



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.**

**PROCESO DE TITULACIÓN
ABRIL – SEPTIEMBRE 2022**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA PRUEBA
PRÁCTICA**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN COMERCIO

TEMA:

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL SINDICATO DE OBREROS
DEL HOSPITAL BASICO DEL CANTON BABA PERIODO 2021**

ESTUDIANTE:

RODRIGUEZ VERA AMELIA LIZBETH

TUTOR:

PAZMIÑO ROMERO DIEGO ANDRÉS

AÑO 2022

RESUMEN

El presente caso de investigación con título “Comportamiento organizacional del sindicato de obreros del Hospital Básico de Baba” se realiza con el propósito de identificar los diferentes comportamientos que se presentan internamente dentro de la organización de trabajadores con el fin de determinar la calidad relacional que tienen y en que está afectando a los diferentes procesos de organización, así como de gerencia y administración que se llevan a cabo dentro de la asociación de trabajadores que es representada por el equipo directivo y con el apoyo de las socios que son incondicionales para el equilibrio progresivo de la entidad, este estudio permite contribuir con diferentes soluciones a los inconvenientes organizacionales que tienen basándose en el análisis de lo que está sucediendo con el comportamiento presentado por parte de los directivos y socios, en base a aquello se dará a conocer de forma detallada las situaciones que están siendo desfavorables para que el sindicato este en una buena condición y pueda tener un mejor condición de estabilidad que les permitirá tener un mejor desempeño y a su vez una buena coordinación y administración de los recursos que posee y cómo usarlos de manera eficiente y eficaz en los distintos casos que se les presenten.

Palabras claves: Comportamiento, organización, sindicato, administración, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

This research case entitled "Organizational behavior of the workers' union of the Baba Basic Hospital" is carried out with the purpose of identifying the different behaviors that occur internally within the workers' organization in order to determine the relational quality they have, and in which processes are emerging to the different organization, as well as management and administration that are carried out within the workers' association that is represented by the management team and with the support of the partners who are unconditional for the progressive balance of the entity, this study allows to contribute with different solutions to the organizational drawbacks that they have strongly in the analysis of what is happening with the behavior presented by the directors and partners, based on that, the that are being unfavorable situations for this union or in a good condition and can have a better stability condition that will allow them to have a better performance and in turn a good coordination and administration of the resources that they have and how to use them efficiently and effectively in the different cases that arise.

Keywords: Behavior, organization, union, administration, interpersonal relationships.

Contenido

| | |
|----------------------------------|----|
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 5 |
| JUSTIFICACIÓN | 7 |
| OBJETIVOS | 8 |
| LÍNEA DE INVESTIGACIÓN | 9 |
| MARCO CONCEPTUAL | 10 |
| MARCO METODOLÓGICO..... | 20 |
| RESULTADOS | 21 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 22 |
| CONCLUSIONES..... | 24 |
| RECOMENDACIONES | 25 |
| REFERENCIAS | 26 |
| ANEXOS | 28 |

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sindicato de obreros perteneciente al Hospital básico de la ciudad de Baba, es un organismo autónomo cuya principal actividad es la de velar por los derechos de los trabajadores del hospital, en la actualidad esta asociación que tiene varias décadas de haber sido formada, ha venido presentado una serie de inconvenientes ligados a la administración y dirección interna por parte de la comitiva, algo que viene aquejando a sindicato desde hace algunos años con las diferentes personas que han sido elegidas para estar al frente del gremio de trabajadores, esto debido al incumplimiento de algunos beneficios que están estipulados para cada empleado que conforman la agrupación.

En la asociación se puede evidenciar un problema en cuanto al conocimiento administrativo que poseen los integrantes de la directiva, si bien es cierto son los que logran mantener en pie a la agrupación de trabajadores y bajo todas las normas legales, no se está haciendo buen uso de los recursos que posee el sindicato y que deben ser distribuidos de una manera organizada en beneficio de la asociación y sobre todo de manera equitativa en beneficio de todos los participantes, los procesos que se llevan a cabo son empíricos y aprendidos a breves rasgos durante el proceso de administración de las personas que son elegidas para estar a la cabeza del grupo de trabajadores.

Otro de los inconvenientes presentados es la falta de organización para la toma de decisiones, esto es un inconveniente que afecta no solo a los miembros y a la directiva quienes deben decidir en situaciones concretas, sino también a la estabilidad de todo el gremio, algunos trabajadores al no verse integrados al proceso de resolución de problemas o a la elección de propuesta en beneficio de todos, pueden desistir de su colaboración y abandonar por completo la unión de obreros, la poca comunicación que existe hace que toda la responsabilidad recaiga en la directiva conforma por el presidente, secretario y tesorero.

Al ser una sociedad con algunas décadas de funcionamiento las mejores no se evidencian, solo se han conformado con seguir los mismo lineamientos de sus antecesores, esto ha impedido que la organización pueda tener una apertura para que muchos más empleados puedan tomar la decisión de ser parte de la sociedad laboral puesto que no generan ningún tipo de beneficios notorios que incentiven a la integración de más personal de planta, debido a que no existe una buena planificación para captar más trabajadores poco a poco el sindicato se va quedando con menos integrantes.

A pesar de que muchos de los socios estableces siguen aportando según los lineamientos del sindicato de obreros, es evidente que los recursos no están siendo idóneos para poder sostener ciertos gastos que se presentan en las diferentes áreas una de ellas es la de los viáticos de viajes ya que a menudo se dan reuniones tanto dentro como fuera de la provincia, los mismos que muchas veces tienen que ser asumidos por los mismos corresponsales administrativos para no incurrir en disminuir el recurso económico de otras actividades.

La falta de una buena presentación de los procedimientos que se realizan tanto interno como externo, pone siempre en duda el equilibrio de la organización dado que siempre ha existido serios inconvenientes contables con respecto a los reglamentos que se deben cumplir con el estado, deudas que han acarreado la desestabilización y disminución de muchos recursos en pagos de multas adeudadas durante administraciones anteriores que pusieron en riesgo la continuidad del funcionamiento del mismo.

JUSTIFICACIÓN

El sindicato de Obreros del Hospital Básico del cantón Baba perteneciente a la provincia de los Ríos es una organización conformada por trabajadores de la casa de salud que está constituida legalmente con el amparo de las autoridades mediante su certificación de dependencia, fue formada el 13 de agosto de 1983 con la finalidad de ofrecer una seguridad laboral, buen trato dentro de la institución, hacer respetar los derechos como trabajadores, entre otros beneficios que se otorgan a sus integrantes, mismos que cumplen también con todas las obligaciones requeridas por la directiva y que esperan obtener en un plazo determinado las retribuciones pactadas.

Es de suma importancia el ahondar en el comportamiento administrativo que realiza cada uno de los directivos de la organización y poner en evidencia los percances que se suscitan dentro del sindicato y sobre todo saber cómo realizan los procesos en el departamento administrativo para así poder precautelar y mejorar el buen uso de los recursos que poseen, puesto que de estos depende la estabilidad de toda la entidad y que a su vez debe tener un constante crecimiento organizacional, dando origen así al cumplimiento de los objetivos propuestos y las metas a mediano y largo plazo para el beneficio de cada uno de sus integrantes, colaboradores y directivos.

El presente trabajo investigativo sirve para analizar y determinar el comportamiento administrativo que se está llevando a cabo dentro del departamento del sindicato a favor de cada uno de los servidores públicos que conforman esta entidad de obreros, esto con la finalidad de descubrir si existen falencias que den lugar al incumplimiento de la razón inicial por la cual fue formado, y sobre todo que afecten a los beneficios estipulados de los integrantes, esto permite tener una visión amplia de los procesos que se efectúan y así poder examinar posibles soluciones para corregir cualquier problema que se encuentre.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar el comportamiento organizacional y de qué forma influye en el desempeño administrativo del sindicato de trabajadores del Hospital Básico de Baba.

Objetivos Específicos

- Reconocer las causas que influyen de forma negativa en la organización.
- Evaluar acciones de mejora para el comportamiento organizacional.
- Sugerir un plan que incentive a la buena administración del gremio de obreros y profesionales que pertenecen a la asociación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La elaboración de este estudio está desarrollado bajo la línea de investigación de: Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control, y también enmarcado bajo la sub-línea de investigación de: Empresas e Instituciones Públicas y Privadas, esto debido a el análisis administrativo que se realiza dentro de la institución sindical donde se procede a examinar posibles mejoras que ayuden al buen desarrollo administrativo y a la buena toma de decisiones con los recursos que disponen, esto mejora de manera considerable las funciones que realizan como organización y les permite tener una mayor estabilidad dentro del Hospital, institución a la que han pertenecido desde su fundación hasta la actualidad.

Se realiza un análisis muy a detalle del área de administración tomando como referencia las líneas y sub-líneas antes mencionadas para saber las situaciones que se presenta en dicho departamento, luego de esto se procederá a demostrar cada inconsistencia encontrada y como está afectando a la organización.

MARCO CONCEPTUAL

El sindicato de obreros del hospital básico del canto de Baba, es una entidad independiente con RUC 0991464336001, con razón social de Sindicato de Trabajadores del Distrito 12D01 Baba-Babahoyo-Montalvo-Salud, fue creada en el año 1983 por un grupo de trabajadores de la casa de salud con la ayuda de la organización OSUNTRANSA, su finalidad es la precautelar por los derechos de los trabajadores y también para que obtengan beneficios extras, actualmente se encuentran ubicados en la avenida principal Guayaquil de la ciudad de Baba, perteneciente a la provincia de los Ríos y son regulados bajo los lineamientos del Ministerio del Trabajo, a continuación se detallan sus misión y visión.

Las personas son el elemento más importante dentro de cualquier organización ya que son los que proporcionan el servicio principal para que el desarrollo se lleve a cabo en cualquier empresa, es por esto que el comportamiento de cada individuo es esencial para el crecimiento progresivo de cualquier institución, cada grupo debe esforzarse por un ambiente seguro tanto a nivel de salud e integridad como en el grado de satisfacción que tendría que ser parecido al de una familia.

Un sindicato es un enlace de personas que ejercen la misma labor, trabajo o prestación de servicios en una empresa, se pueden construir con una idea estable y con la finalidad de defender los derechos de todos sus integrantes para que se haga valer todos los beneficios que son ofrecidos por ley. (Machicado, 2010). Mediante estos sindicatos las personas reciben protección en cuanto a sus relaciones laborales ya que la característica inicial de los mismo es la profesión.

El sindicato por lo consiguiente es una agrupación privada que actúa en favor de sus socios y colaboradores, se mantiene económicamente mediante aportaciones en cuotas por parte de sus integrantes, esto permite que puedan establecer una relación muy cerca entre los

trabajadores, permite relaciones estrechas y duraderas, su principal principio en la democracia y la participación de todos; cada uno de los socios dan puntos de vistas en los procesos que lleva la entidad, son parte de la estructura de la organización y todos tienen la misma importancia en sus opiniones y aporte de ideas, esto también sirve en la elección de sus directivos. (Lastra Lastra, 2013)

El Código de trabajo en su Art. 440. Menciona que “los obreros y jefes de personal, sin ninguna restricción o autorización de cualquier ente judicial, tienen la libertad de constituir las asociaciones de profesionales o también llamados sindicatos que se vean en la necesidad de usar esta intervención en cualquier organismo donde laboren, también es de criterio propio de cada trabajador el poder aliarse o a su vez dejar de pertenecer a estas organizaciones. Esto está amparado por la ley en su debido régimen”. (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2005)

La misión es la de fortalecer la convivencia de los socios y obreros activos del sindicato, así como gestionar de una manera transparente los recursos de la institución en beneficio de todos e impulsar al desarrollo laboral e intelectual.

Su visión es llevar a que se cumplan en su totalidad los derechos del gremio de trabajadores de la entidad donde trabajen y promover el crecimiento social y político de los participantes.

El Código de trabajo en su Art. 443.- Requisitos para formar una asociación profesional o sindicato. - Para los efectos antes mencionados, los fundadores, en número mínimo de treinta para los empleados, o de tres para los patronos, deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Empleo, por escrito, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes. (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2005)

Es importante empezar destacando que la organización cuenta con una directiva formal del rededor de seis delegados que cumplen distintas funciones gerenciales y administrativas que fueron elegidos democráticamente por el concurso interino de los mismos trabajadores. En el año actual la sociedad de obreros cuenta con 25 participantes activos, los cuales son los participantes mínimos que debe tener un sindicato para seguir con normal funcionamiento según las normas del ministerio de trabajo, el listado de los obreros actualizado al presente año que se evidencian en los anexos del caso cuenta tanto con socios y directivos de los cuales se identificó el siguiente organigrama:

Ilustración 1
Organigrama del sindicato de obreros



Elaborado por autor

Si nos remontamos a la década de los años 80 era muy popular el tema del sindicalismo y por la crisis que atravesaba el ámbito empresarial en ese entonces, es ahí donde surgió con mayor fuerza el contar con una entidad intermediaria y de regulación que vele por todos los elementos que tengan relación con el trabajo de las personas.

Esto dio un gran empuje al respeto de los valores y derechos de los obreros de las industrias ya que, si la situación económica o el comportamiento de la organización cambiaba, esto no sería un detonante para que se vean afectados los laboradores de cualquier empresa por muy pequeña o grande que sea la relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. (Pere , Martín Artiles, & Moner, 2004)

Si hablamos de clima organizacional debemos saber que esta netamente ligado a la sociología, es decir que repercute tanto en las motivaciones como en el comportamiento de

los miembros de una organización y su desenvolvimiento en las relaciones interpersonales, Estos también hace énfasis en la importancia del ser humano en función del trabajo y su participación en el sistema laboral, sabiendo podemos citar que el clima organizacional se define como:

Iglesias Armenteros & Sánchez García (2015) Afirma que “las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general”

García Solarte (2009) nos dice que el clima dentro de las organizaciones da como resultado una forma de interacción social mediante los procesos de relación y donde se aplican muchos valores humanos, indistintamente de sus actitudes y creencias de sus integrantes. Además, el clima laboral es fundamental ya que marcará también el grado de eficiencia al realizar las diversas actividades el recurso huma ya que el comportamiento o el desarrollo de los mismos se ve influenciado por el clima laboral en el que se desarrolla.

Las organizaciones trabajan evaluando el clima organizacional para que éste ejerza una influencia estable en la organización; define el clima organizacional, en el ámbito latinoamericano, como el que se refiere a las características del medio ambiente de trabajo; las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desenvuelven en ese entorno, teniendo repercusiones en el comportamiento laboral; es por ello, que es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. (Daza Rodríguez, Daza Porto, & Pérez Orozco, 2016).

El poder estudiar a fondo el clima en la organización no es una tarea fácil ya que existen u sinnúmero de situaciones a evaluar y sobre todo por el tiempo que toma evaluar

cada comportamiento dentro de una entidad y los factores que acompañan cada una de las situaciones, pero se puede basar en la motivación de cada capital humano que se puede evaluar mediante la pertenencia de su desempeño, ya que esta es una de las percepciones más fáciles de identificar en cualquier empleado ya que su dinámica de trabajo afectara a la estructura de procesos en la mayoría de los casos, el clima en las organización por lo general depende de la adaptación de cada colaborador a las diferentes situaciones que se le presenten.

El riesgo de asumir responsabilidades siempre está acompañado de la toma de decisiones para la resolución de problemas, mismos que causan un grado de incertidumbre al momento de inferir en cualquier inconveniente de nuestra organización o entidad donde desempeñemos nuestras labores, aunque es muy gratificante dar una respuesta inmediata y auxiliar un percance, esto tiene mucho que ver con nuestro comportamiento y el de nuestro equipo de trabajo ya que se debe tomar muchas decisiones durante el tiempo de labores, pero en su mayoría pueden ser rutinarias o que no tengan mucha trascendencia, mientras que otras pueden tener finales drásticos en los procesos de cualquier organización.

Uno de los elementos más importantes en cualquier parte del mundo es la comunicación humana ya que hace partícipe a todos, esto incide de manera directa, personal y privada en las relaciones de los individuos. Desde tiempos remotos hasta ahora el bueno trato comunicativo ha sido en eje fundamental para poder expandir todo tipo de entidades ya sea de manera local o global, la visión empresarial y organizacional hoy en día está enfocada en el beneficio propio como la economía, la producción y la administración y están dejado de lado la intervención comunicativa que debe tener un propósito fundamental en el buen funcionamiento coordinado de las personas que pertenecen a cualquier grupo social o laboral (Byron, 2014).

La comunicación es un fenómeno importante, esencial y sustantivo en las organizaciones. Sin comunicación las organizaciones no podrían existir, y por ello, cuando se analizan con detalle, el fenómeno de la comunicación y los procesos que la hacen posible, se encuentran por doquier en ese tipo de formaciones sociales (Peiró & Bresó, 2012). Además, el proceso de la comunicación naturalmente se lo realiza en la vida cotidiana mediante el intercambio frases, palabras pensamientos que hacen posible la comunicación y más aun con los avances tecnológicos que permiten que estemos constantemente comunicados.

La comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad, nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo. (Ramos Reyes , Paredes Sandoval, Terán Andrade, & Lema Lliguicota, 2017).

Una de las luchas constantes que tienen las grandes y pequeñas organizaciones es la de optimizar los procesos internos, esto durante años han querido reestructurar y hacerlos evolucionar a medida para cada situación. Teniendo este enfoque de la importación de la atención a los procesos podemos hacernos una idea de la importancia que tienen en la incidencia del buen funcionamiento de cualquier sistema, el poco trato de los mismo podría ser un gran detonante para cause inestabilidad y graves inconvenientes en el equilibrio de la estructura formada y todo esto crean muchas más necesidades en vez de posibilidades (Mallar, 2010).

Toda empresa, entidad o grupo de cierta manera manejan personas y bienes que pueden ser materiales y financieros, los mismo que tienen como objetivo el buscar brindar un bien o servicio que le sea de provecho para la población, para poder cubrir de manera

correcta las necesidades de quien lo requiera y por esta se obtiene un beneficio que dependerá de los usuarios. Es de suma importancia que cualquier organización tenga un buen desempeño en el manejo de sus actividades, ya que esto ayudara a llevar cabo cada uno de sus procesos o funciones, toda entidad debe indispensablemente contar con una buena planificación de trabajo elaborar estrategias que le permitan alcanzar el éxito. (Villegas, 2019).

El ser competitivo es una las valoraciones más apreciadas y buscadas por los directivos de las organizaciones quienes desean actuar rápidamente para cubrir y satisfacer la demanda y sacar aún más beneficios, cada vez vemos como es más complejo manejar la audiencia o posibles clientes, y cada una de las organizaciones buscan incansablemente un espacio en el mercado que les dé aun mayor estabilidad y status en el ambiente donde se desarrolla. (Díaz Muñoz, Quintana Lombeida, & Fierro Mosquera, 2021), dentro de las organizaciones la competitividad es crucial ya que como empresa buscan tener una posición que los consolide como organización.

Castro Cota, Peralta Miranda, Espinoza Morales, Olivares Lea, & Suástegui Barrera (2019) Afirman que “la competitividad empresarial es generada a través de distintos elementos; todos ellos, encaminados a mejorar el desempeño de la firma como: el capital humano, la localización, canales de distribución internos y externos, insumos de calidad, entre otros”

Es decir que la competitividad no solo se genera en una batalla violenta contra el mercado sino también está enfocado en la misma organización en los aspectos que ayuda que la misma sea competitiva para el mercado. A continuación, desarrollaremos cada uno de estos aspectos:

El capital humano se percibe como una pieza fundamental dentro de la empresa por muy grande o pequeña que sea ya que de esto dependerá la excelente acogida y los resultados positivos, esto no es solo por la capacidad de producir beneficios a la organización, sino también por lo que puede aportar en conocimiento y estrategia para la empresa, esto sin no antes mencionar que la organización será más competitiva y generara una gran diferencia positiva (Souto Anido, 2015), es esencial porque no solo es capaz de realizar procesos o actividades previamente establecidas, sino que es capaz de aportar nuevas ideas que ayuden al desarrollo de la misma.

Dentro de la competitividad organizacional intervienen varios factores determinantes que son: factores empresariales, estructurales y sistemáticos los cuales estaremos definiendo a continuación: Los factores empresariales son todos aquellos que nos permiten generar estrategias productivas para el desarrollo y establecimiento de la misma en cualquier sector, también al generar conocimientos, esto dará un plus al sector competitivo y una ventaja grande y diferenciadora entre las demás empresas. (Victor , Gonçalves Godoi, & Camargos Teixeira, 2019).

Este factor se enfoca en lo que la empresa posee y controla mediante siendo estas las bases para el desarrollo de la organización donde intervienes todos los recursos que la misma posee para alcanzar los objetivos propuestos como empresa.

Espejel García, Barrera Rodríguez, Herrera Cabrera , & Cuevas Reyes (2016) Afirma que los” Factores Estructurales: Se asocian a fallas determinadas por el desempeño de las instituciones, por la infraestructura y por interacciones entre actores” es decir que el desarrollo del recurso humano dentro de la organización se ve afectado por estas fallas en la infraestructura de la empresa.

(Victor , Gonçalves Godoi, & Camargos Teixeira, 2019) Afirma que los factores sistémicos son los que más alejados del control de la organización puede internen ir, ya que por lo general suelen dar paso a situaciones externas de cualquier entidad y actúan de forma parametrizada en cada uno de los procesos asignados, estos factores también actúan entre las políticas y el medio que los rodea.

MARCO METODOLÓGICO

La modalidad que se implementa para recabar la información de la entidad que utilizo como objeto de investigación en este caso de estudio será la cualitativa y cuantitativa en vista de que se requiere obtener datos para saber el comportamiento y las cualidades del equipo directivo de la organización y que influye en la gestión administrativa que se realiza desde su posicionamiento en el gremio de obreros, cabe destacar que el emplear esta técnica permite tener una visión amplia de las motivaciones, comportamiento, pensamientos y sentimientos de las personas. También se hace el uso del método analítico-deductivo, ya que una vez concretada la información permite analizar la estructura dentro la organización.

Como instrumento de este procedimiento se utiliza la técnica de entrevista al secretario general del sindicato quien es la máxima autoridad directiva en la actualidad y se encuestó a varios delegados y socios quienes aportan información esencial mediante las preguntas previamente estructuradas y análisis para tener una mejor captación de los datos y llevar a cabo la propuesta investigativa de este proyecto, esto permite precisar en gran manera las relaciones interpersonales dentro de la organización y los efectos tanto positivos como negativos.

En esta investigación se opta por darle un enfoque documental, esto permite analizar de diferentes puntos de vista los ejes problemáticos que se presenten, esto también ayuda a la elaboración y comprensión del marco conceptual, por otro lado, esta metodología nos permite referenciar de manera correcta los puntos más relevantes que se obtienen durante todo el proceso de búsqueda de falencias y problemáticas existente dentro de las funciones directivas del sindicato.

RESULTADOS

- Según la tabla el 36,7 % de los miembros del sindicato de obreros del hospital básico de Baba opinan que nunca se reúnen mientras que el 40% opina lo contrario diciendo que sus reuniones las realizan casi siempre, lo cual muestra un desacuerdo en cuanto a sus opiniones mostrando contradicciones lo que direcciona a uno de los problemas que es la falta de comunicación a nivel general.
- Según la tabla el 63,3% de los socios opinan que nunca son parte de la toma de decisiones señalando que los que son encargados son los directivos mientras que el 23,3% opina que casi siempre se los involucran, fácilmente se puede visualizar que una tercera parte de los miembros no conocen en base a que se toman las decisiones al no ser parte de ese momento.
- Uno de los objetivos de los sindicatos es proteger o resguardar a cada uno de los miembros del sindicato en base a esto se les pregunto si se sentían protegidos dentro del mismo a lo cual un 60% indico que, si se sentía protegido dejándonos claro que el sindicato cumple con uno de los objetivos de su creación, aunque ese 40% que no se siente así no se lo debería ignorar antes bien atender a esa parte de los miembros y directivos.
- Se los consulto a los miembros del sindicato sobre las relaciones interpersonales entre los miembros lo cual mostro que el 50% opina que es excelente mientras que solo un 13% está en desacuerdo y afirman ser malas.
- Acerca de los recursos del sindicato el 57% opina que si se está dando buenos usos dentro del mismo mientras que el 43% está en desacuerdo se puede evidenciar que hay división de opiniones que se debe atender ya que la diferencia es mínima entre una y otra.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Mediante los resultados obtenidos de la entrevista realizada al secretario general el Sr. Jorge Chávez se pudo concluir que el sindicato tiene varias falencias en las relaciones interpersonales que influyen al comportamiento de los socios dentro de la organización, también se evidencio la falta de conocimiento de cómo llevar varios procesos administrativos y gerencial, así como en la administración de recursos en varias actividades que se tiene planificadas durante el periodo comprendido, esto da como resultado ciertos malestares por parte de los socios quienes esperan puedan ser dirigidos correctamente.

Uno de los inconvenientes registrados en la tabla N° 1 del anexo, es la falta de comunicación general, ya que mientras la mitad de los socios afirman que son citados a reuniones constantemente para la toma de decisiones, otros alegan que pocas veces son informados de ninguna actividad, reunión u opinión para las resoluciones internas del el grupo de obreros, esto pone en manifiesto el quiebre de relaciones personales que tienen dentro de la organización y que genera descontento y malestar en varios integrantes de esta institución.

En la encuesta que se evidencia en los anexos y que fue realizada a varios socios del sindicato de obreros del Hospital Básico del Baba, se evidencio que más de la mitad de los socios no se sienten integrados e informados de las decisiones que toman en la directiva sin poder en conocimiento de aprobación de todos los involucrados en la entidad social de trabajadores, esto resulta en una mala comunicación y mediación por parte de los directivos quienes no están poniendo en conocimiento total de los aconteceres de la organización y muchas veces hasta sin saber las actividades que se van a realizar.

Al continuar analizando la tabla N°2 de resultados de los anexos, se observa que a pesar de las inconsistencias en el comportamiento y relación de los socios se puede notar que

la directiva logra cumplir con las actividades y beneficios prometidos ya los socios en su mayoría afirman que recién lo prometido y sobre todo se sienten seguros con el respaldo que les brinda el pertenecer al sindicato, por otro lado existe una minoría que espera recibir aún mayores beneficios y más respaldo por parte del grupo al que pertenecen.

La tabla N°3 creada por el autor del caso en los anexos, presenta una visión amplia de las relaciones personales de convivencia en el grupo sindical que son positivas ya que la mitad de los socios afirman tener una relación buena que ayuda a aportar ideas para el desarrollo integral de la organización, mientras que existe un bajo porcentaje de relaciones malas, podemos discutir en base a los resultados que a pesar de que algunos socios son más antiguos que otros, han llegado a tener relaciones muy estrechas entre todos y no se ha dañado la convivencia a excepción de algunos pocos socios.

Al analizar la tabla N°7 elaborada por el autor del caso, podemos darnos cuenta que existen opiniones divididas en lo que corresponde a la administración de los recursos que posee la institución, ya que algunos afirman que están satisfechos con la inversión realizada por los directivos en ciertas actividades, mientras que la otra mitad de los socios creen que se le podría dar un mejor destino a los recursos realizando otras actividades más acertadas y que sean más beneficiosas para todos los integrantes.

CONCLUSIONES

- A pesar de la ardua labor de los directivos para que la institución que lideran pueda seguir en pie firme, existen varios problemas de comunicación y falta de conocimiento de las reglas, normas y valores con los que fue creada la organización. También es de mucha importancia que se den a conocer todas las actividades relacionadas con el desarrollo institucional y los procesos que se realizan durante el año.
- Uno de los factores que afecta al gremio es el poco conocimiento de sus funcionarios quienes ponen todo el empeño y realizan un trabajo totalmente distinto de sus obligaciones laborales en el hospital no están siendo completamente efectivos en el área delegada, ya que desconocen de ciertos procesos que se deben tener en cuenta al momento de desempeñar el cargo.
- La administración gerencial de la institución si bien es cierto cumple con lo planteado por los directivos, se deberían reestructuras ciertas propuestas para que tengan una mejor proyección en el futuro y permita cubrir el grado de satisfacción de los socios que a pesar de que se sienten satisfechos por lo ofrecido, asumen que se debería destinar los recursos en otras actividades con un mejor beneficio.

RECOMENDACIONES

- Se hace énfasis en que el sindicato de obreros del hospital básico de Baba haga un replanteamiento de los valores y normas institucionales para una mejor convivencia en las relaciones tanto con los socios como en la directiva durante las reuniones que se realizan, esto ayuda en gran manera a una mejor eficiencia en la toma de decisiones y un buen desempeño en los procesos que realizan para que todos puedan llegar a un consenso razonable y no se vea afectado por la carencia de comunicación.
- Se debe implementar un cronograma de actividades actualizado de manera periódica, para tener un amplio conocimiento de lo que se realiza en beneficio de todos los socios vinculados al sindicato quienes tendrán un mayor conocimiento de lo que se realiza el gremio de obreros.
- En lo posible que las personas delegadas en las funciones directivas de la organización puedan capacitarse acorde al área que manejan, ya que esto favorece en gran manera al desarrollo progresivo y al buen funcionamiento de los procesos que se llevan a cabo en las áreas administrativas y brindan una mayor seguridad al equilibrio de la sociedad.
- Tomar prioridades en la distribución de los recursos e identificar cada una de las actividades que realmente necesiten una inversión o gasto primordial y poder categorizarlas para evitar caer en inconvenientes de falta de capital para las tareas planificadas e incluso para las que se presenten en cierto momento.

REFERENCIAS

- Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *trabajo.gob*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Díaz Muñoz, G. A., Quintana Lombeida, M. D., & Fierro Mosquera, D. G. (Enero de 2021). *Innova research journal*. Obtenido de file:///C:/Users/FAMILIA%20SANCHEZ%20LEON/Downloads/Gestion_Financiera/Dialnet-LaCompetitividadComoFactorDeCrecimientoParaLasOrga-7878906.pdf
- Daza Rodríguez, M. E., Daza Porto, M. I., & Pérez Orozco, A. B. (13 de diciembre de 2016). *Revistas udes*. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1715/1905>
- Lastra Lastra, J. M. (diciembre de 2013). *sicelo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300016
- Machicado, J. (2010). *ermoquisbert*. Obtenido de <https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>
- Mallar, M. Á. (1 de enero de 2010). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>
- Peiró, J. M., & Bresó, I. (diciembre de 2012). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147125259003.pdf>
- Pere , J., Martín Artiles, A., & Moner, R. d. (2004). *Papers*. Obtenido de file:///C:/Users/FAMILIA%20SANCHEZ%20LEON/Downloads/Gestion_Financiera/25769-Text%20de%20l'article-25693-1-10-20060309.pdf

Ramos Reyes , W. D., Paredes Sandoval, M., Terán Andrade, P. E., & Lema Lliguicota, L. F.

(2017). COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. En W. D. Ramos Reyes, M.

Paredes Sandoval, P. E. Terán Andrade, & L. F. Lema Lliguicota. Guayaquil:

Ediciones Grupo Compás .

Souto Anido, L. (abril de 2015). *biblio.ecotec*. Obtenido de

<https://biblio.ecotec.edu.ec/revista/edicion7/articulo-11.pdf>

Victor , M., Gonçalves Godoi, L., & Camargos Teixeira, E. (Diciembre de 2019). *Cepal.Org*.

Obtenido de

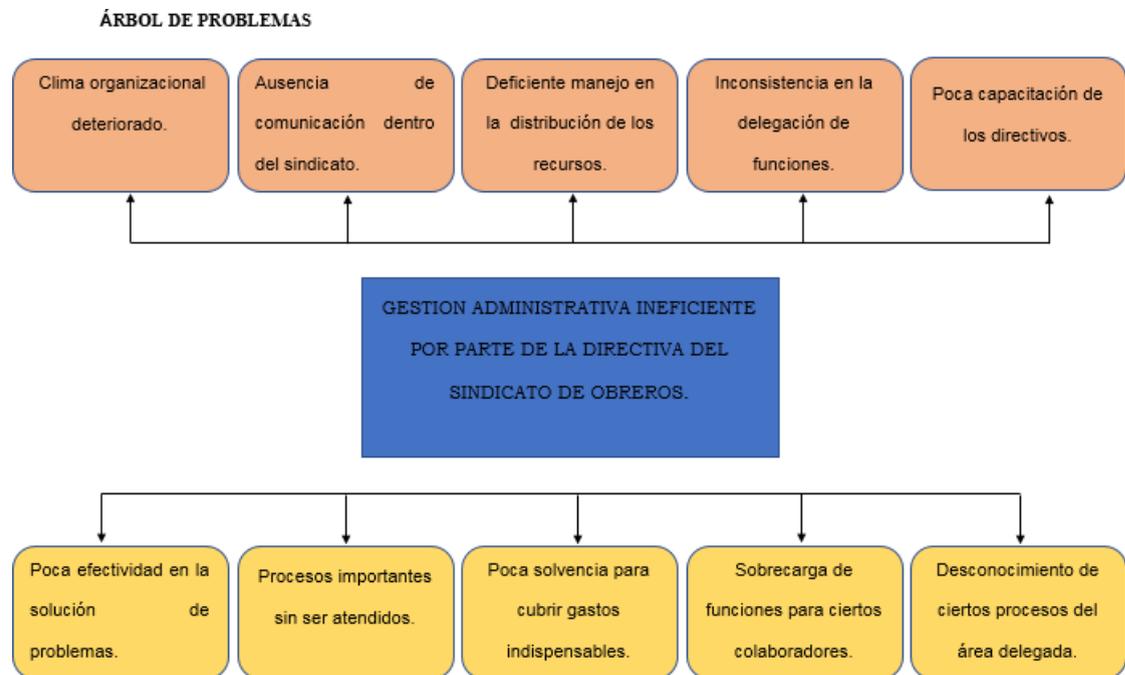
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129_Medeiros.pdf

Villegas, K. I. (Junio de 2019). *Eumed*. Obtenido de

<https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 1 Árbol de problemas



Anexo N° 2 entrevista realizada al secretario general del sindicato de obreros del

Hospital Básico de Baba.

| |
|---|
| 1. ¿Qué tipo de cargo usted tiene dentro de la organización? |
| 2. ¿Cuáles son las funciones que desempeñan dentro de la organización? |
| 3. ¿Los directivos delegados cuentan con capacitaciones periódicos basadas en el cargo asignado? |
| 4. ¿Considera que el personal escogido es el adecuado? |
| 5. ¿Cómo es la convivencia dentro del sindicato? |
| 6. ¿Cada que tiempo realizan reuniones para tomar decisiones juntamente con los socios? |
| 7. ¿Considera usted que la distribución de los recursos que tienen se puede optimizar? |
| 8. ¿Cree usted que la organización se ve afectada por el comportamiento de los directivos y socios del sindicato? |

Anexo N° 3 Encuesta dirigida a los socios del sindicato de obreros del hospital

Básico de Baba.

1. ¿Con qué frecuencia se reúnen los miembros del sindicato junto a su directiva?
 - Siempre
 - Casi siempre
 - Nunca
2. ¿Con qué frecuencia los socios están involucrados en la toma de decisiones dentro del sindicato?
 - Siempre
 - Casi siempre
 - Nunca
3. ¿Se siente usted protegido dentro del sindicato tanto de los directivos como miembros directivos del sindicato?
 - Si
 - No
4. ¿Está de acuerdo con las decisiones que toma la directiva internamente?
 - Totalmente
 - Parcialmente
 - De ninguna Manera
5. ¿Se siente totalmente beneficiado al formar parte del gremio de obreros?
 - Si
 - No
6. ¿Cómo considera usted las relaciones dentro de la organización entre los miembros y directivos del sindicato?
 - Excelente
 - Buena
 - Muy buena
 - Mala
7. ¿Considera usted que se le esté dando un buen uso a los recursos que posee el sindicato?
 - Si
 - No
8. ¿Con qué frecuencia usted como miembro del sindicato junto a los directivos están siendo capacitados?
 - Siempre
 - Casi siempre
 - Nunca

**Anexo N° 4 Datos de la encuesta realizada a los socios del sindicato de obreros
del hospital Básico de Baba.**

Tablas N°1

¿Con qué frecuencia se reúnen los miembros del sindicato junto a su directiva?

| | | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Siempre | 7 | 23,3% |
| Casi siempre | 12 | 40,0% |
| Nunca | 11 | 36,7% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Tablas N°2

¿Con qué frecuencia los socios están involucrados en la toma de decisiones dentro del sindicato?

| | | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Siempre | 4 | 13,3% |
| Casi siempre | 7 | 23,3% |
| Nunca | 19 | 63,3% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Tabla N°3

¿Se siente usted protegido dentro del sindicato tanto de los directivos como miembros directivos del sindicato?

| | | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Si | 18 | 60% |
| No | 12 | 40% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Tabla N°4

¿Está de acuerdo con las decisiones que toma la directiva internamente?

| | | % |
|-------------------|----|------|
| Totalmente | 9 | 30% |
| Parcialmente | 12 | 40% |
| De ninguna manera | 9 | 30% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Tabla N°5

¿Se siente totalmente beneficiado al formar parte del gremio de obreros?

| | | % |
|-------|----|------|
| Si | 16 | 53% |
| No | 14 | 47% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Tabla N°6

¿Cómo considera usted las relaciones dentro de la organización entre los miembros y directivos del sindicato?

| | | % |
|------------|----|------|
| Excelentes | 15 | 50% |
| Buena | 10 | 33% |
| Muy buenas | 1 | 3% |
| Malas | 4 | 13% |
| Total | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Tabla N°7

¿Considera usted que se le esté dando un buen uso a los recursos que posee el sindicato?

| | | % |
|-------|----|------|
| Si | 17 | 57% |
| No | 13 | 43% |
| Total | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Tabla N°8

¿Con qué frecuencia usted como miembro del sindicato junto a los directivos están siendo capacitados?

| | | % |
|--------------|----|------|
| Siempre | 1 | 3% |
| Casi siempre | 17 | 57% |
| Nunca | 12 | 40% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a varios miembros y socios del sindicato.

Autor: Amelia Lizbeth Rodríguez Vera.

Anexo N° 5 Autorización por parte de la empresa.



Dirección Distrital 12D01 - Baba-Babahoyo-Montalvo – Salud
SINDICATO DE OBREROS DEL HOSPITAL BASICO DE BABA

DE LA PARROQUIA BABA, CANTON BABA PROVINCIA DE LOS RIOS - FILIAL-OSUNTRAMSA

INSCRITO EN LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES
 LABORALES Y ESTADISTICA EL 13 DE AGOSTO DE 1983

OFICIO Nro.: 1398 - MDT-DOL-2018

Ministerio de Salud Pública

Baba, 20 de Julio del 2022

SOHBB -JCHM/HBB

Magister

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos **EL SINDICATO DE OBREROS DEL HOSPITAL DEL CANTON BABA**, provincia de Los Ríos.

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante **Rodríguez Vera Amelia Lizbeth** de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL SINDICATO DE OBREROS DEL HOSPITAL BASICO DEL CANTON BABA PERIODO 2021**, el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente

Jorge Chávez

Chávez Montes Jorge Luis

Secretario General del Sindicato de Obreros del Hospital Básico de Baba

C.I. 120632430-1

sindicatodeobrero1983@gmail.com

**SINDICATO DE OBREROS
 DE LA SALUD DEL
 HOSPITAL BÁSICO BABA**

SALUD Y TRABAJO PARA EL PUEBLO

Dirección: Calles. Bolívar y 5 de Junio
 Código Postal: 120601 / Babahoyo – Ecuador
 Teléfono: 593-5-2730169
www.salud.gob.ec



Correo Electrónico: sindicatodeobrero1983@gmail.com

Anexo N° 6 Certificado de análisis del plagio.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
CARRERA DE COMERCIO



Babahoyo, 18 Agosto del 2022

CERTIFICACIÓN DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES EN EL SISTEMA DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de la Investigación de: la Srta.: **RODRIGUEZ VERA AMELIA LIZBETH**, cuyo tema es: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL SINDICATO DE OBREROS DEL HOSPITAL BASICO DEL CANTON BABA PERIODO 2021**, certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Urkund, obteniendo como porcentaje de similitud de [3%], resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución y Facultad.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.

URKUND CERTIFICADO DE ANÁLISIS

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL SINDICATO DE OBREROS DEL HOSPITAL BASICO DEL CANTON BABA PERIODO 2021

3% similitudes

3% texto entre comillas
0% similitud entre comillas
1% redacción no reconocida

Nombre del documento: RODRIGUEZ VERA AMELIA LIZBETH.docx
 Nombre del documento original: 2176.txt
 Autor: AMELIA LIZBETH RODRIGUEZ VERA

Expositor: AMELIA LIZBETH RODRIGUEZ VERA
 Fecha de depósito: 17/8/2022
 Tipo de cargo: OMI, Subordinado
 Fecha de fin de análisis: 17/8/2022

Número de palabras: 2440
 Número de caracteres: 84.023

Ubicación de las similitudes en el documento:

| Fuentes principales detectadas | | | |
|--------------------------------|--|-------------|--------------------------------|
| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones |
| 1 | https://www.kyriagala.gov.ec/ El comercio en Babahoyo durante el periodo 2019-2021 de acuerdo a la Ley de | 3% | 1. párrafo del texto principal |
| 2 | https://www.kyriagala.gov.ec/ El comercio en Babahoyo durante el periodo 2019-2021 de acuerdo a la Ley de | < 1% | 1. párrafo del texto principal |

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

1. <https://www.kyriagala.gov.ec/>
2. <https://www.kyriagala.gov.ec/>
3. <https://www.kyriagala.gov.ec/>
4. <https://www.kyriagala.gov.ec/>
5. <https://www.kyriagala.gov.ec/>

Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.

Diego Pazmiño Romero
PAZMIÑO ROMERO DIEGO ANDRÉS
DOCENTE TUTOR TITULACION

Anexo N° 7 Informe final.



Universidad Técnica de Babahoyo
 Facultad de Administración Finanzas e Informática
 Carrera de Comercio
 Informe de tutorías de Titulación



De: PAZMIÑO ROMERO DIEGI ANDRES – Docente / Tutor

Para: Ing. Franklin Morales Reyna - Coordinador de Integración Curricular de la Carrera de Comercio

Asunto: Informe final de Titulación

Periodo: Abril – Septiembre 2022

Estudiante: RODRIGUEZ VERA AMELIA LIZBETH

Carrera: Comercio

1.- Antecedentes.

1.1 Mediante MEMO # 018-FAFI-CTCC-2022 de fecha Babahoyo, 4 de Junio del 2022 recibí notificación Asunto: Designación de tutores de Titulación Carrera de Comercio Periodo Abril - Septiembre 2022.

1.2 Estudiante designado para la ejecución de tutorías:

- RODRIGUEZ VERA AMELIA LIZBETH.

2.-Análisis.

2.1 Se generó en la plataforma SAI las actividades para el avance del caso de estudio como son: Introducción, Desarrollo, Conclusiones, Bibliografía, Anexos, Resumen y palabras claves y por último el Trabajo Final se realizaron las respectivas tutorías de titulación en el cubículo asignado (desde el Martes 12, Jueves 14, 21 Y 28 de Julio en horario de 13: 00 a 14:00) los estudiantes subieron sus trabajos al SAI en fechas indicadas realizándose las observaciones y correcciones respectivas, al presentar se les aprobaba para el avance correspondiente, además se creó una carpeta en drive y un grupo en WhatsApp para brindar asesoría personalizada y explicación más clara.

2.2 El estudiante cumplió con sus actividades de acuerdo a las fechas establecidas en SAI teniendo así un cumplimiento del 100%.

3.- Conclusiones.

3.1 El estudiante designado RODRIGUEZ VERA AMELIA LIZBETH cumplió con todas las actividades encomendadas en SAI y por lo tanto se encuentra preparado para la defensa de su estudio de caso.

Atentamente,


 ING. PAZMIÑO ROMERO DIEGO ANDRES
 DOCENTE TUTOR TITULACIÓN