



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**El clima laboral en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul
en la ciudad de Pasaje.**

**MEJIA NIETO GUISELLA LISSETE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**INFANTE CASTILLO YADIRA GISELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**El clima laboral en el área administrativa del Hospital San Vicente
de Paul en la ciudad de Pasaje.**

**MEJIA NIETO GUISELLA LISSETE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**INFANTE CASTILLO YADIRA GISELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

El clima laboral en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul en la ciudad de Pasaje.

**MEJIA NIETO GUISELLA LISSETE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**INFANTE CASTILLO YADIRA GISELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2021**

PROYECTO INTEGRADOR INFANTE- MEJIA

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Técnica de Machala

Trabajo del estudiante

1%

2

repositorio.utmachala.edu.ec

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Tecnológica Israel

Trabajo del estudiante

<1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

6

mail.ues.edu.sv

Fuente de Internet

<1%

7

revistabionatura.com

Fuente de Internet

<1%

8

biblioteca-digital.ucentral.cl

Fuente de Internet

<1%

9

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, MEJIA NIETO GUISELLA LISSETE y INFANTE CASTILLO YADIRA GISELA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado El clima laboral en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul en la ciudad de Pasaje., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



MEJIA NIETO GUISELLA LISSETE

0604523266



INFANTE CASTILLO YADIRA GISELA

0706820156

TEMA DE INVESTIGACIÓN.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE LA CIUDAD DE PASAJE.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Objeto del problema

En el Hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de pasaje, ha surgido la necesidad de investigar el clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la institución.

Se han detectado varios conflictos dentro del área administrativa del Hospital lo cual ha causado que los funcionarios tengan un bajo rendimiento en su productividad y un mal desempeño laboral lo cual causa una insatisfacción personal ya que no llegan a cumplir con sus metas establecidas dentro de lo proyectado en la institución. Se observó que hay una poca comunicación entre jefes y subordinados, mala relación entre compañeros y el poco compromiso en equipo, las malas relaciones interpersonales y la falta de motivación se está creando un ambiente laboral tenso y hostil.

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial se puede observar que todas las empresas consideran que el clima laboral es un factor muy importante y relevante la cual ayuda a obtener notables niveles de eficiencia y eficacia organizacional, debido que el desempeño laboral que tiene cada colaborador refleja su buen desempeño y productividad alcanzando altos

estándares de calidad; actualmente en Ecuador el clima laboral es muy importante para todas las empresas ya sean públicas y privadas ya que los funcionarios que se encuentran laborando deben cumplir con los objetivos trazados para alcanzar las metas de dicha institución. Marín y Placencia (2017).

La satisfacción laboral por su parte es un estado emocional positivo, una manifestación como resultado de la percepción de la experiencia laboral personal, la influencia revelada del equilibrio entre el rol que cada empleado quiere desempeñar y el rol que terminó desempeñando, hoy en día en el Hospital San Vicente de Paul existen varios conflictos en el área administrativa, los funcionarios no se sienten comprometidos con su trabajo por la rotación de personal, esto causa desánimo en sus labores que repercuten en el cumplimiento de sus objetivos, a su vez la poca comunicación, compromiso y trabajo en equipo perjudica la relación entre los funcionarios y jefes departamentales.

Cabe destacar que los funcionarios deberían estar en el puesto de trabajo de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, para que así ambas partes (funcionarios e institución) se beneficien es fundamental que los jefes departamentales motiven, incentiven, reconozcan y fomenten la participación e integración de cada funcionario; cada persona es distinta y más aún en el entorno laboral en donde el factor humano es lo más dificultoso de conllevar, es ahí cuando la comunicación juega un papel muy importante, ya que se tiene que llevar a efecto de forma efectiva y correcta.

El propósito de este proyecto integrador es analizar el enlace que hay entre la clima organizacional y desempeño laboral, proponer estrategias para satisfacer la misma y evaluar el grado de satisfacción que existe en los funcionarios del área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl, a su vez con los resultados que se obtendrá en el proyecto integrador se podrá mejorar la comunicación. la relación entre los funcionarios del área administrativa y se tomarán las mejores decisiones de como motivar a sus empleados; ya sea intrínseca o extrínsecamente, para que ellos estén satisfechos con su trabajo y tenga un ambiente laboral idóneo.

JUSTIFICACIÓN

Según la constitución del Ecuador en su artículo 33 indica que el Territorio Ecuatoriano respaldará a los funcionarios públicos tendrá la atención necesaria y estimación y una vida digna, esto a su vez recibirá un salario justo y apropiado (Constitución de la república del Ecuador, 2008). Por lo tanto, es importante que el Hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Pasaje cuente con un personal altamente calificado para que puedan lograr un clima laboral idóneo y excelente.

Se refiere a la motivación laboral se encuentra vinculada con la administración esto se debe a que su trayectoria se encuentre relacionado con los componentes internos y que puedan ocasionar una conducta fuerte en el comportamiento de los empleados, a su vez contribuyen a la organización un sistema fundamental a todos los establecimientos públicos y de esta manera lograr la reputación Salazar y Bello (2021)

Si la gerencia brinda una adecuada gestión administrativa de las necesidades que tienen los servidores de la institución el HSVP esto puede estimular de una manera positiva y estimular el logro de los objetivos institucionales y metas personales lo que se traduce en una buena productividad de los trabajadores esto se determinará cuáles son los factores motivacionales extrínsecos (crecimiento, progreso, avance, responsabilidad) como intrínsecos (relación con los compañeros y supervisor, condiciones laborales) que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Hospital San Vicente de Paul, ya que cada departamento es un pilar fundamental que aporta para alcanzar un estado de crecimiento y eficiencia en la institución.

Uno de los factores importantes que se debe mencionar en el departamento administrativo es el cargo que va a ocupar y las funciones que va a desempeñar, a su vez poder incrementar la producción; a su vez se puede mencionar que el clima organizacional de las diferentes áreas se la diferenciar por la falta de comunicación, se percibe un ambiente pesado en lo que pueda estar perjudicar las actividades que realiza cada auxiliar administrativo Carreón (2016).

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

- Analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Pasaje.

Objetivo específico

1. Evaluar el clima organizacional en el área administrativa del hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Pasaje.
2. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del Hospital San Vicente de Paul Pasaje.
3. Establecer lineamientos para fortalecer el clima organizacional que mejore el desempeño laboral del personal en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

MARCO TEÓRICO Y/O CONCEPTUAL

1. Clima organizacional

Se lo puede representar al direccionamiento de los trabajadores en el ámbito administrativo, y las tareas que realiza dentro del área se lo puede direccionar a un comportamiento eficiente y esto puede conllevar a un ambiente tranquilo a su vez obtener un rendimiento frutífero, estableciendo una conducta honorable ante todo el equipo de trabajo que labora Ulloa (2019).

Sotelo y Figueroa (2017) Manifiestan que los trabajadores se percatan que la actitud dentro de la organización se puede distinguir mediante los intereses de cada uno es así que en la actualidad todas las empresas se ha visto diferentes componentes esto se debe a que es importante en el comportamiento de los trabajadores esto permite evitar

cualquier tipo de inconveniente en el área de trabajo lo que puede ocasionar una llamada de atención de parte de los superiores.

De acuerdo a Charry (2018) el clima organizacional se encuentra asociado de modo determinado es decir que es necesario beneficiarse motivación y poder continuar con las labores que está desempeñando y mantener un comportamiento impecable, esto permitirá alcanzar la aspiración que se ha plantado con la ayuda del jefe del departamento.

Manifiestan (Noboa et al., 2019) El clima organizacional se define como el elemento de un entorno laboral y profesional que tiene un fuerte dominio en la acción y el desempeño de los servidores públicos que laboran en dicho lugar. Cabe recalcar que si se cumplen con las expectativas y creencias de los trabajadores esta a su vez puede ser el reflejo del comportamiento de cada uno, la personalidad esto puede ser una cualidad que se percibe en su entorno y los gerentes les da a cada empleado y son recompensados con satisfacción.

Según (Brito et al., 2020) es el conjunto de los climas psicológicos, que son las percepciones de los individuos sobre sus entornos laborales. Sin embargo, se determina con precisión el clima en la organización, porque se basa en la percepción del empleado. Es cierto, que el clima tiene una fuerte influencia en cómo se sienten los empleados acerca de sus las actitudes propias, personales desempeño laboral.

Además, conceptos tales como la satisfacción laboral, la necesidad de logro, membresía, el desempeño organizacional generales y compromiso organizacional se perciben como climas orgánicos A su vez, el compromiso organizacional con la propia organización tiene una relación e impacto exclusivo en la eficacia de la organización.

Iglesias y Torres (2018) consideran que es un reflejo de las percepciones que tiene un empleado sobre su entorno laboral, el clima organizacional también se conoce como clima corporativo, ya que cuantifica la cultura de una corporación. Tiene un impacto significativo en las actitudes positivas y por ende su rendimiento es superior al grado de estimulación de cada colaborador de la institución pública.

La conducta de los empleados en una organización es su característica personal, así como del entorno en el que trabajan, las relaciones laborales se ubican bajo una y

amplia gama de signos externos de características y relaciones sociales, que forman la estructura de la organización, de esta manera puede incidir de forma directa al emplear un diagnóstico favorable al realizar las prácticas.

Una de las impresiones que puede observar el trabajador en su entorno es la instrucción que cada uno tiene, ya que se ve la necesidad de poder definir el ámbito empresarial, y su ambiente es tranquilo, comprometerse y esforzarse ver resultados positivos en el lugar de trabajo Luna y otros. (2019).

De acuerdo a Pereira et. al. (2019) el clima organizacional puede ser de diferentes tipos:

2. Clima orientado a las personas

Está orientada a las personas con una cultura de respeto mutuo y estas pueden relacionarse entre sí y sentir que son tratadas de manera justa, en este tipo de entorno, los líderes escuchan y mantienen conversaciones activas y puede influenciar relativamente un rendimiento fundamental que pueden ser manejados de diferentes maneras por los gerentes de las empresas; que pueden influir de manera extraordinaria la toma de decisiones.

3. Clima orientado a las reglas

Se basa en la tradición y en un sólido conjunto de reglas que se valoran y no se deben cambiar, se espera que los empleados se adapten y sigan los procedimientos donde la orientación de las reglas se refiere a una preocupación por adherirse a las normas y regulaciones; esto puede definirse con la personalidad de cada empleado al desarrollar una cultura diferente que pueden permitir cambios dentro de la organización y son analizados para incrementar los diferentes métodos administrativos.

4. Clima orientado a la innovación

Se define como un clima organizacional que fomenta el comportamiento innovador en otras palabras el clima para la innovación se refiere a las normas y prácticas que fomentan la flexibilidad, la expresión de ideas y el aprendizaje, esto se ha caracterizado dentro de un ambiente de trabajo en lo cual permite las decisiones que se

van a plantear dentro de la organización y pueden ser afectados a los cambios en su entorno se debe al comportamiento de los individuos.

5. Clima orientado a resultado

El clima de cualquier organización puede estar sujeto a cambios frecuentes y siempre puede ser moldeado por la junta directiva o el gerente de esa organización en particular, en lo que se puede realizar un estudio más relevante y diagnosticar de forma directa los cambios que se van realizando dentro de la productividad es decir al momento de realizar una entrevista que quiera ingresar a laborar en la empresa debe desarrollar las habilidades y destrezas para ocupar el puesto.

Desempeño laboral

Consideran Grijalva y otros. (2019) Que es una parte esencial del desempeño estas se las puede considerar como parte de la vida de una persona, y al momento de poder platicar realice algún comentario de si está a gusto en su puesto de trabajo y que le motivó ingresar a ser parte del hospital.

El desempeño es el valor organizacional esperado que hacen las personas se ven los resultados de forma inmediata como es el comportamiento, el rendimiento y los resultados no son lo mismo el comportamiento es lo que hace la gente son estados o condiciones, por eso es tan interesante centrarse en los resultados cuando se observa el desempeño individual.

(Guerrero, 2017) plantea que el desempeño laboral es un sentimiento que surge de la comprensión de que el trabajo satisface necesidades materiales y psicológicas, se puede decir que el rendimiento laboral se ve reflejado en las metas que cada empleado realiza en su área de trabajo, se puede cumplir positivamente cuando las expectativas de uno se corresponden con el resultado real; esto al instante de evaluar la eficiencia y la eficacia de cualquier organización empresarial.

Álvarez et. al. (2018) consideran que las empresas, hoy en día, bajo la perspectiva de la gestión moderna, tienen en cuenta las necesidades, deseos y deseos personales de los empleados para ser un muy buen indicador para lograr la satisfacción laboral, a su

vez el empleado está satisfecho con su trabajo, y esto lo puede convertir en eficiente para las tareas que le sean asignadas; y estos se benefician directamente.

Según Guartán y otros. (2019) hay tres características vitales del desempeño laboral. En primer lugar, para lograr la satisfacción laboral se requiere que las organizaciones se guíen por los valores humanos, particularmente en el aspecto del respeto y el trato justo de los empleados independientemente de los puestos. Al hacer esto, la evaluación de la satisfacción laboral servirá como un buen indicador de la efectividad de los empleados, lo que significa que un alto nivel de satisfacción laboral eventualmente conducirá a un buen estado emocional y mental de los empleados.

En segundo lugar, el comportamiento de los empleados es consecuencia del nivel de satisfacción que han alcanzado y que, en general, afecta a las actividades empresariales y al funcionamiento de la organización. Por lo tanto, puede ser seguro asumir que el desempeño laboral conduce a un comportamiento positivo, mientras que la insatisfacción laboral resultará en comportamientos negativos de los empleados. En tercer lugar, el desempeño laboral es uno de los determinantes del éxito de las organizaciones.

Idealmente el desempeño laboral comienza en los empleados individuales, están satisfechos, se deduce que ejercerá al máximo su capacidad individual y se extenderán a los esfuerzos grupales que conducen en la organización esto influyen de diferentes aspectos sociales a su vez alcanzan el éxito llevando de esta manera una evaluación organizacional dentro de una orientación preliminar relacionándolo con el resto del equipo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1 Tipos de investigación

La investigación descriptiva requiere la confirmación de los requisitos encontrados durante la investigación exploratoria, se puede realizar utilizando métodos de investigación y en un nivel superior de descripción utilizar métodos cuantitativos. Estos últimos tienen la característica esencial de medir (con la mayor precisión

posible) las características, propiedades, dimensiones o componentes encontrados en el curso de estudios exploratorios por lo tanto la investigación exploratoria está interesada en descubrir en última instancia medir con la mayor precisión posible.

Cadena (2017) Mide el nivel del desempeño laboral del área administrativa que desempeña en el área, seccional o transversal se puede decir que diseño de la investigación descriptiva es la recolección de información de diferentes grupos; muestrales a un mismo tiempo para compararlos ya que puede ser de forma sistemática y esto podría tener respuestas relevantes y se verifica las diferentes hipótesis que se obtendría.

Sánchez. (2018) La investigación científica se caracteriza por ser la más importante ya que se recoge todos los conocimientos que han adquirido durante todo su proceso laboral en el consiste al momento de describir, explicar, controlar y predecir hechos que puede suceder en el transcurso del día, este proceso en la que el investigador realiza debe de realizar las preguntas que sean adaptadas al área; la encuesta estas van a ser efectuadas a un grupo de trabajadores que laboran día a día en el hospital San Básico Vicente de Paúl en la ciudad de Pasaje - El Oro.

La investigación es la recopilación de información esta es la más relevante y que sea verídico esta debe de ser entendible, para lograr el objetivo deseado se procede a realizar la encuesta a una población de 70 personas específicamente en el área administrativa específicamente en el área financiero, talento humano, servicios institucionales; compras públicas esto nos ayuda a realizar un análisis más profundo de lo que a diario se convive con los compañeros de trabajo y saber si el ambiente de cada departamento es productivo o es tenso. Bunge. (2017).

Una de las repercusiones negativas dentro de un ambiente de trabajo son las recargas de horas de las cuales no tiene ninguna bonificación, y no hay equipos ya que cada quien realiza su actividad y no es favorable y puede crear actitudes rígidas que es difícil efectuar; las tareas que le han sido designadas, a la vez se ha visto pequeños conflictos como es la de no ponerse de acuerdo en las actividades que van a desarrollar o no están satisfechos con alguna decisión que la gerencia haya tomado. Villareal. (2017)

3.2 Nivel de Investigación

En los estudios descriptivos, el indagador se limita a cuantificar la presencia, peculiaridades o repartición para un fenómeno en una población en un momento determinado, como en el caso de estudios que indican la presencia de un factor ambiental específico, un tipo particular de enfermedad, la tasa de mortalidad en la población, el nivel de investigación es de nivel descriptivo y explicativo debido a que en los objetivos se analiza la conexión que existe entre clima organizacional y desempeño laboral. (Azofra et. al, 2017)

Para poder realizar el análisis del siguiente estudio que es el clima laboral en el área administrativa esta se puede desarrollar una serie de estudios que fundamentalmente es la descripción de todo el conocimiento las actitudes de las personas, preferencias; nivel de educación es de esta manera que la información es necesaria y se desarrolla una observación más profunda en cada departamento administrativo del hospital San Vicente de Paul.

Investigación Descriptiva: Esta detalla a la población a la cual se va a encuestar a su vez describe el lugar estadístico, situación o fenómeno del objeto del estudio, prepara la descripción y caracterización para poder hacer una relación esto depende de cuántas variables se pueda tener esto es a un solo grupo de personas esto sería dos variables que es la correlación principalmente especifica las funciones que tiene como objetivo maximizar la confiabilidad del personal administrativo.

Investigación Explicativa: Cuando se desarrolla cualquier iniciativa o descriptiva esto es la investigación de hechos particulares, diferenciados sobre las cuales se va a indagar nuestro interés exploratorio en la que va a ser identificado el problema, es posible percibir en las dos variantes los procesos experimentales es decir que los mismos resultan idóneos para lograr una mayor interpretación.

El desempeño laboral es algo muy fundamental es y responsabilidad del talento humanos que se monitoree a cada empleado, es así que se va a obtener mejores colaboradores y mejores resultados, es decir que debe haber una rotación de

empleados como puede ser el cambio en otra área para obtener más conocimientos y tener un seguimiento para ver el desempeño en el puesto que fue contratado; y verificar cómo está realizando su trabajo.

El desempeño se vincula con las tareas y comportamientos, las tareas, las conductas y los resultados que alcancen las personas dentro del sistema organizacional estos comportamientos se analizan y evalúan en función de los estándares de las expectativas, logros y objetivos que las empresas tienen acerca de las personas es decir que se refiere a los rendimientos laborales; el desempeño está integrado por los conocimientos y pericia en la ejecución de la tarea, la experiencia y las actitudes individuales de cada trabajador.

El clima organizacional es una de las claves del éxito en una empresa ya que se puede convertir en una herramienta estratégica que influye dentro de la organización, de igual manera la información que se va a desarrollar dentro del área administrativa del HSVP de la ciudad de pasaje es la de obtener mayor entendimiento y clarificación sobre el clima interno y el desempeño laboral con los colaboradores que interactúan entre sí.

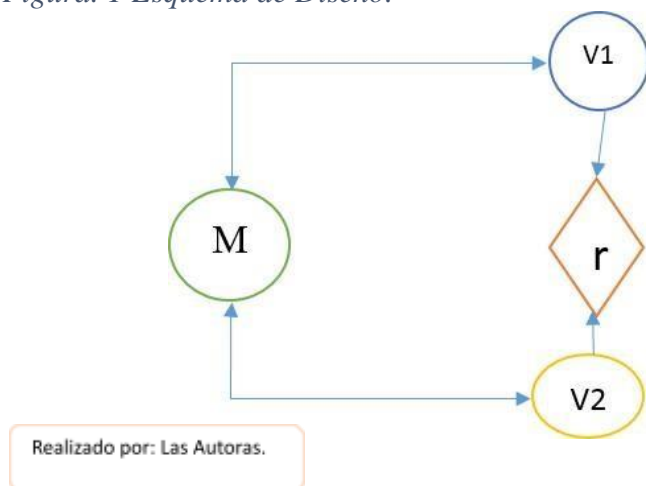
El desempeño laboral es una evaluación ordenada de cada individuo que se ejerce en su puesto de trabajo esto a su vez se puede evaluar las cualidades del empleado dentro de la organización, actualmente adoptan un esquema estandarizado es importante usar de medidores esto puede ser la valoración periódica del aporte individual de cada colaborador y determinar con precisión el rendimiento productivo interno.

3.3 Diseño de la Investigación

La presente investigación es de aspecto cuantitativo ya que al momento de la recolección de los datos para determinar la hipótesis que se ha proyectado las aplicaciones estadísticas y así demostrar la teoría que puede ser descriptiva y su etapa es transversal y el diseño es no experimental porque al momento de la elaboración de las variables no son manipuladas, esto se refiere a la aplicación es correlacional a lo que se refiere a que se determina las dos variables que son estudiadas. Medina y De Marco. (2017).

De esta forma al poder realizar esta investigación que se encuentra adaptada al poderla aplicar se la puede dirigir, revelar, demostrar su objetividad de esta manera se procede al desarrollo de sus principios en la que permitan obtener una organización con probabilidades científicas. Sánchez, Reyes y Mejía (2018).

Figura. 1 Esquema de Diseño.



Detalles 1

M	Personal Administrativo.
V1	Nivel de gestión administrativa.
V2	Nivel de productividad laboral.
R	Relación entre ambas variables.

Realizado por: Las Autoras.

El diseño de la investigación que se realiza en este informe se lo procedió a analizar por el método descriptivo y método correlacional, de esta manera se procede a establecer que el método descriptivo elabora una serie de datos reunidos para poder exhibir cuales son las variables que se encuentran relacionadas y poder interpretar los resultados y poder ser utilizados por las investigaciones exploratorias y se podría detallar utilizando los procesos cualitativos y métodos cuantitativos. Mendoza. (2018)

Se procede a realizar una exhaustiva investigación explicativa esto tiene como objetivo investigar si dos o más variantes tiene coherencia y se vinculan entre sí, esto a su vez mide el nivel de relación esto a su vez se entrelazan a las más variables. Gutiérrez. (2017)

Romero. (2017) Una de las particularidades de este informe es la posición descriptiva que ejercen las destrezas gerenciales dentro de las organizaciones en la cual se plantea un análisis que tiene como finalidad realizar una investigación que sea concreta, y dependiendo de las metas que se han sugerido y estos deben ser amplios dentro de una investigación que puede considerarse excelente o pésimo.

En el presente proyecto de investigación la metodología que se utilizara es el modelo deductivo es una técnica que va de lo general a lo específico, esto se refiere a que se obtiene la particularidad y esto a su vez se definen los resultados de los cuales se sacan las conclusiones de las diferentes destrezas gerenciales dentro de la organización. Bouza (2018).

3.4 Métodos de la Investigación

Este informe tiene como finalidad resaltar los estudios que se ha realizado sobre las condiciones laborales que se han venido desarrollando en los hospitales públicos, especialmente en el Hospital Básico San Vicente de Paúl del cantón Pasaje, es decir que se van a ir detallando cada competencia que existe en las diferentes áreas administrativas; estas a pesar de las personas que hemos venido realizando la investigación y obtener toda la información que sea necesaria sobre cualquier tipo de rivalidad y competencia que existe. Molina. (2020).

El método que se va a utilizar es el cualitativo y cuantitativo ya que toda la información que se ha obtenido ha sido realizada por medio de un cuestionario es decir por una encuesta que está enfocado al departamento administrativo y asignados al entorno de profesionales específicamente del Hospital Básico San Vicente de Paúl del cantón pasaje con un porcentaje del 59% que han podido manifestar su opinión sobre el ambiente laboral que existe dentro del nosocomio. Cabanilla. (2021)

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Población Universo

La herramienta que se va a utilizar en la recolección de datos del siguiente estudio es la encuesta, en esta podemos acceder a toda la información necesaria de esta manera podemos obtener los objetivos deseados.

La encuesta se la define como una técnica en la que se reúne todos los datos que se les ha realizado a las personas, es decir se obtiene de forma ordenada esto se refiere a la elaboración de un cuestionario esto debe contener preguntas que estén relacionadas a la problemática que se está estudiando y deben estar bien estructuradas al momento de ser planteadas al grupo de personas. Sánchez (2017).

El proceso de la encuesta es utilizado para entender de manera deseable el análisis esto a su vez permite obtener la información necesaria, igualmente se realiza el estudio con los datos precisos.

3.4.2 Población objeto de estudio

La población de estudio son diversos elementos y estos son claros, concretos y deben ser accesible al momento de interpretar la información, ya que son estudiadas esto de igual manera debe ser analizada para la elección de la muestra y esta debe de cumplir una serie de normas que son certificadas. Ventura (2017). Es así que para realizar el siguiente proyecto se va a recopilar la información en una población que es de 70 personas del Hospital básico San Vicente de Paúl del cantón Pasaje.

5.3.3 Muestra (calculo)

Al poder realizar el siguiente cálculo de la muestra que es aplicada en el Hospital Básico San Vicente de Paúl en el cantón pasaje, se procede a tomar los datos de las diferentes áreas administrativas excepto la población; la fórmula que se aplico fue de los residentes que laboran en cada departamento (70 personas); con el 1.96% de nivel de confianza, el 0.05% de error de estimación con el 0.05% de proporción esperada, y con una posibilidad de fracaso del 0.50%. Guzmán. (2018).

Manifiesta Rodríguez. (2018) toda investigación debe de contener un numero especifico de personas ya que es necesario incorporar para obtener los objetivos desarrollados desde el comienzo. De esta manera se procede a realizar el cálculo para determinar el número del tamaño de la muestra; es así que la cantidad de la población que ha sido sacada anteriormente se empieza a dar valores a la fórmula de la población finita que a continuación de detalla.

$$\frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1)(e^2) + Z^2 * p * q}$$

Detalles 2 Formula.

Donde:

n	Tamaño de la muestra
N	tamaño de la población., en esta ocasión se trabajará con los empleados del Área Administrativa, financiero, Recursos Humanos para el siguiente proyecto.
Z	nivel de confianza (1,96)
p	proporción esperada (0,05)
q	(1- p) probabilidad de fracaso
E	error del muestreo.

Realizado por: Las Autoras.

$$\frac{70 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(70 - 1)(0,05^2) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{67.228}{1.1329}$$

$$n = 59$$

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS DE RESULTADOS

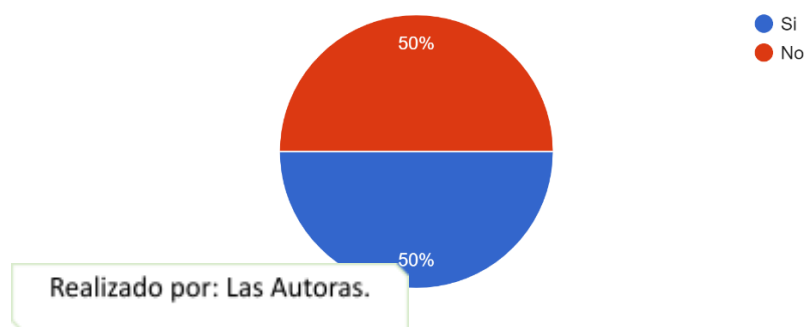
Al poder concluir el estudio de la elaboración de este informe que es la investigación que se ha realizado en todo el proceso de estudio en la cual se ha ido presentando e intentar explicar de forma estructurada y sistematizada al poder llegar a los resultados que se desea saber.

1. La investigación se radica especialmente en las respuestas a los objetivos que han sido propuestos en las evaluaciones realizadas y los resultados obtenidos.
2. Al poder definir de forma más comprensible de cómo se va a efectuar la recopilación de los datos, y los que serían los más relevantes en el estudio, y el método que se va a proseguir, y que modelo o procedimiento se va aplicar.
3. Al tener todas las preguntas con sus respectivos análisis tiene como finalidad poder elaborar un cuadro especificativo. Su función es de poder verificar los rendimientos del análisis en el cual su descripción de todo lo que se ha podido notar del problema, de acuerdo a lo que se aportaría un significado social en los reconocimientos que se han ido incorporando en el estudio, corroborando, rectificando, cambiando o elaborando nuevas aportaciones a las probabilidades de los temas que han sido elaborados

Preguntas.

1. ¿Ud. cree que se cumplen las expectativas de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

70 respuestas



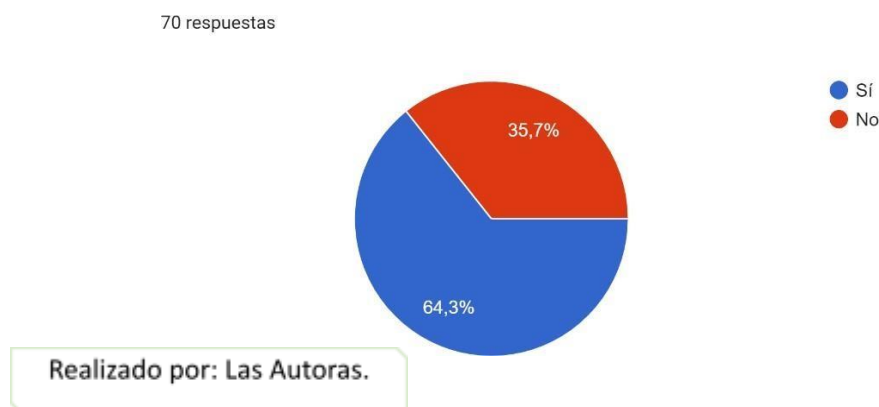
Rpta. Los encuestados han respondido de manera equitativa debido que el 50% de los trabajadores cumple sus expectativas y el otro 50% no cumplen con sus expectativas esto se puede dar por el tipo de trabajo que se esté desarrollando en cada área.

2. ¿Cree que existe respeto entre las personas del área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?



Rpta. Según los encuestados el 72.9% ha respondido que si existe respeto entre las personas del área mientras el 27.1% restante ha respondido que no esto se debe al exceso de trabajo o la mala relación entre colaboradores.

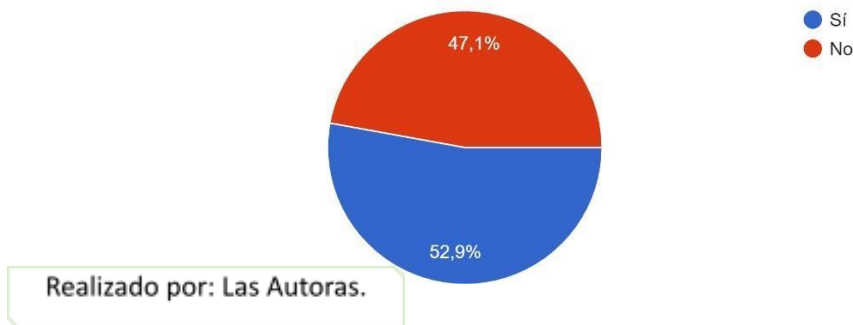
3. ¿Existen normas y prácticas que fomenten las relaciones interpersonales del área administrativa de Hospital San Vicente de Paúl?



Rpta. De los encuestados el 64.3% ha respondido que si existen normas y prácticas que fomenten las relaciones interpersonales y el otro 35.7% ha respondido que no, esto se puede dar debido al desconocimiento de las normas en los colaboradores.

4. ¿Ud piensa que se cumple con las reglas y normas establecidas en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

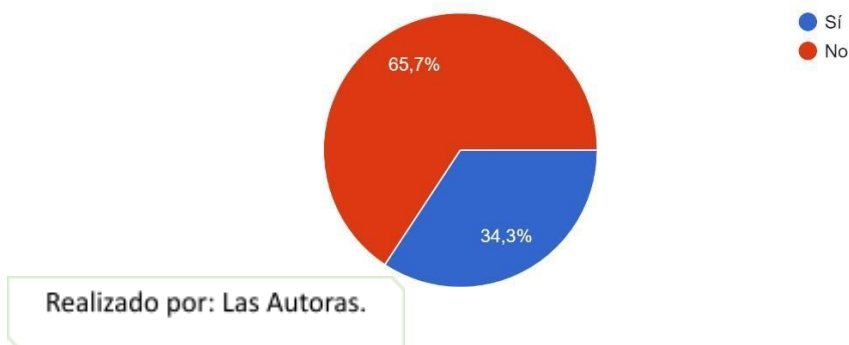
70 respuestas



Rpta. En este caso, la diferencia es pequeña debido a que el 52.9% ha respondido que si y el 47.1% que no, esto se debe a que los colaboradores no conocen las normas y reglas del área o del hospital en general.

5. ¿Cree Ud. que existen incentivos para mejorar los resultados en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

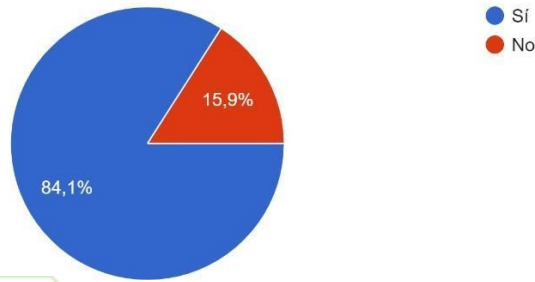
70 respuestas



Rpta. En este caso existe una gran diferencia, en el área no existen incentivos para los trabajadores porque predomina el 65.7% ha respondido que no y el 34.3% ha dado una respuesta de si lo que quiere decir que la gran parte no se siente motivada.

6. ¿Ud cree que las características personales de cada trabajador influyen en la conducta con las personas en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

69 respuestas

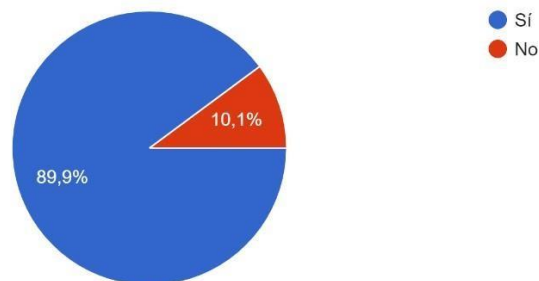


Realizado por: Las Autoras.

Rpta. Gran parte ha respondido que las características personales si influyen en su comportamiento en el trabajo debido a que el 84.1% ha respondido que sí y el 15.9% ha respondido que no esto se debe al desconocimiento de lo que influye en el desempeño laboral de cada trabajador.

7. ¿Cree Ud. que la satisfacción laboral influye en su desempeño al desarrollar sus actividades en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

69 respuestas

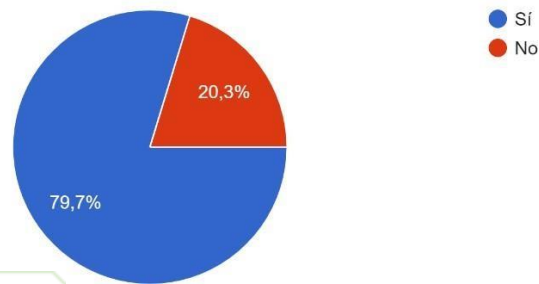


Realizado por: Las Autoras.

Rpta. El 89.9 % de los encuestados responden que la satisfacción laboral si influye en el desempeño de sus actividades, mientras que el 10,1% indica que no influye la satisfacción laboral en su desempeño de sus actividades que realiza en el área administrativa en el Hospital San Vicente de Paúl.

8. ¿Piensa Ud. que cada compañero posee las habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

69 respuestas

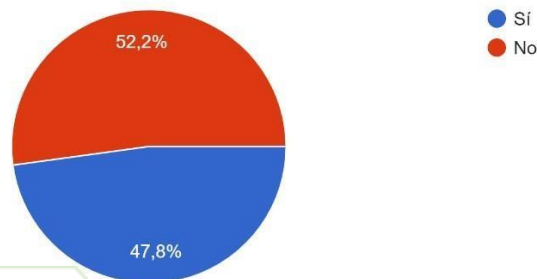


Realizado por: Las Autoras.

Rpta. El 79,7 % de los encuestados responden que sus compañeros si poseen destrezas para desarrollar su trabajo en el área administrativa del Hospital del Hospital San Vicente de Paul mientras que el 20,3% manifiesta que sus compañeros administrativos no poseen las habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo.

9. ¿Cree que existe sinceridad al comentar alguna inquietud al jefe o entre compañeros del área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

69 respuestas

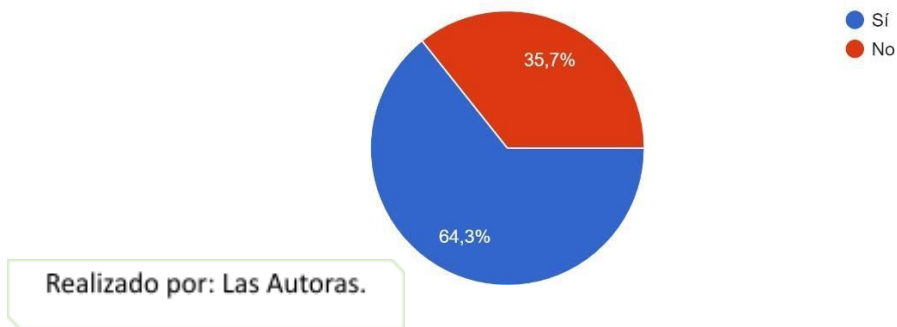


Realizado por: Las Autoras.

Rpta. El 52.2% de los encuestados responden que no existe sinceridad con sus compañeros y jefes del área administrativa que provoca un ambiente desagradable, mientras que el 47,8% manifiesta que si existe sinceridad ante inquietudes que poseen entre compañeros aquí hay un porcentaje dividido.

10. ¿Piensa Ud. que existe un buen comportamiento entre los compañeros del área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

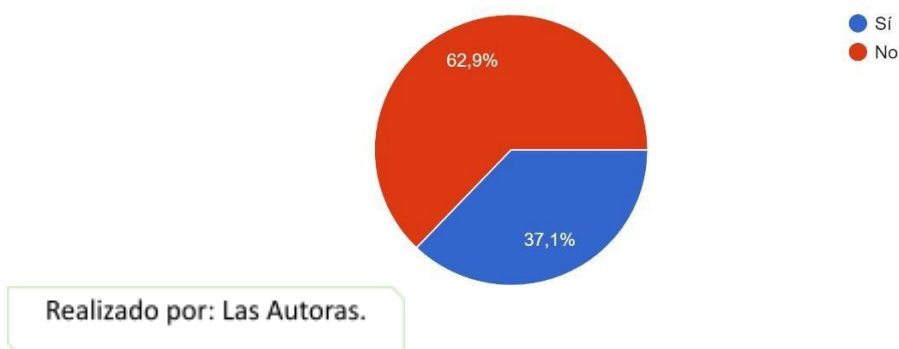
70 respuestas



Rpta. El 64.3% de los encuestados responden que si existe un buen comportamiento entre compañeros del área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl versus a un 36,7% que manifiesta que no hay una buena relación ente compañeros.

11. ¿Se han cumplido sus expectativas al ingresar a trabajar en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

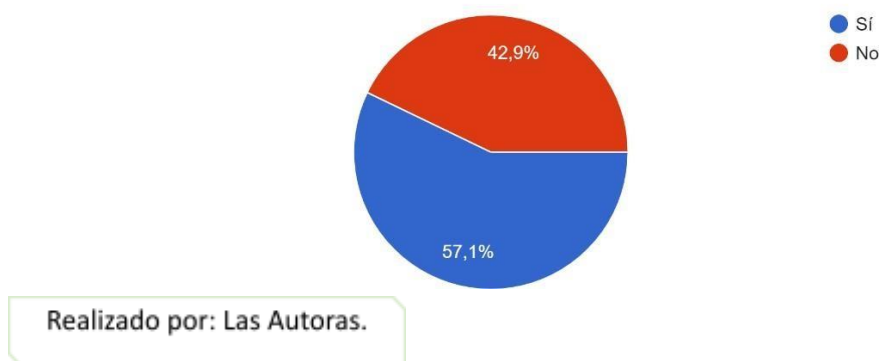
70 respuestas



Rpta. El 62.9% de los encuestados responden no cumplen, no llenan sus expectativas al ingresar a trabajar en el Hospital San Vicente de Paúl versus a un 37,1% que manifiesta que si llenan sus expectativas y se siente a gusto en trabajar en Hospital en el área administrativa.

12. ¿Ud. siente satisfacción al desarrollar sus actividades en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl?

70 respuestas



Rpta. El 57,1% de los encuestados responden que se sienten satisfechos al desarrollar sus actividades en el área administrativa versus a un 42.9% que no se siente satisfecho con su trabajo, hay un porcentaje dividido.

VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TÉCNICA-ECONÓMICA- SOCIAL-AMBIENTAL.

Al realizar un análisis en el desempeño laboral dentro del área administrativa del Hospital San Vicente de Paúl, se pudo constatar que al momento de entrar a trabajar, se percibe en el ambiente agradable, y cada integrante se relaciona demostrando que el departamento de los recursos humanos se encarga de estructurar el estudio cuantitativo es decir su función es el crecimiento de la institución pública; y obtener un diseño eficaz y de esta manera conseguir un rendimiento que sea adaptable para la toma de decisión

La factibilidad técnica: Esta valoración se caracteriza por ser una de las principales en la administración, es decir que al momento de realizar una investigación exhaustiva de los programas tecnológicos y estos pueden ser utilizados y ofrecer asesoría indispensable necesitando de un beneficio viable lo cual las destrezas sean tomadas en cuenta dentro del desempeño laboral.

Según Cardoso et. al (2019) menciona que la dimensión técnica es fundamental para el proyecto esto se debe a que deben tener los recursos necesarios para poder realizar algún tipo de remodelación, considerando que los fondos que tiene el nosocomio y poder proyectarse el tamaño que se vaya

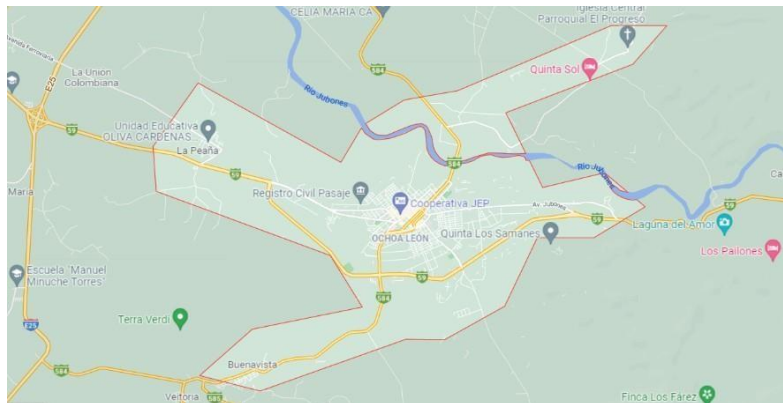
a realizar.

Especificaciones del proyecto

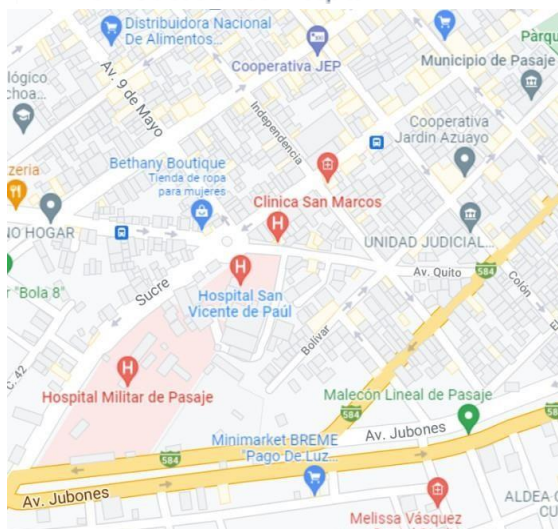
Ubicación del proyecto: Este proyecto se desarrolló en la provincia del Oro, ciudad de Pasaje en el Hospital San Vicente de Paúl, es una unidad de Salud correspondiente al Ministerio de Salud Pública, es el Hospital es de Segundo Nivel y pertenece al distrito de salud 07D01 Chilla, El Guabo, Pasaje, se encuentra ubicado al suroeste de Pasaje en la calle Quito y Sucre.

Tamaño del proyecto: Según se puede observar en (Google, 2022) el tamaño de la ciudad de Pasaje.

Google Maps SEQ Google_Maps 1*
ARABIC 1 Ubicación del Proyecto.



Google Maps SEQ Google_Maps 1*
ARABIC 2 Ubicación del Hospital



ESTUCTURA ORGANIZACIONAL

Entorno de la Institución

El Ministerio de Salud Pública mantiene un mapa estructural -organizacional de los hospitales por medio del “Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública.

Diagrama SEQ Diagrama 1ª ARABIC
1 Estructura Organizacional



Fuente: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública.

La factibilidad económica: Al poder desarrollar en el proceso de la factibilidad económica se elabora un análisis de los costes y rentabilidad al ser capaz de acceder la propuesta y determinar si el convenio tiene capacidad de poder concluir las exigencias de los tipos de estimación de los ingresos en los centros hospitalarios por lo cual no tienen ningún peligro de perder las utilidades.

La factibilidad social: En lo social se lo puede definir como un ascenso en la sociedad que se ha caracterizado por las frecuentes decisiones que no tienen fundamentos y que son apoyados por los directores y los asegurados del centro hospitalario y especialmente en tiempos de campañas que realizan ofrecimientos para renovar la infraestructura.

Factibilidad ambiental: Cada año se elabora un plan ambiental en las zonas donde se encuentra ubicado el centro hospitalario y específicamente saber si hay emanación de mal olor; esto permite saber si se está teniendo todas medidas sanitarias que se establece en un hospital; específicamente si llegan a los departamentos administrativos y proteger el medio en el cual se está laborando.

El Ministerio de Salud Pública ha elaborado un proyecto Marco de Gestión Ambiental y Social con el fin de guiar la gestión ambiental, social de salud y seguridad implementando protocolos de gestión ambiental en todos los establecimientos de salud esto se da en respuesta a la emergencia sanitaria actual relacionada al COVID -19, el objetivo de esto es que se proporcione lineamientos para que guíen el desarrollo de programas de gestión más adecuado, con el fin de prevenir los riesgos a la salud tanto del personal administrativo que labora en el hospital como de las comunidades aledañas.

CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

Al estudiar el desempeño laboral es de gran importancia saber que se va a evaluar al personal esto podría ser charlas motivacionales, seminarios esto permite a que su rendimiento sea considerado uno de los mejores, a su vez obtener conocimientos que lo ayudaría a superarse profesionalmente, y su entrega a lo que está realizando dentro del talento humano debe ser constante y poder sacar adelante al equipo de empleados ser partícipes de las funciones que realizan Montoya y Boyero. (2016).

Según los datos obtenidos mediante la encuesta se pudo observar que los servidores públicos del área administrativa del hospital san Vicente de Paul se encuentran satisfechos laboralmente pero no en su totalidad ya que no llenan aun totalmente sus expectativas, debido a que no hay incentivos tanto monetario como reconocimientos

por su labor arduo que desempeñan en la institución, es importante que el personal administrativo se sienta valorado, feliz , motivado, esto ayudará a mejorar el compromiso laboral , la productividad y el rendimiento caso contrario esto podría ser causante de conflictos entre los trabajadores y su superiores, además decaerá su productividad en sus funciones. Por otra parte, se pudo observar que se necesita fortalecer más las relaciones interpersonales en el área administrativa ya que es un factor muy importante dentro de una empresa, esto va a permitir aumentar un buen entendimiento entre los trabajadores a través de la comunicación, compañerismo, trabajo en equipo, confianza, esto será la clave del éxito en la institución, un ambiente laboral adecuado proporciona un incremento primordial del bienestar del trabajador , donde el servidor público pueda sugerir y preguntar sin ser juzgados, que tengan un ambiente de feedback basado en el respeto para evitar confrontaciones o conflictos entre compañeros.

Algunos colaboradores manifestaron que no se cumplen con las reglas y normas establecidas en el área administrativa y esto causa una gran incomodidad, y exigen que la Máxima autoridad socialice la Normativa cada 3 meses y que se cumpla con lo establecido.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se pudo evidenciar en el departamento Administrativo existe un buen ambiente ya que todo el personal que labora hace un buen grupo de trabajo es decir se ayudan entre sí para realizar diferentes actividades, esto se puede considerar que hay un buen clima organizacional en el Hospital San Vicente de Paúl.
2. Se debe implementar estrategias motivacionales en el cual se pueda descubrir el anhelo profesional de cada integrante, de esta manera fortificar el desarrollo profesional; a su vez mantienen reuniones en la que participe el jefe del departamento para estudiar las actividades que se desea realizar para el buen funcionamiento del desempeño.
3. En cada área hay liderazgo siendo este un eficiente desempeño al poder lograr las metas que se han propuesto esto permite que el hospital mantenga buenos resultados cuando la comunicación de cada integrante es fluida y de esta forma llegar a los objetivos de la organización que son eficientes esto depende de los colaboradores que se comprometieron con el hospital.

RECOMENDACIONES

1. Al poder realizar la evaluación en el clima organizacional en el personal del área administrativa, les realizan cada 3 meses diferentes evaluaciones de retroalimentación para saber la capacidad que tiene y si el ambiente de trabajo es apto para sus funciones que desempeña y si está cumpliendo con las metas que se ha establecido.
2. Se debe implementar estrategias motivacionales en el cual se pueda descubrir el anhelo profesional de cada integrante, de esta manera fortificar el desarrollo profesional; a su vez mantienen reuniones en la que participe el jefe del departamento para estudiar las actividades que se desea realizar para el buen funcionamiento del desempeño.
3. En las encuestas que se pudo realizar en el Hospital San Vicente de Paúl se pudo observar que el 79.7% poseen las habilidades y destrezas para realizar un buen trabajo, esto se debe a que el empleado tiene sus metas fijadas y que en algún momento pueda subir de categoría.

REFERENCIAS

- Alvarez , B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Azofra , V., Ochoa, M., Prieto, B., & Santidirán, A. (2017). Creando valor mediante la aplicación de modelos de capital intelectual. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81852035003>
- Bouza, C., Moreno, A., & Sautto, J. (2018). Sobre la señal-decisión y su modelación. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609964272001>
- Brito, C., Cardona , D., & Pitre, R. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bunge, M. (2017). El planteamiento científico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21452413016>
- Cabanilla, M. (2021). Diseño de un modelo administrativo para optimizar la gestión de camas en los hospitales públicos de la ciudad de Machala. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-489.pdf>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar , J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Cardoso, A., Garcia, D., & Garcia, J. (2019). Evaluacion de la factibilidad economico-financiera del proyecto de inversion: Centro cultural Julio Antonio Mella. Cienfuegos .
Universidad y sociedad.
- Carreón, L. (2016). ESTUDIO DE CASO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE SALUD. Obtenido de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2016/10/liliana.pdf>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Constitución de la republica del Ecuador. (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Google, M. (19 de 2 de 2022). *Ubicación del Hospital San Vicente de Paúl*. Obtenido de <https://www.ubica.ec/explore/osm/pasaje/p1120115678#!/?reflat=-3.33009&reflng=-79.8106&ref=Hospital%20San%20Vicente%20de%20Paul>

- Grijalva, M., Castro, J., & Guamán, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. Obtenido de <http://dspace.espe.edu.ec/handle/123456789/13750>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>
- Gutierrez, L. (2017). Sistema teórico explicativo sobre la dinámica de las redes interorganizacionales. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457007>
- Guzmán, L. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en hospitales públicos y privados*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/11080/1/T-UCSG-POS-MGSS-139.pdf>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&nrm=iso
- Luna, O., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Medina, O., & De Marco, M. (2017). Indicadores de productividad en Hospitales Públicos. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446002>
- Mendoza, J. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64659525010>
- Molina, C., Roslan, Y., Correa, A., & Varela, V. (2020). Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, Argentina. La trastienda de investigación. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prsp/n30/2389-993X-prsp-30-197.pdf>
- Montoya A., C., & Boyero S., M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional. Caso: Instituciones educativas de San Carlos.

- Rodriguez, A., Concha, P., Pereira, D., & Machuca, L. (2018). Adaptación transcultural y validación de un cuestionario de cuidado humanizado en enfermería ára una muestra de población Chilena. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359557443013>
- Romero, A., Montoro, A., & Garavito, Y. (2017). El efecto de la diversidad de género y el nivel educativo en la innovación. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155150417001>
- Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES- Manabi-Ecuador. doi: 10.23857/pc.v6i10.3197
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanistica. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez, J., & Montoya, L. (2017). La confianza como elemento fundamental en las compras a través de canales de comercio electrónico: caso de los consumidores en Antioquia Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81850404002>
- Sotelo , J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
- Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? Obtenido de <https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201>
- Ventura, J. (2017). Población o muestra : Una diferencia necesaria. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Villareal, J., Puebla, M., Fonseca, R., & Alvarez, E. (2017). La triada salud- trabajo - ambiente y su impacto en los trabajadores. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375855579005>

ANEXOS

*Imagen SEQ Imagen * ARABIC 1 Entrada Principal Hospital San Vicente de Paul.*



*Imagen SEQ Imagen * ARABIC 2 Encuesta a un funcionario del Hospital.*



*Imagen SEQ Imagen * ARABIC 3 Verificando la Instalación.*



*Imagen SEQ Imagen * ARABIC 4 Personal Administrativo*



Imagen SEQ Imagen * ARABIC 5 Area de Emergencias



Imagen SEQ Imagen * ARABIC 6 Capacitación del Personal.



Imagen 7 – Reunión con el tutor



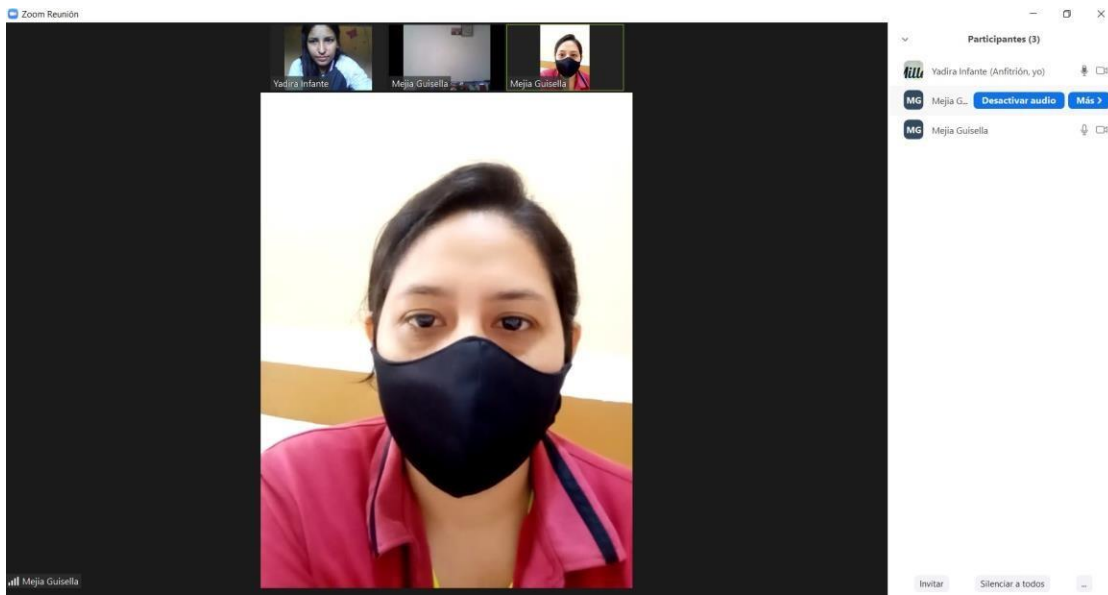
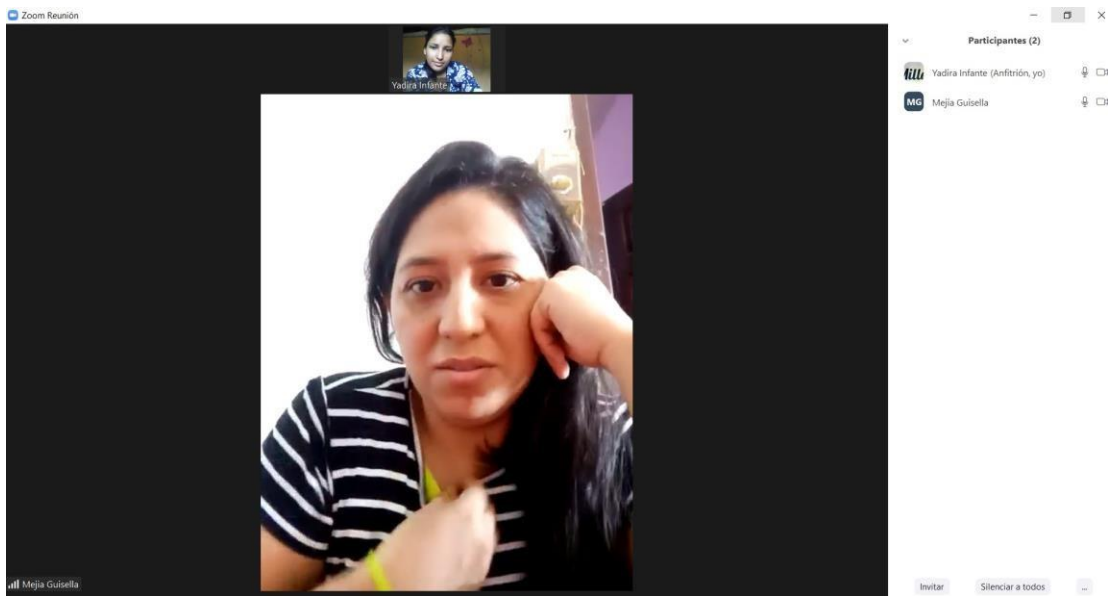


Imagen 8 – Reunión con compañera de Proyecto



FORMATO DE ENCUESTA

Encuesta - Investigación del clima organizacional y desempeño laboral en el área Adm. del Hospital San Vicente de Paul

Estimados colaboradores del Hospital San Vicente de Paul reciban un cordial saludo de parte de los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Machala, en este momento estamos realizando una investigación acerca del clima organizacional y desempeño laboral del área que aportara al desarrollo de nuestro proyectofinal, por la cual es de suma importancia que nos ayude respondiendo la siguiente encuesta, solo tomara 5 minutos de su apreciado tiempo:

1. ¿Ud cree que se cumplen las expectativas de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

2. ¿Cree que existe respeto entre las personas del área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

3. ¿Existen normas y prácticas que fomenten las relaciones interpersonales del área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

4. ¿Ud. piensa que se cumple con las reglas y normas establecidas en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

5. ¿Cree usted que existen incentivos para mejorar los resultados en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

6. ¿Ud cree que la característica personal de cada trabajador influye en la conducta con las personas en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

7. ¿Cree usted que la satisfacción laboral influye en su desempeño al desarrollar su actividad en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

8. ¿Piensa Ud. que cada compañero posee las habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí No

9. ¿Cree que existe sinceridad al comentar alguna inquietud al jefe o entre compañeros del área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí

No

10. ¿Piensa Ud. que existe un buen comportamiento entre los compañeros del área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí

No

11. ¿Se han cumplido sus expectativas al ingresar a trabajar en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí

No

12. ¿Ud. siente satisfacción al desarrollar sus actividades en el área administrativa del Hospital San Vicente de Paul?

Sí

No