organizacional, se verifica que existe una relación directa y positiva con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi durante el año 2020, lo que significa que a mayor nivel de comunicación dentro de la institución mayor será el desempeño laboral de los trabajadores, es decir que cuente con un líder que sepa guiar a la institución de la manera adecuada en base a una modalidad de trabajo donde se priorice la comunicación, incentivo y motivación diaria que permita que los funcionarios públicos puedan sentirse parte importante dentro de la institución y por ende brinden su mejor potencial en el desarrollo de sus actividades.
- ✓ En lo referente a las Condiciones Laborales del Clima Organizacional en el personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Cotopaxi, demuestra una correlación significativa directa y positiva, con el desempeño laboral, es decir que mientras exista las mejores condiciones laborales dentro de la institución mayor será la aptitud y actitud de los trabajadores en el desempeño laboral dentro de la institución.

7. RECOMENDACIONES

En relación al análisis de los resultados obtenidos del estudio de investigación, se realiza las siguientes recomendaciones con el fin de que una vez evaluado y calculado el clima organizacional se aprecie como una oportunidad existente y notable para mejorar las relaciones entre los Directivos de la institución y su recurso humano

- Realizar actividades de confraternidad entre servidores públicos, jefes inmediatos y directivos, lo que contribuirá para tener un ambiente laboral saludable y libre sustentable.
- Se recomienda mantener una adecuada comunicación entre los servidores públicos mediante reuniones entre equipos de trabajo con el objetivo de compartir criterios, opiniones que permita desarrollar compromisos que este encaminado en beneficio colectivo de la entidad de los servidores públicos.
- Difundir comunicados en los que se incentive el emprendimiento de ideas por parte de los funcionarios, tanto para solución de conflictos laborales como para el desarrollo de las tareas asignadas.
- Adaptar un método de seguimiento y monitoreo sobre las actividades que realizan los funcionarios convirtiéndose en una supervisión o control manejable, a fin de que no consideren ser presionados, para evitar rechazo en el ambiente de trabajo, lo ideal sería una observación controlada pero tolerante con el objetivo de lograr un equilibrio general entre su desempeño y la estabilidad de las capacidades humanas.
- Finalmente, se recomienda profundizar temas enfocados a la percepción del clima organizacional en el desempeño laboral a fin de conocer nuevas técnicas y métodos de generación de cambios en el ambiente de trabajo.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Arano, R. E. (2016). EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN . *Ciencias Administrativas*.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humano.
- Dorta, A. (2013). Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional. *Centro de desarrollo Gerencial*.
- Forehand, G. &. (1964). VARIACIÓN AMBIENTAL EB LOS ESTUDIOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Psychological Bulletin*.
- Hernandez, S. (2011). Como influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito . *Tesis Pregrado Universidad Central del Ecuador*.
- Hughes, R. (2007). Liderazgo: Cómo aprovechar las lecciones de las experiencias. Mexico: McGraw-Hill:346-347.
- KOYS, D. y. (1991). INDUCTIVE MEASURE OF PSYCHOLOGICAL CLIMATE. *HUMAN RELATIONS*.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC . *Manual Lima*.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC : Manuel Lima .
- Pública, M. d. (2008). Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral . *Resolución Ministerial NRO. 626 - 2008*.
- Quispe, E. (2015). Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidd Distrital de Pacucha, Andahuaylas. *Tesis pregrado Universidad Nacional José María Argueds, Andahuaylas*.
- Rodríguez, E. (Enero - Junio de 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio .
- Sandoval, M. C. (2004). Conceptos y Dimensiones del Clima Organizacional.
- Torrecilla, O. (2013). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

9. ANEXO

ENCUESTA PARA ANALIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS DISTRITOS DE SALUD EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADOR

Investigador: Ing. Hipatia Ayala

Telf. 0979021112

Email: hipatia.ayala @hotmail.com

Director: Ing. Caisa Yucailla Elias David

Objetivo:

La presente encuesta tiene por finalidad medir el clima organizacional del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

Instrucciones generales:

1. La información recopilada es de absoluta reserva y confidencialidad con fines únicamente investigativos.
2. Lea detenidamente los enunciados y responda con sinceridad según la pregunta
3. Marque con una (X), en la escala que corresponda su valoración de la pregunta

Instrumento dirigido al personal administrativo del Distrito de Salud de la Provincia de Cotopaxi.

Marque con una (X), en la escala que corresponda su valoración de la pregunta:

DATOS PERSONALES:

NOMBRE Y APELLIDO: _____

CORREO ELECTRONICO: _____

NOMBRE DEL DISTRITO: _____

CARGO: _____

GÉNERO

Masculino

Femenino

EDAD:

DE 25 A 35 AÑOS

DE 36 A 45 AÑOS

DE 46 AÑOS EN ADELANTE

NIVEL ACADÉMICO

BACHILLERATO

SUPERIOR

POSTGRADO

AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL DISTRITO DE SALUD

MENOR A UN AÑO

DE 1 A 5 AÑOS

DE 6 A 10 AÑOS

DE 11 AÑOS EN ADELANTE

CONDICIÓN LABORAL:

NOMBRAMIENTO DEFINITIVO

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

CONTRATO OCASIONAL

CONTRATO INDEFINIDO

CONTRATO EVENTUAL

OTROS

Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo de la encuesta, marcando en el recuadro que usted crea conveniente, asimismo las escalas a evaluar son las siguientes:

| VALOR | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------|----------|--------------|----------|------------|----------|
| SIGNIFICADO | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |

| CLIMA ORGANIZACIONAL | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|--|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| DIMENSIÓN 1: AUTORRELACIÓN | | | | | | |
| 1 | Existe la oportunidad de progresar en el distrito de salud | | | | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo | | | | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño | | | | | |
| 5 | El Jefe expresa reconocimientos por los logros alcanzados | | | | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 7 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita | | | | | |
| 8 | La Institución promueve el desarrollo del personal y profesional | | | | | |
| 9 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras | | | | | |
| 10 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito en la institución | | | | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Institución. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la institución | | | | | |
| 15 | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día | | | | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal | | | | | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante | | | | | |
| 18 | Cumplir con los servicios de la Institución son motivo de orgullo del personal | | | | | |
| 19 | Hay una clara definición de visión, misión y valores en la Institución. | | | | | |
| 20 | La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN | | | | | | |
| 21 | El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan | | | | | |
| 22 | En la Institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo | | | | | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas. | | | | | |
| 24 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo | | | | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas | | | | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades | | | | | |
| 27 | Existen normas y procedimiento como guías de trabajo | | | | | |
| 28 | Los objetivos de trabajo están claramente definidos | | | | | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos y planes establecidos. | | | | | |
| 30 | Existen un trato justo en la Institución | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 32 | En su oficina la información fluye adecuadamente | | | | | |
| 33 | En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa | | | | | |
| 34 | Existen suficientes canales de información | | | | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía | | | | | |
| 36 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos | | | | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación | | | | | |
| 38 | El jefe escucha los planteamientos que se le hacen | | | | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas | | | | | |
| 40 | Se conocen las avances en otras áreas de la institución | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES | | | | | | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre si | | | | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores | | | | | |
| 43 | Los trabajadores tiene la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de responsabilidad | | | | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado | | | | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda | | | | | |
| 46 | Existe buena administración de los recursos | | | | | |
| 47 | La remuneración es atractiva en comparación con otras Instituciones | | | | | |
| 48 | Los objetivos del trabajo guarda relación con la visión de la Institución | | | | | |
| 49 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros del personal | | | | | |

**ENCUESTA PARA ANALIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS DISTRITOS DE SALUD EN LA
PROVINCIA DE COTOPAXI**

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADOR

Investigador: Ing. Hipatia Ayala

Telf. 0979021112

Email: hipatia.ayala@hotmail.com

Director: Ing. Caisa Yucailla Elias David

Objetivo:

La presente encuesta tiene por finalidad medir el desempeño laboral del personal administrativo, considerando que es parte de un proyecto de investigación académica y el objetivo es conocer su opinión acerca del desempeño laboral del mismo.

Instrucciones generales:

4. La información recopilada es de absoluta reserva y confidencialidad con fines únicamente investigativos.
5. Lea detenidamente los enunciados y responda con sinceridad según la pregunta
6. Marque con una (X), en la escala que corresponda su valoración de la pregunta

**Instrumento dirigido al personal administrativo del Distrito de Salud de la
Provincia de Cotopaxi.**

Marque con una (X), en la escala que corresponda su valoración de la pregunta:

DATOS PERSONALES DEL/LA EVALUADO/A

NOMBRE Y APELLIDO: _____

CORREO ELECTRONICO: _____

NOMBRE DEL DISTRITO: _____

CARGO: _____

GÉNERO

Masculino

Femenino

EDAD:

DE 25 A 35 AÑOS

DE 36 A 45 AÑOS

DE 46 AÑOS EN ADELANTE

NIVEL ACADÉMICO

BACHILLERATO

SUPERIOR

POSTGRADO

AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL DISTRITO DE SALUD

MENOR A UN AÑO

DE 1 A 5 AÑOS

DE 6 A 10 AÑOS

DE 11 AÑOS EN ADELANTE

CONDICIÓN LABORAL:

NOMBRAMIENTO DEFINITIVO

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

CONTRATO OCASIONAL

CONTRATO INDEFINIDO

CONTRATO EVENTUAL

OTROS

Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo de la ficha de observación, marcando en el recuadro que usted crea conveniente, asimismo las escalas a evaluar son las siguientes:

| VALOR | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------|----------|-----------------|----------|---------------|----------|
| SIGNIFICADO | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |

| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---------|---------|---------|------------|-------|
| | | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN | | | | | | |
| 1 | Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución | | | | | |
| 2 | Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo | | | | | |
| 3 | Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo | | | | | |
| 4 | Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD | | | | | | |
| 5 | Tiene Compromiso con el trabajo | | | | | |
| 6 | Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: INICIATIVA | | | | | | |
| 7 | Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión | | | | | |
| 8 | Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo | | | | | |
| 9 | Asigna tareas con instrucciones clara y precisas evaluando continuamente avances y logros | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDAD | | | | | | |
| 10 | Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados | | | | | |
| 11 | Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la Institución | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: CALIDAD DE TRABAJO | | | | | | |
| 12 | Las presentaciones de los trabajos encomendados son consistentes, ordenados y precisos | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 13 | Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente | | | | | |
| 14 | 14. Generalmente sus las funciones que usted realiza tienen más aciertos que errores | | | | | |
| DIMENSIÓN 6: CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN | | | | | | |
| 15 | Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones | | | | | |
| 16 | Guarda reserva de la información confidencial de la institución | | | | | |
| 17 | Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros | | | | | |
| DIMENSIÓN 7: RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | |
| 18 | Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 19 | Fomenta el trabajo en equipo | | | | | |
| 20 | Facilita la comunicación entre el personal que labora en la Institución | | | | | |
| 21 | Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna, es importante para el logro de los resultados | | | | | |
| DIMENSIÓN 8: CUMPLIMIENTO DE NORMAS | | | | | | |
| 22 | Cumple con las Normas Institucionales | | | | | |
| 23 | Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo | | | | | |
| 24 | Aplica procedimientos, Instructivos y otros para realizar su trabajo | | | | | |

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

| Criterios | Apreciación Cualitativa | | | |
|------------------------------|-------------------------|-------|---------|------------|
| | Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
| Presentación del instrumento | x | | | |
| Calidad de la redacción | x | | | |
| Relevancia del contenido | x | | | |
| Factibilidad de aplicación | x | | | |

Apreciación cualitativa

Es Aplicable y aceptado, dado que el instrumento -encuesta cubre con las expectativas y estructuras establecidas para la misma

Observaciones

Ninguna

Validado por:
Magda F. Cejas Martínez

Firma:



Fecha: 20/08/2021

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

| Criterios | Apreciación Cualitativa | | | |
|------------------------------|-------------------------|-------|---------|------------|
| | Excelente | Buena | Regular | Deficiente |
| Presentación del instrumento | X | | | |
| Calidad de la redacción | | X | | |
| Relevancia del contenido | | X | | |
| Factibilidad de aplicación | | X | | |

Apreciación cualitativa

Aplicable _____

Observaciones

Verificar signos de puntuación y orden de las preguntas según variables y dimensiones

Validado por: Ing. César Guerrero

Firma: 

Fecha: 30/06/2021