



Octubre 2019 - ISSN: 1696-8352

EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS DISTRITOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE MANABÍ – ECUADOR

LABOR CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF THE ADMINISTRATIVE STAFF OF THE HEALTH DISTRICTS OF THE PROVINCE OF MANABÍ – ECUADOR

Dra. Dayni Palacios Molina PhD.
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
dayni.palacios@uleam.edu.ec

Ec Walter Villamrin Villota Mg.
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
walter.villamarin@uleam.edu.ec

Lic. Wagner Villafuerte Muñoz Mg.
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
wagner.villafuerte@uleam.edu.ec

Dr. Johnny Ponce Andrade PhD.
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
johnny.ponce@uleam.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Dayni Palacios Molina, Walter Villamrin Villota, Wagner Villafuerte Muñoz y Johnny Ponce Andrade (2019): “El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí – ecuador”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (octubre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/rendimiento-personal-administrativo.html>

Resumen

El presente estudio fue desarrollado con el propósito de determinar la relación que tiene el “Clima laboral con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí en Ecuador”.

El estudio investigativo, tiene un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, en el cual se aplicaron 312 encuestas al personal administrativo del objeto de estudio. La prueba Alfa de Cronbach que valida la confiabilidad del instrumento, arrojó un 0,970 con 98 elementos (ítems), significando que existe un alto nivel de confianza en los datos recabados. Para medir la correlación entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, en el que se

observa un valor de 0,870, evidenciando un nivel de correlación significativa; esto expresa que, a mejor clima laboral, mayor rendimiento. Con lo que se demuestra que el clima laboral es un factor fundamental dentro de las organizaciones, y que de acuerdo a la percepción que tenga el personal sobre el entorno donde labora, su rendimiento puede ser positivo o negativo.

Palabras clave: Clima laboral, rendimiento laboral.

Abstract

The present study was developed with the purpose of determining the relationship between the "Labor Climate and the performance of the administrative staff of the Health Districts of the Province of Manabí in Ecuador". The research study has a quantitative approach and a descriptive correlational design, in which 312 surveys applied to the administrative staff of the object of study were applied. The Cronbach Alpha test that validates the reliability of the instrument, showed a 0.970 with 98 elements (items), meaning that there is a high level of confidence in the data collected. To measure the correlation between these two variables, Spearman's correlation coefficient was used, in which a value of 0.870 is observed, showing a significant level of correlation; this expresses that, the better working environment, the better performance. With what is shown that the work environment is a fundamental factor within organizations, and that according to the perception that staff have about the environment where they work their performance can be positive or negative.

The present study takes two intrinsically related variables, on the one hand Management, understood as an ability to plan, organize, direct, control organizations and people, who work to achieve goals through short, medium and long term strategies; On the other hand, economic growth, which deals with its theory based on the evolution of the living standards of a country and / or territory, calculated based on the productive increase and the performance of goods and services within a period of time. The objective of this research is "to determine how management in tourism companies affects the economic growth of the province of Manabí - Ecuador". 307 surveys were run on managers and administrators of the "tourism companies". The method used is the complete inductive, for this, five hypotheses were formulated (one general and four specific), which were validated through the statistical program SPSS version 25. Applying the Cronbach's Alpha test, the instrument was validated on a polycotomic scale (Likert) for the survey, which yielded 0.996, being interpreted as high reliability. Likewise, Spearman's Rho was used to verify the hypotheses, whose results in general were 0.936 close to 1, that is, a high or very good correlation level, according to the measurement scale.

Key Words: Labor Climate, labor performance.

Introducción

La creciente multiplicidad competitiva, con fundamentos en los bienes y servicios disponibles en organizaciones públicas o privadas, desde la representación del dinamismo organizacional, demanda de cambios firmes y análisis dentro de sus procesos administrativos, siendo estos parte de los principios básicos de la administración, como son la planeación, organización, dirección y control, que a su vez simplifican la labor, instituyendo ciertas normas, métodos y procedimientos que permitirán que la organización sea efectiva.

El clima laboral en las instituciones consiente desde la perspectiva de esta investigación un factor determinante en el avance y efectivo cumplimiento de las metas previamente establecidas, conociendo que el desempeño de los colaboradores está sugestionado en función a las facilidades brindadas por la organización, y que su accionar es el resultado de las influencias del entorno, complementado con un

ambiente armónico, disposición de recursos y equipamiento necesario que contribuyan al cumplimiento efectivo de los objetivos diseñados por la institución.

Además, el clima laboral es apreciado de forma individual por todo el personal dentro del contexto laboral que prevalece en la empresa, la cual presenta propiedades específicas, como: el ambiente físico, la infraestructura, el ambiente socializador, entre otros; todas éstas simbolizadas en el acentuado comportamiento del colaborador, sumado esto a sus sentimientos y reacciones en el espacio de trabajo, así como en el rendimiento del personal en la institución.

De acuerdo a Palacios, D. (2019), 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 organización.

En las instituciones de salud es imperante que los directivos y personal operativo se desempeñen alineados con base a las directrices que se desprenden de las autoridades del sector salud, además que lo hadan dentro de un ambiente lleno de armonía. En ese orden de ideas, se observa que la dirección ejecutiva de los Distritos de Salud de Manabí, no han desarrollado destrezas que les permita sentir, entender y establecer un control que permita transformar el estado de ánimo de las personas que integran el sistema con el fin de buscar un equilibrio.

El factor salud, está considerado como un derecho fundamental en los seres humanos, además vendría a ser un elemento influyente en el bienestar social, en el desarrollo económico y por supuesto educativo de todos los pueblos del mundo, es por ello que existen las instituciones dedicadas a la salud, las cuales prestan servicios médicos de forma oportuna, asequible y con calidad aceptable. Es así que tener conocimiento sobre el sistema de salud pública de un país, es obligación de los gobiernos de turno conocer cómo funcionan los organismos públicos que lo representan, para así tener una aproximación a la realidad de su desempeño, con relación a la atención que prestan en proporción a las demandas sociales. (Arnoletto, 2009, pág. 115)

La información presentada, aunada a lo expuesto por la (Organización Mundial de la Salud, 2013, p. 22) con relación a la obligatoriedad de las unidades de atención de salud en brindar servicios satisfactorios en los Distritos de salud del país, plasman serios planeamientos con la intención de conocer cuáles son los factores que organizacionalmente originan las deficiencias en las instituciones del dicho sector salud. Debido a lo antes mencionado es necesario practicar una evaluación para conocer las percepciones de los usuarios y trabajadores, pues éstas representan una lumbrera de entrada para ejecutar mejoras en la gestión de los servicios de salud; por tanto, no es suficiente tener conocimiento de los resultados del sector salud por parte de los usuarios, también es necesario conocer cómo están organizados desde su interior, precisando la opinión del personal que presta los servicios.

En la actualidad, en algunos países se ha detectado muchas debilidades en lo que respecta a la gestión de la salud, lo que no ha permitido prestar servicios de calidad. En este sentido es menester mencionar que las experiencias son distintas en cada institución, ya que cada entorno laboral refleja un clima diferente.

El presente estudio de investigación se centró en los problemas que afectan a los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí en Ecuador, como es el rendimiento de su personal, contando con un clima laboral propicio y que permita cumplir con los requerimientos impuestos por las organizaciones en la actualidad para su estabilidad en el mercado. Es así que se ha evidenciado un bajo provecho de las potencialidades del talento humano de los colaboradores, obedeciendo esto al deficiente proceso administrativo en la gestión de personal, y ocasionando a su vez un escaso desarrollo y mínima productividad de sus talentos, teniendo como resultado un exiguo rendimiento.

Por lo expuesto anteriormente se puede identificar que el clima organizacional es fundamental para asegurar la calidad de los servicios de salud, ya que el aseguramiento de un buen rendimiento laboral depende de ello.

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”. (Edel, 2007, pág.32)

Para (Motowidlo, 2003), el rendimiento laboral se concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Por lo tanto, se hace evidente la profundización en el conocimiento académico y científico que afiancen los mecanismos adecuados que favorezcan en este sentido al personal administrativo tanto como al operativo, para consolidar un clima laboral integral alineado con los objetivos institucionales.

Marco teórico, filosófico o epistemológico de la investigación

La presente investigación delimita su línea filosófica y epistemológica en las bases contemporáneas de la corriente estructuralista, la cual nace en el siglo XX en Francia, impulsada en pensadores como Lévi-Strauss, Jacques Lacan, Louis Althusser y Michel Foucault.

Corriente filosófica estructuralista

Está definida como una metodología para comprender las realidades y entornos humanos socialmente constituidos; cualquier relación causal existente como los procesos cronológicos, se entienden en esta corriente en función de la relación de trascendencia y de formaciones diacrónicas. En el caso de las estructuras, están tienen como principio la explicación, sobre las cuales se profieren las realidades. En el estructuralismo se asevera que los conjuntos pueden corresponderse entre sí de forma utilitaria, sin que sea necesario que sus elementos se modifiquen de forma individual.

Pese a que el estructuralismo afianzó sus postulados en los autores ya nombrados, su origen se da a partir de comprender los elementos que forman el lenguaje, como sistemas o estructuras de manera vinculantes, fue entonces como el lingüista Ferdinand de Saussure (1916), da impulso a esta ideología. El pensamiento estructuralista de Ferdinand de Saussure fue aprovechado por otras ciencias y saberes humanos, convirtiéndose rápidamente en un procedimiento para entender los fenómenos de la psicología, economía, antropografía y para el estudio filosófico mismo.

Para varios autores el estructuralismo, es una teoría que tributa diversos esquemas de actuación en cualquier realidad, como por ejemplo las distintas maneras de gobierno, democracia, monarquía, comunismo, etc., todos con una estructura de poder sin importar el sistema, ni la época, sino la posibilidad de estudiar la forma de un gobierno como un atisbo que sobreviene a partir de la interacción de elementos múltiples.

En el siglo XX la psicología y la sociología, asumieron una posición estructuralista; es así que en la psicología, teóricos como Max Weber detallaron los diferentes modelos que participan en el trabajo, concibiéndolos como estructuras de organización, producción o relativas a la burocracia. Esto significa que entre la totalidad de algo (ejemplo la organización) y en un punto concreto (el trabajo y las actividades dentro de una organización), existe algo intermedio, que es la estructura, la cual facilita la comprensión global.

Por el análisis realizado hasta el momento, se puede decir que el estructuralismo en una corriente filosófica muy diferenciada, prestándose incluso para que muchos de sus más connotados

representantes no estén siempre de acuerdo con la definición de estructura; (Jean Piaget, 1970, pág. 169) por ejemplo señala que “una estructura es un sistema de transformaciones que en cuanto sistema supone ciertas leyes (en oposición a las propiedades de los elementos), y que se conserva o enriquece a través del propio juego de sus transformaciones, sin que éstas vayan más allá de sus fronteras o recurran a elementos exteriores.

En una palabra, una estructura implica los tres caracteres de totalidad, transformación y autorregulación. Entonces se puede deducir que las estructuras no son circunstancias postremas de carácter metafísico, pues su metodología se basa en principios de explicación, siendo formas inconscientes, pensativas y grupales, presente en la peana de toda conducta humana y sus sistematizaciones mentales, con poco acceso a la expectación inmediata.

Relación y línea filosófica con la presente investigación

Los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador, tienen una estructura, en la cual podemos identificar a través de su organigrama funcional, que existe un Director, Subdirectores, Jefes de áreas, Supervisores, Inspectores, empleados y trabajadores, como parte de una ordenación administrativa, en la que se siguen normas aceptadas por todos. Dichas normativas como parte de la estructura son necesarias para darle significado a la vida social tanto en las unidades administrativas como en las operativas de la salud pública en Manabí, dándole significado a las tareas que cada miembro de esta organización realiza, como también para fortalecer todo aquello que el estado intenta entregar a los beneficiarios de los servicios médicos.

Por ello el estructuralismo estudia las interrelaciones de las partes, siendo el clima organizacional un elemento común pero complejo de tratar, dadas las distintas características culturales de cada institución, con una afincada relación en el desempeño laboral de todo trabajador. Por tanto, esta corriente dado su origen y sus precursores hace permisible el estudio de estas dos variables en el presente trabajo investigativo.

(Foucault M. , 1968, pág. 321), empuja esta vertiente filosófica al argumentar que el ser humano no debe detenerse en los fenómenos superficiales, donde generalmente las personas de las ciencias sociales e historiadores se detienen. Este filósofo desarrolló el estructuralismo en tareas relacionadas a la arqueología de las ciencias humanas, el saber y el ordenamiento del discurso; Foucault buscó siempre ámbitos dentro de los cuales se alberguen los pensamientos y las conductas humanas.

El pensamiento de Foucault, es el que más se acerca a la vertiente del caso en estudio Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador cuyo pensamiento y campo de acción trata las conductas humanas, provenientes del ambiente o clima organizacional, con un claro efecto en desempeño laboral.

Es importante también demostrar, cómo las ciencias administrativas se enlazan en la teoría estructuralista, en lo que debe ser el argumento más certero de un trabajo doctoral en la rama mencionada.

Así se puede hacer una rápida pero concreta génesis de lo ocurrido en 1950, cuando la teoría de las relaciones humanas entra en descenso, donde el estructuralismo se desdobra con la teoría de la burocracia y con una tenue proximidad a la teoría mencionada.

Dada la necesidad de concebir a las organizaciones como una unidad social grande y compleja, con interacción de grupos, los mismo que unos casos comparten los objetivos institucionales, tales como el estado económico de la empresa, su crecimiento, rentabilidad, etc., pueden también contraponerse en posiciones de incompatibilidad por temas como la distribución de utilidades entre otros aspectos.

Por ello Max Weber ya refería a la organización como un conjunto que se forma, se organiza, pero también se altera por la discordancia de las partes, impidiendo la existencia de un tipo ideal de estructura, por la variación de fenómenos reales.

El estructuralismo sienta sus bases en la administración, en teóricos como James D, Thompson, Amitai Etzioni, Meter Blau, Victor A., Burton Clare y Jean Viet.

Hipótesis general

El clima laboral se relaciona con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Hipótesis específicas

- a. La autorrealización se relaciona con la confiabilidad del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.
- b. La autorrealización se relaciona con la productividad del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.
- c. El involucramiento se relaciona con la comunicación del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.
- d. El involucramiento se relaciona con el conocimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.
- e. El involucramiento se relaciona con la responsabilidad del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.
- f. La supervisión se relaciona con la calidad en el servicio del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Metodología

La metodología aplicada en la presente investigación es de tipo cuantitativa, siendo esta la forma de investigar la realidad problemática en términos causales desde el punto de vista del investigador. Los datos que se utilizan provienen de evidencias empíricas contenidos de aspectos o elementos mensurables de las variables. (Icart & Pulpón, 2012, pág. 25)

El estudio que se presenta es de tipo correlacional, (Hernández, Zapata, & Mendoza, 2013, pág. 157), indican que los estudios de tipo correlacional, tienen como finalidad conocer el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Este tipo de estudios, evalúan el grado de asociación entre las variables, las miden y después, cuantifican y analizan dicha vinculación. Recibe el nombre de correlacional porque tiene la finalidad en este caso, de determinar la relación no causal existente entre el clima laboral y el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Diseño de la investigación

Esta investigación presenta en su diseño descriptivo de tipo correlacional, considerando que este permite relacionar y precisar la existencia de relaciones entre variables, además que se busca describir las correlaciones entre esas variables, así como cualquier relación causal en uno o más grupos de personas o indicadores en un momento determinado, todo esto con la intención de dar solución a los problemas existentes. Hernández y otros (Hernández , Fernández, & Baptista, 2006, pág. 31)

Unidad de análisis

El estudio está dirigido hacia el personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador, estando estimado según la fuente informativa del Ministerio de Salud del Ecuador (MSP) en 420.

Población de estudio

De acuerdo a (Levin, 1979, pág. 120), la población o universo viene a representar “el conjunto de personas que comparten por lo menos una característica, en una ciudadanía común”.

Para la presente investigación, el universo de investigación está compuesto por los 420 funcionarios en el área administrativa de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí.

Tabla No.1: Características de la población

CLASIFICACIÓN DE LOS DISTRITOS	
Distritos de la Provincia de Manabí	Cantidad de personas por unidad de trabajo
Portoviejo	35
Manta – Jaramijó – Montecristi	35
Jipijapa – Puerto López	35
Santa Ana – 24 de Mayo – Olmedo	35
El Carmen	35
Bolívar – Junín	35
Chone – Flavio Alfaro	35
Pichincha	35
Paján	35
Jama – Pedernales	35
Sucre – San Vicente	35
Tosagua – Rocafuerte	35
Total Personal Administrativo Distritos de Salud de la Provincia de Manabí	420

Fuente: Ministerio de Salud Pública (2015)

Tamaño de la muestra

Para este estudio la muestra fue definida como parte de la población seleccionada, de la cual se obtuvo la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se aplicará la medición. Según (Yarleque, 2007, pág. 94), la muestra viene a ser una pequeña parte de la población o un subconjunto de esta, la cual posee las principales características. Entonces esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población), siendo esta la que hace posible que el investigador al trabajar con esa muestra, pueda generalizar los resultados sobre la población.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el estudio utilizó un muestreo de tipo no probabilístico, donde el cálculo del tamaño y la selección de la muestra, son basados en juicios y criterios subjetivos, es entonces que se desconoce la probabilidad de selección de las unidades de la población bajo estudio, por lo tanto, no es posible establecer con precisión los niveles de confianza previamente establecidos. Sin embargo, esta restricción como lo es el muestreo determinístico es una alternativa viable, cuando se toma en cuenta que el muestreo probabilístico es demasiado costoso.

Ante lo expuesto se ha determinado oportuno de acuerdo a la obtención de la data trabajar con el muestreo intencional o de juicio, considerando un 75% del universo poblacional, lo que asciende a 312 trabajadores para ser encuestados. Esta modalidad se encuentra dentro del contexto del muestreo no probabilístico, mismo que tiene por característica principal, que tanto el tamaño de la muestra, así como de la selección de los elementos que la integran están completamente sujetos al juicio del investigador, por supuesto este debe contar con un vasto conocimiento sobre el tema, y que por tanto la validez de los resultados, en este tipo de casos dependen del nivel de conocimiento sobre el fenómeno en estudio,

incluyendo las evidencias estadísticas que demuestren su utilidad para conocer diversos aspectos del comportamiento.

Sin embargo, existen casos que “es posible establecer en determinadas unidades de una población, sean concentrados altos porcentajes del valor de las variables objeto de estudios, por ende, se decide incluirlas en su totalidad como parte de la muestra”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía, 2011, pág. 6)

Técnicas de recolección de datos

En el presente estudio la técnica para recolección de datos utilizada fue la encuesta, el mismo de es definido por (Casas , Repullo, & Donado , 2003), como el instrumento básico utilizado en la investigación, que permite recoger de forma organizada los indicadores de las variables definidas en el objetivo de la encuesta.

El primer instrumento que se utilizará, es de tipo escala de Lickert adaptado por Sonia Palma (2007) y está constituido por 50 enunciados, teniendo como finalidad, valorar la percepción del Clima laboral y el segundo cuestionario validado de Aldo Arce (2016) el cual consta de 48 enunciados para medir el rendimiento; ambos aplicados a toda la población del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí.

Para la recolección de la muestra se realizarán visitas presenciales en cada uno de los puertos objeto de esta investigación, para lo cual se solicitó la autorización pertinente, y se procedió a tomar la muestra por áreas, según lo que la Dirección de la Institución consideró pertinente para no interrumpir con el trabajo.

Resultados

Prueba de hipótesis general- Rho de Spearman

Ho: El clima laboral NO se relaciona significativamente con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.

H1: El clima laboral SI se relaciona significativamente con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador.

Tabla No.2: Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis General

Correlaciones				
			X_CLIMA_LABORAL	Y_RENDIMIENTO
Rho de Spearman	X_CLIMA_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Y_RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis software IBM SPSS

El resultado obtenido en el procesamiento de los datos, muestra una significación bilateral de 0.00, lo que determina un coeficiente de Spearman < 0.05, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula H0, siendo

aprobada la hipótesis alternativa H1; lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $p = 0,870$, el cual se interpreta como una muy buena correlación entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 1.

Ho: La AUTOREALIZACIÓN no se relaciona significativamente con CONFIABILIDAD del personal de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí.

H1: La AUTOREALIZACIÓN sí se relaciona significativamente con la CONFIABILIDAD del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí.

Tabla No.3: Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 1

			X1_AUTOREALIZA CIÓN	Y1_CONFIABILI DAD
Rho de Spearman	X1_AUTOREALI ZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Y1_CONFIABILI DAD	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Análisis software IBM SPSS

El resultado obtenido en el procesamiento de los datos, muestra una significación bilateral de 0.00, lo que determina un coeficiente de Spearman < 0.05 , por lo tanto, se descarta la hipótesis nula H0, siendo aprobada la hipótesis alternativa H1; lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $p = 0,809$, el cual se interpreta como una muy buena correlación entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: La AUTORREALIZACIÓN no se relacionan significativamente con la PRODUCTIVIDAD del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

H1: La AUTORREALIZACIÓN sí se relaciona significativamente con la PRODUCTIVIDAD del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

Tabla No.4: Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 2

			X1_AUTOREALIZACIÓN	Y5_PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	X1_AUTOREALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Y5_PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis software IBM SPSS

El resultado obtenido en el procesamiento de los datos, muestra una significación bilateral de 0.00, lo que determina un coeficiente de Spearman < 0.05 , por lo tanto, se descarta la hipótesis nula H_0 , siendo aprobada la hipótesis alternativa H_1 ; lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $p = 0,809$, el cual se interpreta como una muy buena correlación entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 3.

H_0 : El INVOLUCRAMIENTO LABORAL no se relaciona significativamente con la COMUNICACIÓN del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

H_1 : El INVOLUCRAMIENTO LABORAL sí se relaciona significativamente con la COMUNICACIÓN del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

Tabla No.5: Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 3

			X2_INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	Y2_COMUNICACIÓN
Rho de Spearman	X2_INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,885*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Y2_COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	,885*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis software IBM SPSS

El resultado obtenido en el procesamiento de los datos, muestra una significación bilateral de 0.00, lo que determina un coeficiente de Spearman < 0.05 , por lo tanto, se descarta la hipótesis nula H_0 , siendo

aprobada la hipótesis alternativa H1; lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $p = 0,885$, el cual se interpreta como una muy buena correlación entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 4.

Ho: El INVOLUCRAMIENTO LABORAL no se relaciona significativamente con el CONOCIMIENTO DE LA LABOR del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

H1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL sí se relaciona significativamente con el CONOCIMIENTO DE LA LABOR del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

Tabla No.6: Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 4

			X2_INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	Y3_CONOCIMIENTO_DE_LA_LABOR
Rho de Spearman	X2_INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Y3_CONOCIMIENTO_DE_LA_LABOR	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis software IBM SPSS

El resultado obtenido en el procesamiento de los datos, muestra una significación bilateral de 0.00, lo que determina un coeficiente de Spearman < 0.05 , por lo tanto, se descarta la hipótesis nula H0, siendo aprobada la hipótesis alternativa H1. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $p = 0,882$, el cual se interpreta como una muy buena correlación entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 5.

Ho: El INVOLUCRAMIENTO LABORAL no se relaciona significativamente con la RESPONSABILIDAD del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

H1: El INVOLUCRAMIENTO LABORAL si se relaciona significativamente con la RESPONSABILIDAD del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

Tabla No.7: Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 5

			X2_INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	Y8_RESPONSABILIDAD
Rho de Spearman	X2_INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Y3_RESPONSABILIDAD	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis software IBM SPSS

El resultado obtenido en el procesamiento de los datos, muestra una significación bilateral de 0.00, lo que determina un coeficiente de Spearman < 0.05 , por lo tanto, se descarta la hipótesis nula H_0 , siendo aprobada la hipótesis alternativa H_1 . Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $p = 0,882$, el cual se interpreta como una muy buena correlación entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 6.

H_0 : La SUPERVISIÓN no se relaciona significativamente con la CALIDAD EN EL SERVICIO del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

H_1 : La SUPERVISIÓN sí se relaciona significativamente con la CALIDAD EN EL SERVICIO del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí.

Tabla No.8: Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 6

			X3_SUPERVISIÓN	Y6_CALIDAD_EN_EL_SERVICIO
Rho de Spearman	X3_SUPERVISIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Y6_CALIDAD_EN_EL_SERVICIO	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis software IBM SPSS

El resultado obtenido en el procesamiento de los datos, muestra una significación bilateral de 0.00, lo que determina un coeficiente de Spearman < 0.05 , por lo tanto, se descarta la hipótesis nula H_0 , siendo aprobada la hipótesis alternativa H_1 . Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $p = 0,853$, el cual se interpreta como una muy buena correlación entre las variables mencionadas.

Discusión

No cabe duda que el buen funcionamiento de cualquier institución u organización, depende del personal capacitado con el que cuente, cuyo rendimiento debe ser el mejor; pero esto a su vez obedece al tipo de clima laboral que exista en ésta, mismo que debe ser el más adecuado posible para garantizar la satisfacción del personal a nivel laboral y por tanto se vea reflejado en un excelente desempeño.

El clima laboral comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental en la motivación, siendo esta una de las cualidades o propiedades del ambiente organizacional que es percibido o experimentado por sus miembros y que a la vez influyen en su comportamiento. (Chiavenato I. , 2011, pág. 74)

En el contexto de interpretar y comprender los resultados de la investigación, se debe partir bajo la perspectiva de los datos obtenidos, los cuales evidencian el logro de la misma y la relación entre el clima laboral y el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador, la misma que es positiva y significativa alcanzando un nivel de (0,870), con una significancia de 0,00 que es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 lo que permite demostrar que la correlación que se ha establecido es cierta. Es por ello que las autoridades de estos distritos deberían tener total preocupación en este sentido y buscar acciones que permitan fortalecer el clima para que éstas a su vez repercutan de manera positiva en logro de un buen rendimiento. Estas acciones deben estar alineadas de acuerdo a los resultados obtenidos en donde se han podido observar que se encuentra la mayor debilidad en cuanto a las correlaciones de las dimensiones, las mismas que son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, conocimiento de la labor, productividad, responsabilidad y calidad en el servicio.

Conclusiones

1. Del resultado obtenido en las encuestas, se puede afirmar que el Clima laboral se relaciona con el rendimiento del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí. Además, la correlación es positiva y significativa, logrando alcanzar un nivel de (0,870), con una significancia de 0,00 que es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 lo que demuestra que la correlación que se estableció previamente es cierta. Estos resultados permiten concluir en que los trabajadores encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto, y por tanto se deduce que la existencia de un buen clima organización favorecerá el buen desempeño laboral.
2. La autorrealización se relaciona de forma significativa con la confiabilidad del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí, con un nivel de correlación positiva (0,809), una significancia de 0,000 que es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 esto demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. En consecuencia se concluye que al incentivar y apoyar la autorrealización, aumentaría la confiabilidad en los trabajadores de los Distritos de salud.
3. La autorrealización se relaciona de forma significativa con productividad del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador, con un nivel de correlación positiva (0,809), una significancia de 0,000 que menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 esto demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. De acuerdo a este resultado se ultima que al impulsar la autorrealización en los trabajadores de éstos Distritos, se logrará una mayor productividad.
4. El involucramiento laboral se relaciona de forma significativa con la comunicación del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador, con un nivel de correlación positiva (0,885), una significancia de 0,000 que es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 esto demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Ante este resultado se identifica que al existir mayor involucramiento laboral por parte del personal de los Distritos de salud, existirá mayor comunicación, dado que se daría una interrelación comunicativa entre áreas y trabajadores.

5. El involucramiento laboral se relaciona de forma significativa con el conocimiento de la labor del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí, con un nivel de correlación positiva (0,882), una significancia de 0,000 que es menor a 0,05, e incluso es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 esto demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Ante este resultado se observa que al existir mayor involucramiento de la labor por parte del personal de los Distritos de salud, mayor será el conocimiento de la misma.
6. El involucramiento laboral se relaciona de forma significativa con la responsabilidad del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí - Ecuador, con un nivel de correlación positiva (0,882), una significancia de 0,000 que es menor a 0,05, e incluso es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 esto demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. De acuerdo con este resultado se establece que mientras mayor sea el involucramiento laboral por parte del personal de los Distritos de salud, mayor será la responsabilidad que asuman los mismos en cuanto a sus labores.
7. La supervisión se relaciona de forma significativa con la calidad en el servicio del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí, con un nivel de correlación positiva (0,853), una significancia de 0,000 que es menor a 0,05, e incluso menor a 0,05, e incluso es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 esto demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Ante este resultado se observa que entre más frecuente sea la supervisión mejor será la calidad en el servicio, dado que esto implica a las guías de cumplimiento en los protocolos de calidad.
8. Con relación a la literatura consultada, los resultados de la investigación revelan importantes y relevantes enfoques cronológicos de las variables de estudio y sus dimensiones, respecto a las teorías científicas relacionados al clima laboral, esta agrupa a diversos teóricos de la administración clásica, contemporánea y moderna; por tanto ha quedado demostrado desde una orientación teórica y práctica que el presente estudio, permite adquirir nuevos conocimientos e identificar de manera científica el problema planteado, mismo que desde la perspectiva de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador, muestra que hay mucho que hacer y contribuir en la manera y procesos de cómo deben ser administrados, por tales razones se toma como referencia científica de las más importantes fuentes y bases teóricas que estudian la segunda variable de esta tesis doctoral, las cuales consolidan la mirada histórica de escritores clásicos y neoclásicos, cuyas fundamentaciones conceptuales, propician el apoyo científico de todas las investigaciones que involucren estudiar el rendimiento laboral.

Bibliografía

- ANGULO, J. (2013). Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas. Valladolid.
- ARNOLETTO, E. y. (2009). Hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración pública. Argentina: Revista Estudios Gerenciales.
- BENAVIDES, O. (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: McGraw Hill.
- BERNAL, A., & SIERRA, H. (2013). Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI (2da. Ed.). Bogotá, Colombia: PEARSON.
- BERROCAL, P. (1994). Talento humano. . México: Mc Graw Hill.
- BRUNET, L. (1987). El Clima de trabajo en las Organizaciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.

- CASAS, J., REPULLO, J., & DONADO, J. (2003). LA encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Atención Primaria, 527-538.
- CHIAVENATO, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill.
- EDEL, R. GARCÍA, A. CASIANO R. (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Universidad Veracruzana. Veracruz, México. adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- FOUCAULT, M. (1968). Las palabras y las cosas, una arqueología de las ciencias humanas,. Argentina: Siglo XXI Editores, S.A. de C.V.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. . México DF. : Graw Hill.
- HERNÁNDEZ, R., ZAPATA, N., & MENDOZA, C. (2013). Metodología de la Investigación para bachillerato. México: McGraw Hill
- ICART, M., & PULPÓN, A. (2012). Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación. España: Ediciones Universidad de Barcelona.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y GEOGRAFÍA. (2011). Diseño de la muestra en proyectos de encuesta. INEGI, 6.
- JEAN PIAGET. (1970). Tendencias de la investigación en las ciencias sociales. Madrid: Alianza Editorial, S. A.
- LEVIN, J. (1979). Fundamento de la estadística de la investigación social. Segunda Edición. México: Harl.
- MOTOWIDLO, S. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York.
- ORGANIZACIÓN MONDIAL DE LA SALUD. (2013). Informe sobre la salud en el mundo- Investigaciones para una cobertura sanitaria universal. Luxembourg: Lancet.
- PALMA, S. (2004). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima., 101.
- YARLEQUE, L. (2007). Investigación en educación y ciencias sociales. Huancayo. Perú: Omega.