

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS**

**ESTRATEGIA ORGANIZACIONALES PARA
LA OPTIMIZACION DEL CLIMA LABORAL
DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL
HOSPITAL DR. LUIS RAZETTI BARINAS 2019**

**Autor: Lcda. Aurimar Mendez
Tutor: Norellys Concha**



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA
VICERECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACION DE POSTGRADO
UNELLEZ BARINAS**

**ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA OPTIMIZACIÓN
DEL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL
HOSPITAL DR. LUIS RAZETTI DEL ESTADO
BARINAS AÑO 2019**

**Requisito parcial para optar al Grado de
Magister Scientiarum**

Autora:

**Lcda. Aurimar Méndez
C.I.V-16.403.785**

Tutora:

Dra. Norellys Concha

Barinas, Marzo 2021



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
 La universidad que siembra



VICERRECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 9.00 am del 15 de mayo del 2023, reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: **Prof. Dra. Norellys Concha**, (Tutora - Coordinadora UNELLEZ), **Prof. MSc. Jusnaira Rodríguez**, (Jurado Principal UNELLEZ), **Prof. MSc. Franklin Moya**, (Jurado Principal Externo UBA), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 11.713.662, 15.329.593, 17.659.928 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/02/AD08 DE FECHA: 06/03/2023, ACTA No 02 ORDINARIA, N° AD08, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **“ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DR. LUIS RAZETTI DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2019”** presentado por la maestrante **AURIMAR MENDEZ** titular de la cédula de identidad N°- V-16.403.785, con el cual aspira obtener el Grado Académico **Magister Scientiarum en Administración Mención Gerencia y Planificación Institucional**; quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes normativas para la elaboración de Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” – UNELLEZ 2021, ADMITIR el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 25 de mayo del 2023 a las 09:00 a.m.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

Prof. Dra. Norellys Concha.
 C. I. N° 11.713.662.
 (Tutora - Coordinadora UNELLEZ)

Prof. MSc. Jusnaira Rodríguez
 C. I. N° 15.329.593
 (Jurado Principal UNELLEZ)



Prof. MSc. Franklin Moya
 C. I. N° 17.659.928.
 (Jurado Principal Externo UBA)



Universidad Nacional Experimental de los Andes Ezequiel Zamora
Unellez
 La universidad que siembra



PRESAV
 PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
 BARINAS UNELLEZ
 VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL



ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 09.00 am del 25 de Mayo del 2023 reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: **Prof. Dra. Norellys Concha**, (Tutora - Coordinadora UNELLEZ), **Prof. MSc. Jusnaira Rodríguez**, (Jurado Principal UNELLEZ), **Prof. MSc. Franklin Moya**, (Jurado Principal Externo UBA), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 11.713.662, 15.329.593, 17.659.928, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/02/AD08 DE FECHA: 06/03/2023, ACTA No 02 ORDINARIA, N° AD08, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado **“ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DR. LUIS RAZETTI DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2019”** presentado por la maestrante **AURIMAR MENDEZ** titular de la cédula de identidad N°- V-16.403.785, con el cual aspira obtener el Grado Académico; **Magister Scientiarum en Administración Mención Gerencia y Planificación Institucional**; procedimos a dar apertura y a presenciar la sustentación de dicho trabajo por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó Aprobado el Trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

Norellys Concha

Prof. Dra. Norellys Concha.
 C. I. N° 11.713.662.

(Tutora - Coordinadora UNELLEZ)



Jusnaira Rodríguez
Prof. MSc. Jusnaira Rodríguez
 C. I. N° 15.329.593
 (Jurado Principal UNELLEZ)

Franklin Moya
Prof. MSc. Franklin Moya
 C. I. N° 17.659.928.
 (Jurado Principal Externo UBA)

ACEPTACION DEL TUTOR

Yo NORELLYS CONCHA Cedula De Identidad V-11.713.662 hago constar que he leído el trabajo de grado titulado : ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA OPTIMIZACION DEL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL LUIS RAZETTI DEL ESTADO BARINAS AÑO 2019. para optar por el título de magister en administración mención gerencia y planificación institucional y que acepto asesorar en calidad de tutor durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de: Barinas a los días 01 del mes Mayo del año dos mil veinte

NOMBRE Y APELLIDO

AURIMAR MENDEZ
C.I.V16.403.785

FIRMA
DE ACEPTACION DEL TUTOR



APROBACION DE TUTOR

Yo, **Norellys Concha** Cédula de Identidad N°**11.713.662** , en mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado, titulado, **____ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA OPTIMIZACION DEL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL LUIS RAZETTI DEL ESTADO BARINAS AÑO 2019**, presentado por la ciudadana, Cédula de Identidad V-16.403.85 para optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia Publica por medio de la presente certifico que he leído el trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los 30 días del mes de Mayo del año 2.020

Nombre y Apellido:



Firma de Aprobación del tutor

DEDICATORIA

A Dios ante todo por concederme la vida y permitirme llegar alcanzar una de mis metas.

A mis hijos, por ser mi mayor tesoro, Dios los bendiga siempre.

A mi madre por siempre estar allí incondicionalmente, a mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que está conmigo siempre, aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que está conmigo siempre, y este momento hubiera sido especial para ti como es para mí.

A mi esposo por ser mí pilar fundamental, por estar allí siempre cuando te necesito te amo.

A mis amis (Yoselin García y Mari Viloría) porque sin el equipo que formamos no hubiesen terminado.

Gracias... los amo para ustedes siempre.

Aurimar Méndez

AGRADECIMIENTOS

A Dios ante todo por darme la oportunidad de culminar mi carrera.

A mi familia por ayudarme en lo mínimo siempre, para ustedes y por ustedes mis logros.

A mis hijos por ser el pilar fundamental que me motivo a cada momento, los amo, este logro es por ustedes y para ustedes.

A mi esposo por su esfuerzo y por creer en mi capacidad te amo.

A mis profesores por la dedicación, apoyo y transmisión de conocimientos para mejorar nuestra forma de vida y aprendizaje a largo de nuestra carrera.

A todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto... GRACIAS...

Aurimar Méndez

ÍNDICE GENERAL

P.p.

APROBACIÓN DEL TUTOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
LISTADO DE CUADROS Y FIGURAS.....	ix
LISTADO DE GRAFICOS.....	xii
RESUMEN	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	
1.2.1 Objetivo General	7
1.2.2 Objetivos Específicos	7
1.3 Justificación	8
II MARCO TEÓRICO	
2.1	Reseña
Histórica.....	9.....
2.2 Antecedentes de la Investigación	14
2.2 Bases teóricas	18
2.4 Bases Legales	55
2.5 Definición de términos básicos.....	
58	
III MARCO METODOLOGICO	

3.1 Enfoque o Paradigma de la Investigación.....	50
3.2 Tipo de la Investigación	50
3.3 Diseño de Investigación	51
3.4 Modalidad de la investigación.....	53
3.5 Población.....	53
3.6 Muestra	53
3.7 Instrumento y análisis de Datos	54
3.8 Técnica de análisis de datos.....	55
3.9 Validez.....	56
3.10 Confiabilidad del Instrumento	57
3.10 Procesamiento y análisis de la información.....	58
3.11 Procedimiento Metodológico de la investigación.....	59

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis y resultados.	61
---------------------------------	----

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	98
Recomendaciones.....	99

CAPÍTULO VI LA PROPUESTA

Propuesta.....	100
Objetivo General.....	100
Objetivos específicos.....	101
Justificación.....	101
Fundamentación.....	102
Estudios de factibilidad.....	102

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE CUADROS Y FIGURAS

	P.p
CUADROS	
1 Dimensiones del clima organizacional.....	25
2 Operacionalización de las Variables	49
3 Distribución de la Población y Muestra	52
4 Valores coeficiente de crobah.....	58
5 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Satisfacción Laboral.....	62
6 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Responsabilidad.....	63
7 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Toma decisiones.....	64
8 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Toma decisiones del personal	65
9 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Promoción del trabajo en equipo	66
10 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel de Estímulos y recompensas	67
11 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional nivel Apoyo compañeros de trabajo	68
12 Distribución Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Liderazgo.....	69
13 Distribución Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Comunicación.....	70
14 Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional nivel Comunicación y Tecnología.....	71

15	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional nivel Cumplimiento de las normas	72
16	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Responsabilidad.....	73
17	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Recompensa y experiencia del personal.....	74
18	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Relaciones Interpersonales.....	75
19	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Competencia del personal.....	76
20	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Cooperación del personal.....	77
21	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Estándares del personal.....	78
22	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Conflicto	79
23	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Identidad	80
24	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Motivación.....	81
25	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Productividad	82
26	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Logro del personal	83
27	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Ausentismo Laboral.....	84
28	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Rotación de Personal.....	85
29	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Afilación del personal.....	86

30	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Planificación de actividades diarias.....	87
31	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Plan estratégico anual del personal.....	88
32	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Personal Administrativo.....	89
33	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Manuales y procedimientos del personal.....	90
34	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Evaluación y Desempeño del personal.....	91
35	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Dirección del personal.....	92
36	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Horario de Trabajo del personal.....	93
37	Distribución de la Frecuencia de la Variable Clima Organizacional a nivel Reglamento Interno	94
38	Propuesta objetivo Específico N°1.....	95
39	Propuesta Objetivo Especifico N°2	96
40	Propuesta Objetivo Especifico N°3	97
41	Presupuesto de la propuesta.....	98

FIGURAS

1	Organigrama Hospital Dr. Luis Razetti Barinas.....	13
---	--	----

LISTADO DE GRÁFICOS

- Gráfico N.-1** Distribución de porcentajes del Nivel de las respuestas aportadas a los ítems 1 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 62
- Gráfico N.- 2** Distribución de porcentajes del Nivel de las respuestas aportadas al ítems 2 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 63
- Gráfico N° 3** Distribución Porcentual del Nivel de las respuestas aportadas a los Ítems 3 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 64
- Gráfico N° 4** Distribución de Porcentual del Nivel de las respuestas aportadas al ítems 4 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas 65
- Gráfico N°5** Distribución de Porcentajes del Nivel de Necesidades Básicas. Trabajo de las respuestas aportadas a los Ítems5 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 66
- Gráfico N.- 6** Distribución de Porcentual del Nivel de Necesidades de Seguridad de las respuestas aportadas a los ítems 6 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 67
- GráficoN.7** Distribución de Porcentual del Nivel de Necesidades Sociales de las respuestas aportadas al Ítems 7 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas.. 68
- Gráfico N.- 8** Distribución de Porcentual del Nivel de los Incentivos Percibidos de las respuestas aportadas al Ítems 8 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas 69
- Gráfico N.- 9** Distribución Porcentual de las Necesidades Básicas Identificadas por el Personal de las respuestas aportadas al Ítems 9 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas 70

Gráfico N.- 10 Distribución de Porcentual de las Necesidades de Seguridad de las respuestas aportadas al Ítems 10 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas	7
Gráfico N 11 Distribución Porcentual de Necesidades Sociales y de Superación Identificadas por el Personal de las respuestas aportadas al Ítem 11 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del. Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas	7
Gráfico N.-12 Distribución de porcentajes del Nivel de las respuestas aportadas a los ítems 12 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas.	74
Gráfico N.- 13 Distribución de porcentajes del Nivel de las respuestas aportadas al ítems 13 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas.	75
Gráfico N° 14 Distribución Porcentual del Nivel de las respuestas aportadas a los Ítems 14 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas..	76
Gráfico N° 15 Distribución de Porcentual del Nivel de las respuestas aportadas al ítems 15 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas	77
Gráfico N°16 Distribución de Porcentajes del Nivel de Necesidades Básicas. Trabajo de las respuestas aportadas a los Ítems16 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas.	78
Gráfico N.- 17 Distribución de Porcentual del Nivel de Necesidades de Seguridad de las respuestas aportadas a los ítems 17 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas.	79
GráficoN.18 Distribución de Porcentual del Nivel de Necesidades Sociales de las respuestas aportadas al Ítems 18 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas.	80
Gráfico N.- 19 Distribución de Porcentual del Nivel de los Incentivos Percibidos de las respuestas aportadas al Ítems 19 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis	81

Razetti Barinas Estado Barinas

- Gráfico N.- 20** Distribución Porcentual de las Necesidades Básicas Identificadas por el Personal de las respuestas aportadas al Ítems 20 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas 8
- Gráfico N.- 21** Distribución de Porcentual de las Necesidades de Seguridad de las respuestas aportadas al Ítems 21 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas 8
- Gráfico N 22** Distribución Porcentual de Necesidades Sociales y de Superación Identificadas por el Personal de las respuestas aportadas al Ítem 22 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del. Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas 8
- Gráfico N.-23** Distribución de porcentajes del Nivel de las respuestas aportadas a los ítems 23 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 86
- Gráfico N.- 24** Distribución de porcentajes del Nivel de las respuestas aportadas al ítems 24 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 87
- Gráfico N° 25** Distribución Porcentual del Nivel de las respuestas aportadas a los Ítems 25 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas.. 88
- Gráfico N° 26** Distribución de Porcentual del Nivel de las respuestas aportadas al ítems 26 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas 89
- Gráfico N°27** Distribución de Porcentajes del Nivel de Necesidades Básicas. Trabajo de las respuestas aportadas a los Ítems 27 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 91
- Gráfico N.- 28** Distribución de Porcentual del Nivel de Necesidades de Seguridad de las respuestas aportadas a los ítems 28 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas. 92

Gráfico N.29 Distribución de Porcentual del Nivel de Necesidades Sociales de las respuestas aportadas al Ítems 29 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas.

Gráfico N.- 30 Distribución de Porcentual del Nivel de los Incentivos Percibidos de las respuestas aportadas al Ítems 30 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas

Gráfico N.- 31 Distribución Porcentual de las Necesidades Básicas Identificadas por el Personal de las respuestas aportadas al Ítems 31 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas

Gráfico N.- 32 Distribución de Porcentual de las Necesidades de Seguridad de las respuestas aportadas al Ítems 32 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas

Gráfico N 33 Distribución Porcentual de Necesidades Sociales y de Superación Identificadas por el Personal de las respuestas aportadas al Ítem 33 de la aplicación de un Cuestionario a los empleados del. Hospital Dr., Luis Razetti Barinas Estado Barinas



**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado.
Maestría Gerencia Pública**

**Estrategias Organizacionales para la optimización del clima laboral
departamento de Enfermería en el del Hospital Luis Razetti del Estado
Barinas año 2019.**

**Autor: Aurimar Méndez
Tutor: Norellys Concha
Año: 2020**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad proponer estrategias Organizacionales para optimizar el clima Organizacional en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas. La investigación fue de tipo, cuantitativa descriptiva, de campo. La población estuvo compuesta por treinta (30) empleados. Para la recolección de datos la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario constituido por 33 ítems dicho instrumento se estructuró en cinco (5) dimensiones en la escala de Likert y tomando en cuenta las alternativas de respuestas: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca con (33) indicadores que permitieron medir los objetivos de la investigación. Este estudio se ubicó en el tipo de investigación proyecto factible Los resultados obtenidos se presentaron en cuadros y gráficos de barras analizados de acuerdo a la estadística descriptiva, se llegó a la conclusión de que si es necesario la creación del plan de estrategias para la institución, donde se aborden acciones motivacionales y comunicacionales, así mismo, los contenidos de planificación, organización, dirección y control y además, se obtuvo porcentajes relevantes en cuanto a que el rol del gerente es deficiente, no planifica, no organiza talleres, no estimula a su personal, las relaciones interpersonales han decaído, con lo que se afirma que es necesario la creación de un plan Estratégico. La propuesta tuvo por título Estrategias Gerenciales para Optimizar el Clima Organizacional en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas. Para la obtención de un clima organizacional grato en toda empresa es crucial tener a sus trabajadores realizando funciones en un ambiente donde se sientan atraídos y motivados, para ellos se debe tener condiciones de trabajo óptimas y seguras, lo que se denota que este factor resultó ser una debilidad que puede estar afectando al clima Organizacional por ende al desempeño laboral.

Palabras claves: Plan, Clima organizacional, Estrategias, Desempeño Laboral



**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"
Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado.
Maestría Gerencia Pública**

**Organizational Strategies for the optimization of the work climate in the
Nursing Department of the Luis Razetti Barinas Hospital.**

Autor: Aurimar Méndez

Tutor: Norellys Concha

Año: 2020

SUMMARY

The purpose of this research was to propose organizational strategies to optimize the Organizational climate in the Department of Nursing of the Hospital Dr. Luis Razetti Barinas. The research was kind, quantitative descriptive, field. The population consisted of thirty (30) employees. For data collection the technique used was the survey and the instrument a questionnaire consisting of 33 items this instrument was structured into five (5) dimensions on the Likert scale and taking into account the alternatives of responses: Always, almost always, almost never, and never with (33) indicators that allowed to measure the objectives of the research. This study was placed in the feasible project research type The results obtained were presented in tables and bar charts analyzed according to the descriptive statistics, it was concluded that if it is necessary to create the strategy plan for the institution, where motivational and communication actions are addressed, as well as the contents of planning, organization, management and control and in addition, relevant percentages were obtained in that the role of the manager is poor, does not plan, does not organize workshops, does not stimulate its staff, interpersonal relationships have decayed, thus stating that it is necessary to create a Strategic plan. The proposal was titled Management Strategies to Optimize the Organizational Climate in the Department of Nursing of the Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas. To obtain a pleasant organizational climate in every company it is crucial to have their workers perform functions in an environment where they are attracted and motivated, for them you must have optimal and safe working conditions, which is denoted that this factor turned out to be a weakness that may be affecting the organizational climate.

Keywords: Plan, Organizacional Climate, Strategies, Job Performance

INTRODUCCION

En las organizaciones, la gerencia es la encargada de preparar el terreno para garantizar las condiciones en virtud de ofrecer una formación de calidad, el bienestar de todos los que hacen vida en la misma, es por ello que se debe lograr la satisfacción máxima de todo su personal. Estos líderes deben fijar las metas y establecer expectativas diseñando planes de trabajo que les permitan alcanzar los objetivos teniendo clara las condiciones que puedan impedir o permitir el éxito de las mismas.

Hoy en día requiere que las organizaciones estén a cargo de personas altamente calificadas, con actitudes intelectuales, personales y laborales, es decir, una persona hacedora de soluciones coyunturales con las exigencias y expectativas en los cambios a fin de lograr el éxito de las mismas, exigen que los gerentes se conviertan en líderes de cambio, motivando a sus colaboradores para que realicen modificaciones, asumiendo un compromiso renovador con la empresa. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución. Para un Gerente es de suma importancia evaluar a sus empleados, ya que puede determinar fortalezas y debilidades, tomar medidas correctivas, establecer una comunicación más fluida y directa con los mismos para mejorar su desarrollo en la labor que se está realizando. Y lo más importante, fortalecer las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

En esta realidad problemática sobre los factores de clima organizacional como determinantes con respecto al desempeño se analizará las estrategias organizacionales del personal del Departamento de Enfermería del Hospital “Dr. Luis Razetti”, para ofrecer sugerencias, de manera que se tomen en cuenta como elementos claves que contribuirán a reforzar la actitud participativa de cada uno de los empleados, ayudarlos a sentirse más identificados y comprometidos con su trabajo. Y a su vez, puedan enriquecer sus políticas laborales a partir de las recomendaciones que sugiere la presente investigación. Esta investigación se estructuró bajo el siguiente esquema de trabajo:

Capítulo I: señala los principales aspectos a considerar para la realización del proyecto en su totalidad. Contiene la contextualización del problema, la problemática que se desea resolver, el objetivo general y los objetivos específicos y la justificación del proyecto.

Capítulo II, Marco Teórico, comprende los antecedentes de la investigación que sirven de referencia al estudio, las bases teóricas y las bases legales como fundamentos bibliográficos y documentales.

El Capítulo III, tipo y diseño de la investigación, metodologías utilizadas, la población y la muestra del objeto de estudio, validez y las Técnicas de análisis instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV, está constituido por los análisis de los datos, con cuadros, gráficos e interpretaciones de los mismos.

El Capítulo V, conclusiones y Recomendaciones de la investigación.

El Capítulo VI comprende la propuesta, fundamentación, objetivos generales y específicos, fases, entre otros aspectos.

Referencias

Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Las organizaciones son un factor clave en la vida de la sociedad y el desarrollo de un país, de ellas proveen los recursos necesarios para el sostenimiento económico, social y cultural de todas las personas, independientemente de la función que cumplan en ella y del sector económico donde se desarrolla, necesitan del factor humano para alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

Para que una organización refleje calidad y competitividad en los servicios o productos que ofrece, es necesario que los individuos que la componen desempeñen su trabajo en un ambiente laboral que permita y favorezca la consecución de estándares de productividad, eficacia y servicio.

Las organizaciones en el siglo XXI, a nivel mundial, se enfrentan, con escenarios altamente complejos en cuanto a retos muy precisos en el área de conocimiento, así como en el caso de la enseñanza continua donde se les exige modelar conductas, que permitan garantizar un ambiente confortable a través un buen clima organizacional aplicando nuevos estilos de liderazgo que promueva la transformación, para así enseñar a desarrollar criterios de servicio al igual que la adopción del cambio en las organizaciones, en especial en la gerencia, donde todos los procesos, aspiraciones y propósitos estén centrados en los empleados.

Por otra parte, en las organizaciones contemporáneas de casi todos los países de Latinoamérica, igualmente se han producido cambios en la gestión gerencial la cual ha desequilibrado la dimensión social por su acelerado proceso de transformación y aceptación por parte del personal directivo. Así mismo, destaca Beckhard (2014), que:

En toda Latinoamérica, se han realizado grandes propuestas de innovación, especialmente en el ámbito

formativo, en pro de asimilar y aplicar un liderazgo a la par de los enfoques gerenciales bajo nuevos estilos, como es el transformacional para lograr un mejor desempeño en sus actores ya que, el propósito central de cualquier institución u organización es coordinar los esfuerzos de las personas hacia el logro de los objetivos prefijados". (p.73)

De allí, existen varios factores que influyen en cualquier clima organizacional tales como la comunicación, la falta de reconocimiento, baja motivación, deficientes relaciones interpersonales y la falta de coordinación entre los equipos de trabajo, los cuales en conjunto forman parte del clima organizacional, tienden a generar dificultades en la gestión que es desarrollada en institución, departamento, coordinación o unidad impidiéndoles obtener una adecuada consolidación, crecimiento y expansión.

De esta realidad, no escapa Venezuela ya que según Ratty (2012):

Las organizaciones o entidades tanto pública como privadas venezolanas en el presente adolecen, en su gran mayoría, de un buen clima organizacional y ello ha conllevado problemas en la prestación del servicio y la satisfacción de los trabajadores, demandando que se tomen las acciones correspondientes para garantizar un buen comportamiento organizacional (p. 3).

Las organizaciones públicas están operando en entornos cambiantes, aunque no tan dinámicos como en las empresas; sin embargo, por la necesidad de adaptación a sus nuevas insuficiencias, las mismas se ven obligadas a reconsiderar ciertos elementos de rigidez. Es por ello, que resulta importante conocer las condiciones presentes en el sitio laboral, que facilite la planificación de acciones tendientes a mejorar el comportamiento de los empleados, innovar la calidad del desempeño, propiciar las relaciones interpersonales, favorecer el trabajo en equipo, la creatividad e iniciativa personal para garantizar de manera eficaz la productividad de este ambiente.

Al respecto Alcántara (2012) menciona que las instituciones de salud pública en Venezuela evidencian serias deficiencias en cuanto a la calidad de la gerencia y por ende a la satisfacción laboral por parte del personal, debido a las condiciones laborales en las cuales están inmersas.

En este escenario de las instituciones públicas de salud, se encuentran los Hospitales, las cuales presentan una crisis enmarcada en rasgos individualistas con excesivas estructuras burocráticas organizativas, situados a espaldas de los problemas sociales, económicos, culturales, con una falta de liderazgo, una deficiente calidad en los servicios y alto déficit en el desempeño de funciones gerenciales, sin embargo, todo ello requiere, de un buen desempeño del personal que lo integra.

En este orden de ideas, es necesario plantear que el personal, se reconozca como una parte esencial en los establecimientos de salud, ya que es el primer contacto entre usuarios, usuarias y la institución. En donde existen factores tanto intrínsecos como extrínsecos que afectan las jornadas de trabajo e inciden en la satisfacción laboral del personal.

En el caso del Departamento de Enfermería del Hospital “Dr. Luis Razetti”, se observa debilidades en el aspecto del clima organizacional., y en base a entrevistas preliminares realizadas a los empleados del Departamento de enfermería se pudo recoger una serie de inquietudes, inconformidades y acotaciones relacionadas con el adecuado desempeño del personal.

Por consiguiente de manera paulatina en el departamento de enfermería se ha venido trabajando en la reestructuración y unificación de las diferentes formas de manejo del personal; muestra de ello se tiene: el cambio de personal administrativo, ascensos, aumento de sueldos entre otras, pero estos esfuerzos aún no son efectivos en la percepción de los funcionarios, los cuales se observa descontento, insatisfacción que lógicamente repercute en el clima de la organización, desarrollando ambientes laborales confusos, inestables, de incertidumbre debido a las expectativas generadas por las diferentes condiciones para crear una barrera en contra de los acontecimientos que se conocen han desestabilizado su estructura, la desintegración en los equipos de trabajo, la falta de comunicación, poca motivación laboral y

relaciones interpersonales conflictivas en los diversos grupos de trabajo, para no mencionar un sin número de características que muestran el débil clima laboral que se vive actualmente en las cuales se encuentra el personal del departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti del Municipio Barinas Estado Barinas.

En este orden de ideas, se considera implementar estrategias que le permitan al personal del Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti mejorar el clima organizacional partiendo de un diagnóstico en tiempo real de la situación actual que permita establecer las causas del ambiente de trabajo, a fin de conocer detalladamente las percepciones de los trabajadores y proponer soluciones adecuadas para cambiarlas. Es así que a través del diseño de estrategias efectivas se busca acabar con los problemas de fondo respecto al clima de trabajo de los empleados, para cambiar o mejorar la percepción que tienen actualmente, para que se trabaje conjuntamente los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, y se tengan canales más efectivos de comunicación y se disminuyan eviten la pérdida de buen recurso humano, el malestar laboral y el bajo rendimiento.

En consecuencia, se plantean las siguientes interrogantes que direccionarán la presente investigación:

¿Cómo es el clima organizacional del personal en el desempeño laboral de los trabajadores que labora en el departamento de enfermería del Hospital “Dr. Luis Razetti”, Barinas?

¿Qué factores intervienen en el clima organizacional del personal que labora en el departamento de enfermería del Hospital “Dr. Luis Razetti”, Barinas

¿Cuáles estrategias deben ser implementadas para mejorar el clima organizacional en el Departamento de Enfermería del Hospital “Dr. Luis Razetti” de Barinas?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 objetivo General

Proponer estrategias organizacionales para la optimización del clima laboral en el Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas del Estado Barinas. Año 2019.

1.2.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar qué elementos determinan actualmente el clima organizacional del personal del Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas

Describir los factores de clima organizacional presentes en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas.

Diseñar estrategias organizacionales para la optimización del clima laboral para el personal de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas.

1.3 Justificación

A través del clima organizacional se percibe, se detecta los aspectos fuertes y débiles en tal caso se pueda proponer los ajustes necesarios en programas de acción que puedan ser ejecutados la necesidad de crear estrategias que mejoren y garanticen un clima organizacional apropiado.

Desde el punto de vista Teórico: La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de teorías y conceptos básicos de clima organizacional, encontrar la explicación al clima presente en el personal que labora dentro del Departamento de Enfermería del Hospital “Dr. Luis Razetti” que afecta en gran proporción los resultados que hoy tiene y que son muestra del problema que se presenta. Este conocimiento proporcionara información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios

planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional.

Desde el punto de vista Metodológico el cual toma como referencia el marco teórico de las relaciones humanas que introduce conceptos tales como la autoridad, racionalidad, departamentalización, división del trabajo, estándares de producción, supervisión, motivación, organización informal, dinámica de grupo, y comportamiento organizacional, cuya relación hace que se obtengan perfiles de la organización a partir de los cuales es posible inferir el clima e identificar los aspectos fuertes y débiles sobre los cuales pueden orientarse estrategias de cambio.

Para la Institución el análisis del clima organizacional constituirá una herramienta fundamental que apoyará y reforzará el proceso de mejora continua que puede desarrollar la alta Gerencia de la Institución. Esta investigación servirá como base para futuras investigaciones que se realicen tanto en las empresas o instituciones tanto públicas como privadas que ofrezcan el mismo servicio. Por lo tanto, se justifica la necesidad de diseñar estrategias que irán a solventar una situación para mejorar clima organizacional directamente en el campo laboral, representándose a través del beneficio obtenido por la institución, la productividad de sus empleados

Las líneas de Investigación que están enmarcado en este proyecto de investigación son las siguientes:

La línea de investigación de Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria ciencia y tecnología (MPPEUCT) corresponde al área Sociedad del Conocimiento, y por consiguiente al desarrollo de la ciencia y tecnología en el campo de la administración de las políticas públicas para enriquecer la teoría y la práctica de la gestión pública

Para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ)); es la línea de Modelos de cultura organizacional en la administración pública venezolana, cuyo propósito es analizar y valorar las capacidades de los trabajadores que a su vez permitan fortalecer la posición competitiva del departamento de Enfermería del Hospital Dr. "Luis Razetti"

Por otra parte, correspondiente a la coordinación de estudios avanzados de Maestría en Administración mención Gerencia y Planificación Institucional de la Universidad experimental de los llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ), se encuentra enmarcada dentro de la línea de investigación de Gerencia publica la cual está contemplada en el manual de Trabajos de Grado por lo que, conlleva a esta investigar en la estructura de una organización publica con miras de optimizar la Gerencia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es la fase de la investigación donde se detallan, describen y dan a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada.

Para Arias (2012) el marco teórico es el conjunto de experiencias, leyes, teorías o hipótesis que justifican y explican la importancia, necesidad y enfoques adoptados en una investigación” (p.106). Atendiendo a esta definición en el presente proyecto se proporcionarán las teorías que le darán significado a la investigación. Es a partir de las teorías existentes sobre el objeto de estudio, como puede generarse nuevos conocimientos. Cabe señalar entonces, que dependerá en gran medida de la naturaleza de la investigación, tomando en cuenta que el análisis y exposición de material bibliográfico, enfoques, investigaciones y antecedentes en general, la cual son considerados de gran ayuda para el desarrollo de la presente investigación.

2.1 Reseña histórica Hospital “Dr. Luis Razetti”

Durante los primeros años en el siglo XX, es donde surge la Venezuela de la industria y en consecuencia el crecimiento exagerado de la población, se hace necesario crear en todos los Estados los centros de atención de asistencia médica.

En el estado Barinas aparecieron las construcciones de un hospital a partir del año 1922, cuando el presidente del Estado Zamora, Isidro Cordero opto por adquirir la casona de la sucesión sanguínea y bajo la dirección del maestro Olivares. Se realizaron los planos y proyectos para las debidas instalaciones. Pero fue realmente bajo el gobierno del General Eleazar López Contreras, cuando el crecimiento de la población se vio en la necesidad de crear el primer centro asistencial del estado, para

ese momento el presidente General Jordán Falcón, organiza una junta de beneficencia, con el fin de recolectar fondos para la construcción de la obra.

Entre los colaboradores se destacaron afamados Médicos quienes decidieron colocarle el nombre honorable Doctor Luis Razetti: para bautizar el hospital de Barinas y al finalizar la construcción queda como director de esta institución el Médico Cirujano español Vicente Gómez. Este hospital fue creado en el año de 1936.

Para el año de 1950 bajo la dirección profesional de Roben A. Díaz pasa el hospital de Barinas a depender directamente del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social: y entre 1961 y 1970 fue tanto el progreso que había alcanzado que se contrató en Alemania el primer Anatomopatólogo que ha tenido Barinas, en la persona de Doctor Eberhard, quien con sus conocimientos enseñó a los Médicos de Barinas la causa de la muerte de tantos pacientes por tuberculosis.

Posteriormente para el año de 1971 bajo el gobierno Doctor Rafael Caldera, se observa la necesidad de ampliar y diversificar la cobertura de asistencia médica debido al aumento cuantitativo de la población. Es así como en ese mismo año se comienza a construir una edificación más moderna y adaptada a las necesidades y exigencias de la población.

Finalmente, el 05 de diciembre de 1976 bajo la presidencia del señor Carlos Andrés Pérez fue inaugurado el primer centro occidental tipo III de Barinas. Cabe destacar que el Hospital General Doctor Luís Razetti se encuentra ubicado en el municipio autónomo Barinas, específicamente entre calle Cedeño y el callejón Cruz Paredes, geográficamente se encuentra ubicado al noreste del estado. En el sector denominado La Carolina, entre calle Cedeño cruce con avenida Cumana.

Esta organización está conformada por un director, un sub-director, un administrador, sesenta y un departamentos, cada uno de ellos con sus respectivas funciones específicas y un personal suficientemente capacitado para realizar las actividades que ahí se realizan y donde los niveles de mando van en línea recta, es decir: las decisiones son tomadas en niveles superiores y delegados a los demás departamentos.

El primer director de la nueva sede del Hospital Doctor Luís Razetti fue el doctor Manuel Vicente Galambi y su primera enfermera jefe fue Lourdes Rangel de Gómez, quienes tuvieron la responsabilidad de la organización de este centro, junto con el personal existente para ese momento.

Visión

El Hospital General Doctor “Luís Razetti” del Estado Barinas, tiene como visión convertirse en agente de transformación para la salud integral del individuo, cumpliendo una función eficaz y eficiente con recursos materiales, humanos y financieros que permita iniciar el proceso de optimización de los servicios en todas las unidades ínter departamentales y ambulatorios de zonas cercanas o limítrofes de las comunidades que asisten a este centro hospitalario en búsqueda de atención médica gratuita e integrar al individuo en el menor tiempo posible. (dirsaludbarinas.gob.ve, 2014).

Misión

El Hospital General “Doctor Luís Razetti” tiene como misión prestar atención médica asistencial preventiva, curativa y de rehabilitación para disminuir la mortalidad de los pacientes que acuden a este centro hospitalario; y ejecuta una labor educativa en el área de docencia de pregrado formando profesionales de la Medicina, Enfermería, Nutricionista y en el área de Post-Grado en Pediatría y Puericultura. (Http: //www. dirsaludbarinas.gob.ve, 2014)

Objetivos de la Organización

- Prestar servicios médicos asistenciales tanto preventivo-curativo y de rehabilitación de la población en general, con la finalidad de disminuir la mortalidad que por enfermedad o por accidente ocurran.
- Prestar servicios interrelacionada mente con los demás centros públicos dispensadores de salud.
- Prestar labores formativas a los estudiantes de medicina
- Apoyar a las otras unidades de la zona en estudio.

- Tratamiento y rehabilitación de los pacientes

([Http://www.dirsaludbarinas.gob.ve](http://www.dirsaludbarinas.gob.ve), 2014)

Tipo y Rama de Actividades

Impartir a la población una asistencia médica completa, prestando atención medico asistencial preventiva, curativa y de rehabilitación para disminuir la mortalidad de los pacientes que acuden a este centro hospitalario; y ejecuta una labor educativa en el área de docencia de pre-grado formando profesionales de la Medicina, Enfermería, Nutricionista y en el área de Post-Grado en medicina están: Pediatría, Puericultura, Cirugía general, Cirugía pediátrica, Anestesiología, Ginecología y obstetricia, Cuidados intensivos, en el área de enfermería Hemoterapia, Intensivista, neonatal, quirúrgico.

Estructura Organizativa

El Hospital Doctor Luís Razetti es una institución integrada por un (1) Director, un (1) sub- director, una comisión técnica y 5 departamentos.

El hospital “El Doctor Luís Razetti” de Barinas cuenta con una edificación de cinco (5) pisos y dos anexos, donde se realizan las consultas de medicina preventiva y el otro de Nefrología adscrito al Instituto del Seguro Social (IVSS)

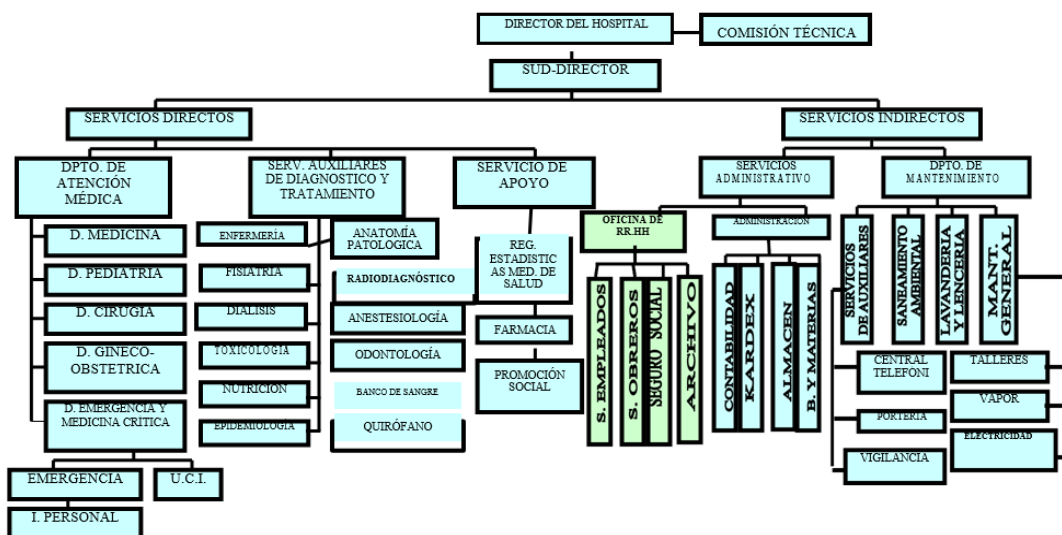


Figura N°1.Organigrama Hospital Dr. Luis Razetti. Barinas. Dirección Regional de salud Barinas

2.2 Antecedentes de la investigación

El desarrollo de esta investigación, está sujeto principalmente a la revisión previa de bibliografías, de tesis y proyectos que han sido realizados y que se relacionan con el contenido del trabajo, los cuales la fortalecen a través de información necesaria para la documentación de la misma, entre los proyectos de investigación que fueron estudiados se destacan los siguientes:

A nivel Internacional

Barberena G, (2017). En su trabajo de tesis titulado **“Clima Organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017”** para optar al título de Master en Salud Publica, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Se planteó como objetivo valorar el clima organizacional del departamento de enfermería en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños durante el periodo de marzo abril 2017. Cuyo diseño El tipo de estudio fue descriptivo, de corte transversal.

Fue constituido por 30 participantes distribuidos en los siguientes cargos: 11 supervisoras de enfermería, 01 master en docencia, 02 licenciados y 16 jefes de unidad. El Instrumento de recolección de información que se utilizó fue elaborado por la Organización Panamericana de la Salud en su programa regional de desarrollo de servicios de salud y publicado en el documento de teoría y desarrollo organizacional.

Como resultado de la investigación se obtuvo para la variable motivación un valor de 3.2, liderazgo un valor de 3.5, participación con valor de 3.1y reciprocidad de 3.2 valorado en medio o poco satisfactorio. El Clima Organizacional del departamento del Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en el período Marzo-abril 2017, obtuvo 52 puntos equivalente a un valor de 3.3 categorizado según el instrumento de la OPS como medio o poco satisfactorio,

destacando que el personal siente hay un buen liderazgo por parte del departamento, pero se considera se debe trabajar en las variables participación, motivación y reciprocidad, para alcanzar de forma integral la satisfacción de los recursos.

Como conclusión general se obtuvo que el clima organizacional del departamento de enfermería de Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños en el período Marzo-Abril 2017, fue valorado en un nivel medio o poco satisfactorio, se debe poner énfasis en la variable participación para alcanzar de forma integral la satisfacción de los recursos. IES, UNAN, Managua, Nicaragua. Se planteó Valorar el clima organizacional del departamento de enfermería en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños durante el periodo de Marzo-Abril 2017.

La vinculación de este trabajo radica en el hecho de que se evidencia una conexión entre el clima Organizacional y el desempeño laboral sin importar el nivel, aspectos que son la esencia de la actual investigación, lo que proporciona insumos para el desarrollo de la misma. Al hacer referencia a esta investigación, su contenido guarda relación con los objetivos propuestos para el estudio realizado en Hospital “Dr. Luis Razetti”, que se ocupa en el presente trabajo; como también en relación con niveles jerárquicos dentro del departamento de enfermería del Hospital DR. Luis Razetti.

Gallegos, F. (2016), realizo un estudio titulado “**clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa**”, Para optar el Grado de Magister en ciencias contables y financieras con mención en: auditoria y gestión tributaria Arequipa, Perú.

Se desarrolló mediante un estudio cuantitativo con un diseño correlacional descriptivo en el marco de un Estudio de Caso. El principal instrumento de recolección de los datos que fue aplicado a los servidores toma en cuenta el cuestionario denominado Escala EDCO y Escala de Likert, la primera encuesta contiene preguntas sobre clima organizacional y el otro está basado en el desempeño laboral. Se ha utilizado SPSS versión 23 con el que se procesó y se obtuvieron los resultados y la comprobación de la relación entre variables.

Entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores, se observa que existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor o nivel de significancia inferior a 0.05 (5%). En estos casos, cuando el clima organizacional presenta un nivel de promedio, los indicadores presentan un nivel de muy bueno. Respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no existe relación entre la variable y los indicadores.

La importancia de mencionar este trabajo es hacer evidente el hecho de que se estudia el clima organizacional dentro de una unidad el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa como objetivo conocer el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa, específicamente los departamentos de Asesoría Legal, Presupuesto, Informática, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Patrimonio y Gerencia.

Esta investigación descrita anteriormente tiene relación con esta investigación, por cuanto describe el comportamiento organizacional como elemento valioso para examinar la dinámica de las relaciones interpersonales que forman parte para obtener el buen desempeño de la organización, en este sentido las organizaciones pueden obtener herramientas que le permitan fortalecer el ambiente en el que labora su personal y mejorarlas funciones que desempeñan de acuerdo a los objetivos planteados en su estructura organizativa, lo cual hace que esta investigación tenga información que atañe al presente estudio.

A nivel Nacional

Se considera el trabajo de investigación propuesto por Rodríguez (2015), titulado “Plan Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos que Optimice el Desempeño del Personal de la Alcaldía del Municipio Girardot, Estado Aragua”, trabajo de grado para optar a Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. El objetivo general fue diseñar un Plan Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos para Optimizar el Desempeño del Personal de la Alcaldía del Municipio Girardot del Estado Aragua. La metodología se enmarcó dentro de un

estudio no experimental de tipo transaccional descriptiva, apoyado en una investigación de diseño de campo, bajo la modalidad de proyecto factible, la muestra fue de 30 trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos, para una población de 631 trabajadores, la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, formado por 39 preguntas de tipo Likert y validado por medio de juicio de expertos.

La Técnica para la presentación de los datos fue la representación gráfica. Se establecieron las conclusiones tanto para los resultados del diagnóstico, como para el desarrollo de los objetivos de la propuesta diseñados para el Plan Estratégico a partir de la Matriz DOFA; así como las recomendaciones para el seguimiento del Plan. Las conclusiones que dieron lugar a esta investigación una vez diagnosticada la situación actual en cuanto a la gestión de la Dirección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio Girardot del Estado Aragua, los resultados permitieron establecer las conclusiones del diagnóstico para las dimensiones siguientes:

En materia de planificación se detectaron debilidades de las funciones, en lo que respecta a la utilización de métodos para formular el presupuesto y seguimiento al desarrollo del plan. En materia de organización, los recursos humanos, materiales y económicos, no son proporcionales a las necesidades y requerimientos que demanda la Institución. La falta de integración entre los empleados, afecta las relaciones laborales, porque los funcionarios en su mayoría, no comparten las mismas razones, argumentos y/o materias como un conjunto de propósitos o fines.

Mediante la función de dirección, el nivel de comunicación entre directores, jefes y empleados no fluye adecuadamente, lo que impide que todas las personas manejen el flujo de información que se necesita para la toma de decisiones. En materia de Control, con el diagnóstico se llegó a la conclusión que no se ejerce en forma eficiente medidas adecuadas de seguimiento y control de las actividades para evaluar el desempeño del personal.

De esta manera, el estudio antes descrito, se relaciona con la presente investigación en cuanto a la búsqueda de propiciar el trabajo eficaz de los empleados

públicos en Venezuela a través de la evaluación del rendimiento laboral de los mismos, que a su vez serán recompensados justificadamente por medio del argumento cronometrado y sistemático de sus funciones.

Valencia (2017) desarrolló una investigación titulada: “Medición del Clima Organizacional en el Sector Manufacturero de Pinturas de la Región Central”, presentado ante la Universidad Bicentenario de Aragua, para optar al título de Magister en Gerencia Mención Administración. Utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva de tipo evaluativa. La población estuvo constituida por los empleados de las diferentes empresas que conforman el sector manufacturero de pinturas de la región central del país y la muestra fue seleccionada a través de un muestreo intencional y quedó conformada por ciento cincuenta y siete (157) trabajadores.

Concluye que el clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo. Se encontró que la variable retribución del clima organizacional evidencia un porcentaje significativo de personas que no están de acuerdo con la parte económica que les brinda la empresa.

Aportará a la investigación actual los factores que pueden influir negativamente en el clima organizacional, lo que fue de gran ayuda para identificar los elementos que permiten realizar mediciones referentes a la atmósfera en la cual se desenvuelven los trabajadores a la hora de ejecutar sus actividades cotidianas.

A nivel Regional

Pérez, A (2015), en su investigación: “Propuesta de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional en Confitería El Loro, C.A., Sucursal Barinas, Estado Barinas”, se planteó como objetivo diseñar estrategias para mejorar el clima organizacional, para lo cual enmarcó su tipo de investigación en descriptiva de campo. Como técnica de recolección de datos, aplicó un cuestionario al personal administrativo y operativo de la empresa objeto de estudio.

Los resultados presentaron que los trabajadores eran muy pocos colaboradores, los gerentes o directivos no tomaban en cuenta las ideas que los trabajadores podían adoptar. Todas estas situaciones, evidencian que las ideas de los empleados con frecuencia no se tomaban en cuenta; el personal sentía poca responsabilidad por el éxito o el fracaso que obtuviera el gerente en sus decisiones unilaterales, en los cuales se reemplaza la cooperación con reglas formales. En este sentido, se evidenció la necesidad de aplicar estrategias para el mejoramiento del clima organizacional. Finalmente diseñó las estrategias a partir de la aplicación de la matriz FODA, las cuales propuso a la empresa para su correspondiente implantación.

Todo lo antes expuesto, aportó a la investigación actual la necesidad que tienen las organizaciones de proponer estrategias organizacionales para mejorar el clima organizacional, para de esta forma incrementar la participación, el rendimiento laboral, el desempeño y consolidar el compromiso de los trabajadores para con su trabajo y para con la empresa

Por otro lado, Molina, Reyes y Suárez (2015), En su trabajo titulado “Clima organizacional que contribuya al mejoramiento del desempeño laboral del área de gerencia de piso de ventas de Makro Comercializadora S.A”, de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), ubicada en Barinas, Estado Barinas, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional que contribuya al mejoramiento del desempeño laboral de los empleados del área de gerencia del piso de ventas, Makro Comercializadora S.A. Barinas En esta investigación, se utilizó como metodología un diseño de campo y documental de carácter descriptivo bajo la modalidad de proyecto factible; se concluye que en la empresa; factores como la motivación, comunicación y responsabilidad, son las que determinan el clima organizacional .Otros factores como el respeto, relaciones interpersonales y reconocimientos necesitan atención y mejoría para que no afecten negativamente el desempeño del personal, para la obtención de la información se utilizó como instrumento un cuestionario de tipo cerrado.

El estudio de Molina, Reyes y Suarez se consideró como un antecedente para la investigación actual, debido a que puso de manifiesto cómo el rendimiento laboral

puede verse afectado por factores tales como el respeto, relaciones interpersonales, la motivación, el reconocimiento social, entre otros factores que están vinculados con el clima organizacional. Por ello, fue de gran ayuda para el fortalecimiento de las bases teóricas en donde se fundamentó este estudio.

Por otro lado, es necesario entender que las organizaciones tienen diferentes perspectivas que ayudan a entender su funcionamiento, una de ellas es: la visualización de la organización como un sistema abierto que encara y configura a la organización.

Lo antes expuesto permite afirmar que estas investigaciones guardan una estrecha relación con la presente ya que hace énfasis Clima Organizacional.

2.3 Bases Teóricas

Según Córdova (2007), Las bases teóricas permite llevar a cabo un trabajo de investigación, una base teórica formará la plataforma sobre la cual se construye el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, sin ella no se puede analizar los resultados, presentando una estructura sobre la cual se diseña el estudio.

2.3.1. Teoría del clima organizacional de Likert

2.3.1.1. Teoría de los sistemas.

La teoría de los sistemas Likert citado por Brunet (1999, pp. 23-24) establece que el comportamiento por los subordinados es causado, en parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y valores. La reacción del individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta. Lo que cuenta es cómo ve la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar.

A su vez Brunet (2011, pp. 28-29) cita a Likert, quien establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional. Estas variables son:

1. **Variables causales**, son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Estas variables están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes. Dentro de las variables causales se citan:
 - a. Las que pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes.
 - b. Son variables independientes (de causa y efecto), si estas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables, si éstas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.
2. **Variables intermediarias**, estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa (las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones), son las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa. Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales
3. **Variables finales**, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida, estas constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para Likert, el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus

capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va adoptar.

2.3.1.2. Tipos de clima organizacional

A partir de las configuraciones de las variables en la teoría sistema de organizaciones Likert, llega a determinar dos grandes tipos de clima organizacional.

Al respecto Brunet (2011, pp. 30-32) considera que la combinación y la interacción de las variables que estableció Likert (causales, intermedias y finales) permite determinar dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

El clima de tipo autoritario

Sistema I - Autoritario explotador, la dirección no tiene la confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

El sistema II Autoritario paternalista, existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Es decir, existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

El clima participativo:

Sistema III Consultivo, es la que tiene confianza en sus empleados donde pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes. Hay un alto grado de confianza.

El sistema IV- Participación en grupo, existe la confianza de los empleados por parte de la dirección, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado donde existe una estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable. Por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

El éxito en el funcionamiento de las organizaciones estará tanto más garantizado cuando mayor acercamiento haya con respecto al clima IV (Participación Plena). Todas las desconfianzas, amenazas, ordenes, medios, conformismos, controles, incomunicación, propios de los climas de tipo autoritario van a ir a convertirse, conforme caminamos hacia los climas participativos, en confianza, comunicación, aspiradores, delegaciones de funciones, en definitiva, en auténticas relaciones entre superiores y subordinados, dado que toda la dinámica organizativa va a asentarse sobre el principio de la participación, presente en todo el proceso participativo. Desde la planificación hasta la evaluación de tareas y resultados.

La teoría del clima organizacional de Likert, permite visualizar, en términos de causa y efecto, la naturaleza de los climas que se estudian, así como también el papel o influencia de las variables que conforman el clima que se observa. Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones; sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. Por tanto, el ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y eso es considerado como el clima organizacional. El clima organizacional refleja el funcionamiento interno de una organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad

Esta Teoría establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

Además, el modelo de Likert sustenta este estudio ya que determina como

debe ser el ambiente en la organización, cual debe prevalecer y que cambios se deben implantar para derivar el perfil y clima organizacional deseado

2.3.1.3 Características del clima organizacional

Litwin y Stinger (1998, pp. 47- 48) postulan la existencia de nueve características que determinan el clima organizacional: Las características del clima organizacional repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y su comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencia para la organización como, productividad, satisfacción, rotación y adaptación.

- 1. Estructura**, es la que representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- 2. Responsabilidad**, es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- 3. Recompensa**, corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- 4. Desafío**, corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización de los desafíos que impone el trabajo, promueve los riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- 5. Relaciones**, es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre jefes y empleados.
- 6. Cooperación**, es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo, el énfasis este puesto en el apoyo mutuo.
- 7. Estándares**, es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las

organizaciones sobre las normas del rendimiento.

8. Conflictos, es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. **9. Identidad**, es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de las organizaciones.

9. Identidad: es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen

En este punto es conveniente mostrar, para una mayor comprensión de las visiones de los autores más destacados, el siguiente contraste: (Véase en el cuadro Nro.1).

Cuadro N°1

Dimensiones del clima organizacional

DIMENSIONES ESTABLECIDAS POR LIKERT.	DIMENSIONES SEGÚN LITWIN Y STINGER.
1. Los métodos de mando. Forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los trabajadores	1. Estructura. Percepción de los trabajadores acerca de las normas, procedimientos, burocracias entre otros.
2. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.	2. Responsabilidad. Impresión de los trabajadores acerca de la autonomía en su trabajo.
3. Las características de los procesos de Comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos	3. Recompensa. Percepción de los trabajadores acerca del reconocimiento por el trabajo bien ejecutado
4. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción supervisor/subordinado para establecer los objetivos de la investigación.	4. Desafío. Impresión de los trabajadores acerca de los riesgos o desafíos que le impone su trabajo
5 las características de los procesos de la toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.	5. Relaciones. Percepción de los trabajadores acerca de la existencia de un ambiente de excelentes relaciones entre pares como también entre jefes y subordinados
6. Las características de los procesos de Planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos y directrices	6- Cooperación. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores
7. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales	7. Estándares. Percepción de los trabajadores acerca de la imposición de normas de rendimiento por parte de la empresa

8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La participación, así como la formación deseada	8. Conflictos. Impresión de los trabajadores acerca de la aceptación y solución de los problemas por parte de la organización.
	9. Identidad. Sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

FUENTE: Litwin y Stinger, 1978, Likert citado por Brunet, (2004).

Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico del clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por diversos autores a fin de definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

Enfoque teórico de Chiavenato en torno al clima organizacional

Según Chiavenato (1994), en los comienzos la investigación del clima organizacional, se postulaba la participación como una forma de conseguir que los miembros de la organización se sintieran integrados a los procesos de toma de decisiones de la misma.

Coincide esta afirmación, con el interés de algunos trabajos provenientes de la Escuela de Relaciones Humanas, que veían en la participación una forma de conseguir que los miembros de la organización pudieran alcanzar sus niveles de necesidades superiores, en el esquema de la escala de necesidades de Maslow.

La escala de necesidades, había indicado que las necesidades superiores se plantean en el individuo una vez que éste veía relativamente satisfechas sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades que seguían en la escala a las seguridades, eran las de pertenencia. El reconocerse perteneciendo a un grupo, el sentirse integrado a una organización, podría ser altamente motivador para una persona que hubiera superado sus inquietudes de seguridad. Una vez razonablemente satisfechas las necesidades de pertenencia, comienza a aparecer según Maslow las necesidades de estima y autoestima.

La estima y la autoestima se encuentran relacionadas, porque ha demostrado que la persona construye su percepción de sí misma a partir de la percepción que tiene de la apreciación que los demás hacen de sí. Un individuo que se ve reconocido y estimado por quienes lo rodean y son importantes para él, es probable que desarrolle una imagen favorable de sí mismo.

Estas necesidades de estima y autoestima podrían ser desarrolladas por un sistema organizacional que permitiera y fomentara el reconocimiento del trabajo de sus miembros. Este reconocimiento puede ser hecho parte de un sistema de recompensas y, también, parte de un estilo participativo consultivo, en que cada persona puede sentir que su aporte es valioso para la organización a la que pertenece. Finalmente, el más alto nivel de necesidades considerado por Maslow, es el de autorrealización. Sólo se presenta cuando el individuo puede ver medianamente satisfechas sus necesidades de estima y autoestima. Esta necesidad superior puede ser favorecida por un sistema organizacional que utilice el talento creativo de sus miembros fomentando su participación resolutive en la toma de decisiones. Una persona que participa en tal sistema, tendrá la oportunidad de contribuir a la adopción de las decisiones que afectarán su propio trabajo.

Por consiguiente, en lo que respecta a las organizaciones donde se da el clima organizacional, Chiavenato (2007), las refiere como: Sistemas de actividades conscientemente coordinadas por dos o más personas, donde la cooperación entre estas es esencial para la existencia de la organización, la cual existe solo cuando hay personas capaces de comunicarse, que estén dispuestas a contribuir en una acción conjunta, con la finalidad de alcanzar un objetivo común. En una organización el recurso humano o capital humano está integrado por las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en el cualquier nivel jerárquico, es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos y materiales (p.321).

De esta manera, la importancia del clima organizacional subyace en el factor humano, que en el contexto de las relaciones interpersonales adquiere una mayor relevancia dada la permanencia en sus puestos de trabajo para la prestancia del servicio, donde se ubican de acuerdo al perfil profesional en las distintas unidades de la estructura funcional de la institución, permitiéndoles ejercer funciones en los diferentes cargos o vacantes a través del esfuerzo conjunto.

Es un cambio temporal en la actitud de las personas con respecto al ambiente organizacional que los rodea, estén o no acostumbrados a éste.

Teoría de la motivación

El estudio de las teorías relacionadas con la motivación necesariamente deben estar presentes en este estudio debido a que es un factor esencial de lo que se conoce como clima organizacional, el cual a su vez son como el conjunto de motivos que intervienen en un acto electivo, según su origen los motivos pueden ser de carácter fisiológicos e innatos (como lo son el hambre, el sueño) o sociales; estos últimos se adquieren durante la socialización, formándose en función de las relaciones interpersonales, los valores, las normas y las instituciones sociales. La motivación es importante ya que es un proceso multifacético que tiene implicaciones individuales.

A continuación, mencionaremos las principales teorías de motivación

Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg, contemporáneo de Maslow y psicólogo clínico como él, dedicó gran parte de su vida a trasladar al ámbito de la empresa sus conocimientos sobre la conducta humana. Con la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso.

La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de higiene factores como la política y la administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas. El análisis y evaluación de las respuestas generadas permitió a Herzberg y a sus colaboradores llegar a la conclusión que la motivación en los entornos laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos: factores higiénicos o factores extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Establecida por Abraham Maslow, psicólogo estadounidense nacido en 1908, desarrollo una interesante teoría de la Motivación en los seres humanos, establece

una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, esta se ha representado en forma de “La Pirámide de Maslow”.

Según Maslow un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel. El nivel más bajo de las necesidades humana son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación, sueño, reposo, abrigo; asimismo las necesidades de seguridad agrupan el segundo nivel de las necesidades humanas, las cuales llevan a los individuos a que se protejan ante situaciones de peligro. Determinó la hipótesis de que, dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar:

- a. Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo
- b. Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- c. Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, como necesidad de asociación aceptación, participación afecta, amistad y amor y estima.

Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la autorrealización.

Las necesidades de autorrealización son las que llevan a las personas a realizarse durante toda la vida y a desarrollar su potencial; son las necesidades más elevadas. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Un factor importante, es que, las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

Podemos señalar que las teorías de la motivación desarrolladas por Maslow y por Herzberg presentan puntos de coincidencia sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo social), en tanto que los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias (necesidades de autoestima y de autorrealización).

Las teorías de la motivación expuestas por Maslow y Herzberg son muy recíprocas. El aporte de estas dos teorías puede simplificarse en que las personas pueden verse como poseedores de necesidades o motivos generalizados. Estas necesidades pueden ser distribuidas en una jerarquía que va de fisiológicas y de seguridad a las necesidades de autorrealización; estas necesidades y motivos pueden entenderse como una influencia directa sobre el comportamiento, y por ende a la estructura organizacional. En conclusión, la mejor forma de organización es aquella que busca optimizar la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales a través de la motivación, estímulos, formación de grupos de trabajo y de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones; buena comunicación, supervisión entre otros aspectos.

2.3.2.- Marco Conceptual

Una vez comprendido el tema de investigación en la teoría, y tal como lo menciona (Méndez, 2001) “el investigador define y delimita, según su criterio y de acuerdo con su marco teórico, algunos conceptos involucrados en las variables de investigación” (p.109).

Por lo anterior se suministrarán los conceptos básicos y técnicos que se manejarán para entender la situación de clima organizacional en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas.

Clima Organizacional

Forehand y Gilmer, 1977, citado por Goncalves (2003), definen el clima organizacional desde un enfoque estructuralista como “el conjunto de características permanente que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el

comportamiento de las personas que la forman” (p.84).

Partiendo de esta definición, el clima organizacional se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo y determina la personalidad de la organización, tal como es vista por sus miembros y que interactúa con las características individuales afectando por consiguiente su comportamiento. Por otro lado, Rodríguez y cols. (2004), conciben el clima organizacional desde un punto de vista subjetivo, definiéndolo como “la opinión que el empleado se forma de la organización” (p.254).

Pues bien, el clima organizacional establece la personalidad de una organización, debido a que está formado por una variedad de dimensiones y componentes que interactúan entre el comportamiento humano. Por eso, el administrador debe tener claro que clima se vive en la organización, de lo contrario tiene que estudiarlo e identificarlo, para modificarlo si lo considera necesario. Es importante demarcar que, dentro de esos factores circunstanciales, es necesario considerar mantener un clima adecuado inmerso en salud laboral, que significa un estado completo de bienestar físico, mental y social.

Tipos de Motivación

La motivación implica el conjunto de aquellos factores que desarrolla una determinada organización capaz de provocar, mantener y dirigir un determinado comportamiento de los trabajadores. Existen dos tipos de motivación:

- a. **Motivación intrínseca:** Según Méndez (2006) “es aquella en la que la acción es un fin en sí mismo y no pretende ningún premio o recompensa exterior a la acción”. La motivación intrínseca en el trabajo viene dada por las características de la actividad laboral que se realiza.

Busca satisfacer necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral en sí misma y con control interno (lo hago porque me sale del interior hacerlo y no porque me den recompensas o premios si lo hago).

- b. **Motivación extrínseca:** Méndez señala que “la motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc.”

Según lo señalado anteriormente; si la empresa logra que su estructura esté motivada tanto intrínseca como extrínsecamente, podrá tener a sus empleados con un buen nivel de integración y satisfacción, logrando un clima organizacional que repercutirá beneficiosamente en su nivel de rendimiento, lo que redundará en logros de las metas y productividad para la organización.

Clima Laboral Favorable.

Todas las organizaciones tienen propósito, estructura y una colectividad de personas y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos. Para ello, el clima laboral es un factor fundamental en el buen funcionamiento de la organización, que se pone de manifiesto en las relaciones interpersonales efectivas, bien sea entre la línea de mando gerencial con los niveles jerárquicos más bajos en la estructura de la organización.

Robbins (1990, p.335) considera el clima organizacional es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas.

De ahí, que se habla con gran énfasis sobre el clima laboral ya que al hacer referencia a este tema se hace mención a las relaciones interpersonales en toda la línea de mando de la estructura de la organización, al ambiente agradable de trabajo gracias a las condiciones óptimas del medio aunado a claridad de las asignaciones de responsabilidades y del sistema en general de la misma, tal como lo indica Caligiore y Díaz (2003) quienes plantean que “la interacción de estos componentes producen patrones de relación variadas y específicas que encajan en lo que se ha denominado Clima Organizacional”. (pág. 645).

Por lo tanto, al obtener un entorno armonioso para las actividades laborales se

obtendrá un mejor desempeño de los trabajadores.

Asimismo, el clima laboral es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de ésta, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros.

Determinantes del Clima Organizacional

Son aquellos agentes que inciden en el ambiente de trabajo de una institución. Según, Martínez (2003), “el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción y entre otros” (p.70). En este contexto, el clima organizacional depende en cierto modo, del estilo de liderazgo utilizado por el Jefe del Departamento, de las políticas y los valores existentes, estructura organizacional de la institución universitaria, características de los empleados y entre otros.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo. Es decir, que las condiciones de trabajo están supeditadas a cambios, por lo tanto, cuando el clima es favorable para el docente este alcanza sus niveles más altos de desempeño, pero si por el contrario el jefe departamental no muestra interés en fortalecer las relaciones laborales, y motivar al personal, el ambiente de trabajo puede mostrarse negativo, lo que generará conflictos, entre el personal docente.

-La Satisfacción laboral

Según (Davis & Newstrom, (1999) definen a la satisfacción laboral como "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo (p.276).

El concepto de satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales. La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio de entre lo que una persona desea y lo que puede obtener. La consecuencia de esta evaluación genera un

sentimiento positivo o de satisfacción, o un sentimiento negativo o de insatisfacción según el empleado encuentre en su trabajo condiciones que desea (o ausencia de realidades indeseadas) o discrepancias entre lo obtenido y lo deseado. En resumen, el grado de satisfacción se ve afectado por el Clima Organizacional”.

La responsabilidad: de las personas se relaciona con la forma como ejercitan la autoridad y el poder que le confiere el cargo, la autonomía y el cumplimiento de sus tareas para alcanzar resultados. Los empleados cumplen con las tareas asignadas a su cargo. En la organización, las personas tienen autonomía y libertad para innovar, aportar con su iniciativa a tareas y procesos. Hay diferentes niveles de supervisión sobre el trabajo. Las personas asumen riesgos y aceptan retos en sus tareas para alcanzar los resultados. Las personas tienen capacidad de enfrentar problemas y actúan en forma responsable. De acuerdo con el nivel del cargo las personas son empoderadas para toma de decisiones.

La toma de decisiones: los directivos empoderan a los empleados según sus capacidades, el cargo y la tarea asignada, lo que les permite dar opiniones y participar en decisiones en contextos particulares. De acuerdo con esto se define el tipo y frecuencia de la supervisión. El cargo y las tareas asignadas a las personas determinan el carácter y nivel de decisiones en las que pueden intervenir. La manera como los jefes ejercen su autoridad y hacen supervisión permite o impide que los empleados participen. Los directivos confían en los empleados por sus capacidades, así como por el cargo que desempeñan y las responsabilidades.

El trabajo en equipo: los empleados establecen procesos asociativos en su interacción social, unen esfuerzos, ofrecen apoyo, se integran a sus competencias para trabajar en forma conjunta para alcanzar metas y cumplir con resultados (p.46) La calidad de las relaciones interpersonales se manifiesta en el compañerismo que establecen las personas, lo que propicia ambientes de trabajo satisfactorios. La calidad de las relaciones interpersonales puede afectarse por conflictos que son consecuencia de diferencias de opinión entre las personas, quienes las solucionan de común acuerdo. Cuando las personas se enfrentan a situaciones difíciles en su trabajo,

establecen relaciones de apoyo, colaboración con el propósito de integrar esfuerzos para alcanzar resultados.

Resultados y recompensas: los empleados entienden que las tareas que ejecutan se diseñan en función de los propósitos planteados, los cuales conocen, y que orientan su desempeño hacia el cumplimiento de sus metas, lo que les otorga reconocimiento, distinguirse de sus compañeros, desarrollo personal y promoción en el cargo. Las acciones de motivación que la empresa y sus líderes proponen producen compromiso en el trabajo, libertad para proponer y ejecutar cambios y se refleja en los resultados. Las personas conocen los objetivos y metas de la organización.

Cooperación y apoyo: se establecen procesos de calidad en la interacción social produciendo ambientes de trabajo apropiados en los que hay relaciones positivas, de apoyo, colaboración, confianza, amistad y compañerismo. Además, hay bienestar por el bienestar de las personas. La cooperación y apoyo aportan al cumplimiento de los resultados propuestos. La calidad de las relaciones interpersonales entre empleados y jefes propicia un ambiente de trabajo satisfactorio que se proyecta en un adecuado nivel de confianza y colaboración. Los directivos manifiestan interés por las personas, las apoyan y la capacitan para que alcancen un nivel eficiente en su desempeño. La cooperación y apoyo en las relaciones que establecen las personas deben ser en doble sentido, entre empleados y los jefes.

Las personas pueden establecer procesos de comunicación y apoyo que les permita superar las dificultades que se presenten en el cumplimiento de sus tareas y en relación con sus compañeros.

Liderazgo: los líderes consideran que las personas son importantes para la organización. En su acción ejercen el poder y toman decisiones con estilos diferentes que influyen en el comportamiento de los empleados, además los apoyan y orientan en su desempeño para alcanzar resultados, utilizan sanciones y/o recompensas de acuerdo con el desempeño, se preocupan por sus necesidades, su desempeño y propician la conformación de grupos de trabajo.

. De acuerdo con Lourdes Münch (2011) el liderazgo es la habilidad de inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos y de una visión. Existe

diferencia entre los conceptos de líder, liderazgo y los estilos de dirección; de nada le sirve a una organización contar con una gran cantidad de recursos materiales y tecnológicos si los directivos no tienen la capacidad de coordinar y guiar los esfuerzos del personal para obtener la máxima calidad y productividad en la consecución de los objetivos. Los líderes consideran que las personas son importantes para la organización. En su acción ejercen el poder y toman decisiones con estilos diferentes que influyen en el comportamiento de los empleados, además los apoyan y orientan en su desempeño para alcanzar resultados, utilizan sanciones y/o recompensas de acuerdo con el desempeño, se preocupan por sus necesidades, su desempeño y propician la conformación de grupos de trabajo.

Relaciones Interpersonales. Las relaciones interpersonales que se caracterizan por la confianza y apoyo entre empleados y superiores determinan ambientes propios de trabajo. Las diferencias que resultan en las relaciones entre las personas pueden influir en su comportamiento y desempeño. Las personas establecen procesos de interacción social de carácter asociativos, colaboran y se ayudan entre sí.

Riesgos: las personas asumen riesgos y desafíos. Los resultados de su desempeño dependen del conocimiento de la tarea y proceso, su capacidad de innovar, habilidad e intención de aportar, además de la autonomía y apoyo que le ofrecen los directivos. Las personas asumen los desafíos y los retos propios de su trabajo.

Comunicación: se espera que las personas tengan acceso y compartan información necesaria y útil sobre la organización, sus procesos, resultados y tareas, contribuyendo al mejor desempeño. La comunicación tiene relación con el nivel del cargo que desempeñan las personas, de acuerdo con esto será de carácter impersonal o abierto, amistosa y agradable. La calidad en la comunicación determina un acceso a la misma.

Control: el control y supervisión del trabajo y desempeño de las personas en procesos y resultados, evalúa el cumplimiento de sus tareas, nivel de rendimiento y calidad de resultados. Independientemente de la frecuencia con que se realice, los superiores y subalternos deben tener la posibilidad de comentar sobre sus resultados, aciertos y errores, lo que genera confianza y un control menos rígido sobre tareas y

procesos. La organización define la frecuencia con la que se supervisa el desempeño de las personas en su trabajo. Mediante el control los jefes exigen que las personas cumplan con las responsabilidades y tareas de su cargo, así como los resultados esperados.

Sentido de pertenencia: el compromiso que tienen las personas con la organización les produce satisfacción con su trabajo y el ambiente que les rodea: además perciben que su trabajo es valorado, que participan y aportan con sus opiniones. Los factores motivacionales impactan el nivel de satisfacción de las personas, que manifiestan su satisfacción y gusto con su trabajo y el medio laboral El reconocimiento y valoración del trabajo de las personas los hacen sentir importantes para la organización Las personas manifiestan su satisfacción por la empresa y el trabajo que ejecutan cuando son tenidas en cuenta sus opiniones y aportes en el trabajo y la organización.

Estrategia Organizacional

Para las organizaciones la estrategia es una guía para lograr un máximo de efectividad en la administración de todos los recursos en el cumplimiento de la misión. El concepto de estrategia en el año 1944 es introducido en el campo económico y académico por Von Newman y Morgerstern con la teoría de los juegos. Posteriormente en el año 1962 se introduce en el campo de la teoría del Management, por Alfred Chandler y Kenneth Andrews, citado por Serna (2010) como “la determinación de metas básicas de largo plazo y objetivos de una empresa, la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para alcanzar estas metas” (p.20).

Según David (2008) “las estrategias gerenciales implican el conjunto de acciones orientadas a planificar, organizar, dirigir y evaluar una organización, con la finalidad de lograr las metas y los objetivos propuestos con anticipación” (p. 88).

Se puede decir que, las estrategias gerenciales son todas aquellas acciones que el gerente aplicará aunado a la motivación del personal que dirige para mantener un clima armonioso dentro de la organización, así los miembros de la misma se sentirán más motivados por la eficacia de la labor que allí se desempeña, al mismo tiempo, sentirán compromiso con la institución, se propondrán metas positivas en pro de la

excelencia laboral y esto le permitirá al gerente controlar y evaluar de manera más amplia la labor desempeñada por sus miembros al respecto.

Los gerentes, públicos o privados, deben estar capacitados para enfrentar los temporales evitando riesgos y aprovechando oportunidades. Como se puede apreciar todos los autores citados coinciden parcialmente en sus definiciones; no obstante, se pueden percibir claramente dos tendencias fundamentales. La primera se refiere a la dinámica de la empresa con su entorno; la segunda, defiende el arte de generar objetivos, programas y políticas y la forma de alcanzarlos como vía para cumplir la misión de la misma.

Organizaciones

Las organizaciones, según Thompson (2007): “no siempre podemos definirlo adecuadamente. Sin embargo, en el contexto empresarial es importante tener una idea cabal acerca de lo que significa este término para poder referirnos con propiedad, ya sea, a una entidad (organización con o sin fines de lucro)

Gerencia

Según Martínez (2006) “Es el proceso de planeación, organización, actuación y control de las operaciones de la organización, que permiten mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales esenciales, alcanzar sus objetivos de una manera efectiva y eficiente, existen dos tipos de gerencia uno en las organizaciones privada y pública, la gerencia en las organizaciones privadas cumple con manuales de procedimiento y en la pública no ya sea en diferentes sectores. En las entidades públicas, de manera general, persiguen sus objetivos en función a sus dictámenes de misión y de visión, de acuerdo con las expectativas de sus usuarios. Los objetivos instituciones públicos deben armonizarse con los planes y programas que las enmarcan sean de orden nacional o territorial.

La gerencia pública moderna cada vez adquiere más relevancia en el meso espacio y es allí donde los territorios, las comunidades y los usuarios encuentran buena parte de la respuesta a sus necesidades. Su preocupación en la gerencia en las instituciones pública educativas se mueve bajo las directrices de una política. Implica también que el gerente deba hacerse cargo de que el clima de su grupo de trabajo sea

resultado de su acción gerencial. Además, significa creer en la capacidad de los individuos dentro de la organización para agregar valor a través de la innovación en cualquiera de sus formas. Significa una búsqueda genuina de nuevas formas de hacer las cosas en lugar de tratar de hacer las mismas a un costo menor. Se trata de pensar en términos de valor y no en términos de costos exclusivamente. Significa tomar el riesgo de cambiar el statu quo y hacerse cargo.

Gerencia Organizacional.

De la Torre, (2000); define la gerencia Organizacional desde la innovación, señala: “las instituciones no es un conjunto de elementos estructurales y organizativos, sino, ante todo, un grupo humano que reflexiona y debate, que comparte ideales, que fija metas, que es sensible a inquietudes y problemas, que elaboran programas educativos y establece estrategias.” Es así como, la función de dirigir es una dinámica que evoluciona continuamente, por lo que el gerente busca guiar los esfuerzos, facilitando la motivación de los empleados, a fin de que sus actividades estén orientadas a la consecución de los objetivos de la institución; la finalidad es hacer el cumplimiento de las funciones y responsabilidades en conjunto, es decir la piedra angular es el recurso humano.

De allí que, para establecer un clima organizacional acorde a través de la gerencia se deben consolidar las siguientes habilidades:

1. Capacidad de trabajo en equipo con el cumplimiento de sus responsabilidades.
2. Habilidad para entender y usar conceptos de su propia habilidad.
3. Habilidad para distribuir los recursos necesarios a fin de satisfacer las necesidades.

Estos recursos posteriormente se convierten en herramientas que se dividen en el área de la creatividad, planificación, organización, comunicación, liderazgo, y control, por lo que el gerente debe poseer y aportar a la institución toda la capacidad y preparación intelectual al igual que su efectividad hacia la misma, con la finalidad de cumplir con su normal funcionamiento y lograr la optimización de los resultados.

Proceso Administrativo

Para poder realizar el análisis teórico conceptual acerca de las estrategias y

gestión en las empresas, es necesario profundizar en los elementos referidos al proceso administrativo, el cual es definido por Mejías (2000), cuando plantea que “Toda empresa es un conjunto de procesos que de manera concatenada comienzan y terminan con el cliente. Todo lo que hacemos es un proceso”, destacando así la importancia de los mismos en las empresas

La Administración requiere la realización sistemática de un conjunto de actividades que suelen agruparse en varias funciones administrativas o gerenciales, estas son: la planificación, la organización, la dirección y el control, dirección y control.

Planificación: Chiavenato (2001), la define como “el punto de partida del proceso administrativo, incluye el establecimiento de objetivos, metas y el diseño de estrategias para alcanzarlos”. (p. 77). Cuando un gerente lleva un trabajo sistematizado, la primera labor que debe cumplir es con la planificación. Al gerente planificar, tiene la oportunidad de observar cual es el trabajo a realizar y de qué manera lo puede ejecutar, cuales son las estrategias y métodos a utilizar, qué recurso físico, humano y financiero posee para llevar a cabo la acción con eficacia y que le brinde mayores beneficios. Al cumplir este primer paso, existen pocas posibilidades de haber error en el trabajo, ya que se toma en cuenta todos los pros y contra que puedan presentarse

Los resultados de esta operación marcan el rumbo de la organización, en esa dirección se encaminan los esfuerzos de sus miembros. Un gerente e no planifica, no lleva un trabajo coordinado y sistemático, y esto generaría resultados nocivos para el curso de sus funciones, creando así, descontrol de las actividades a cumplir, y con ello el incumplimiento del resto de sus labores.

Organización: Una vez planificada las actividades a realizar, se procede a organizar las acciones a ejecutar, conjuntamente con los recursos disponibles, dentro de la organización se ejecutan funciones, como determinar quiénes son los encargados a realizar la actividad a cumplir, seleccionar cuales son los recursos necesarios a implementar, como y donde se llevarían a cabo las mismas.

Dirección: Chiavenato (2001), plantea la dirección como “la activación, orientación y mantenimiento del esfuerzo humano para dar cumplimiento a los planes”. (p. 80).. Incluye la motivación de las personas para la realización de sus labores, la instauración de un liderazgo como guía, la coordinación de los esfuerzos individuales hacia el logro de objetivos comunes y el tratamiento de conflictos, además, de la oportunidad de comunicación abierta y espontánea para dar participación a todos los miembros involucrados a fin de que se sientan tomados en cuenta para el eje de las actividades.

Control: Chiavenato (2001), manifiesta que la función de control “busca asegurar que los resultados obtenidos en un determinado momento se ajusten a las exigencias de los planes”. (p. 81). En esta fase se evalúa el trabajo realizado. Aquí se verifica si se lograron los objetivos propuestos en la fase de planificación. El control permite, además, evaluar el desenvolvimiento de los actores participantes en las actividades planteadas comparando los logros obtenidos con las perspectivas planeadas en la primera fase. Esta, por ser la última fase, va a orientar de manera que si hubo alguna acción que no llenó las expectativas para mejorar o buscar otras estrategias y herramientas o la inclusión de nuevas ideas en otras actividades venideras.

Incluye monitoreo de actividades, comparación de resultados con metas propuestas, corrección de desviaciones y retroalimentación para redefinición de objetivos o estrategias, si fuera necesario.

Estructura Organizacional

La estructura de una organización se define como las tareas del trabajo, son divididas, agrupadas y coordinadas formalmente. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Los cuales inciden en la organización, y por ende, en el clima organizacional. Según Rodríguez (1999):

Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en el que éste se da, las relaciones

interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (p.159)

La definición de clima organizacional se ha entendido como un conjunto de factores que los miembros de una organización aprecian de sus vivencias, experiencias y percepciones organizacionales. Está constituido por directrices que cada trabajador tiene de sí mismo y de la organización. Según Stoner (1996), “la estructura organizacional es un marco que preparan los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización” (p.345). Toda organización tiene una estructura de tareas, la existencia de la estructura distingue a las organizaciones. La evidencia más visible de la estructura es por lo general el organigrama, los cuales no son el único aspecto de la organización, estas consisten en departamentos, unidades y divisiones, que son llevadas a cabo por personas que combinan sus esfuerzos a fin de obtener resultados mayores a los de otros departamentos.

Roles Gerenciales

Un gerente debe cumplir con ciertas funciones que le permitan realizar su labor de manera efectiva, entre ellos, debe estar abierto al cambio, saber escuchar ideas y opiniones que le sirvan para mejorar en el ámbito profesional, además debe tener una actitud positiva para los retos que se le presenten. Al mismo tiempo, un gerente debe saber administrar el recurso tanto físico como humano con los que cuenta, aprovechando las habilidades y potencialidades que cada uno posee. Según Chiavenato (2001), “alcanzar los objetivos organizacionales mediante la coordinación de los esfuerzos individuales de todos, no es un proceso que pueda dejarse al azar” (p.75). Requiere la realización sistemática de un conjunto de actividades que suelen agruparse en varias funciones administrativas o gerenciales, estas son: la planificación, la organización, la dirección y el control, dirección

2.4 Bases Legales

En el proceso de elaboración de este estudio, es importante traer a consideración los aspectos vinculados al marco normativo en el cual se desenvuelve la explicación del clima organizacional a continuación se presentan los fundamentos legales relacionados con la investigación, que atendiendo a la jerarquía de las leyes, exige de hacer referencia, en primer lugar, a la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Como norma fundamental del ordenamiento jurídico venezolano, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado y de estos con sus ciudadanos, determinando así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. Adicionalmente, garantizar al pueblo sus derechos y libertades. Por ello, establece lo fines esenciales del Estado, entre los cuales destacan los expuestos en el Artículo 3, el cual ordena que:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Es por lo antes expuesto que, es un fin para el Estado venezolano la promoción de la prosperidad de los trabajadores. De esta forma, la explicación del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas, está en concordancia con el contenido de la Constitución, ya que al igual que la Carta Magna, busca propiciar las condiciones necesarias para optimizar el clima organizacional.

Artículo 87.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En este artículo, se establece claramente que todas las personas tienen derecho al trabajo, pero también tienen derecho a obtener beneficios entre ellos: bienestar, considerado uno de los factores más importantes dentro de la organización, pues de ello depende garantizar un rendimiento efectivo dentro de la institución

Por lo tanto, todos los venezolanos tienen el derecho y el deber de trabajar, para lo cual el Estado garantiza la obtención de una ocupación productiva a través del fomento del empleo. De igual forma, busca avalar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. En beneficio del desarrollo físicos y psíquico del trabajador, el patrono proveer las condiciones necesarias para ello, dichas condiciones también deben ser empleadas para que el trabajador goce de tiempo libre para su esparcimiento y recreación

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012)

Esta ley, se considera fundamental para la elaboración de la explicación del clima organizacional, porque incluye el marco normativo bajo el cual deben regirse todas las personas que presten sus servicios bajo relación de dependencia en Venezuela, para el eficaz y eficiente desempeño del trabajo

En este sentido, la LOTTT (2012) tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), según lo establece en su Artículo 1.

La finalidad de esta ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Así mismo, el artículo 5 plantea lo que se entiende por medio ambiente de trabajo, el cual son como lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, sean públicos o privados.

Siguiendo con el orden de ideas, esta ley establece en el Artículo 21 que:

Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Por ello, ninguna de las personas que prestan servicios en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas, podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo, ya que en todo cargo los trabajadores deberán materializar el proceso social de trabajo que tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren la independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de los individuos.

Por otra parte, esta ley establece la responsabilidad objetiva del patrono o patrona cuando ordena en el Artículo 43, lo siguiente:

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Por lo tanto, los trabajadores que prestan servicios en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas deben disfrutar de condiciones de trabajo óptimas para la ejecución de sus actividades. Asimismo, este texto legal establece que el patrono o la patrona no puede modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora; si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley, su reglamento y demás leyes que rigen la materia.

Artículo 185 señala que “el trabajo deberá prestarse en condiciones que permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal, mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias entre otras” (p.167).

Del presente artículo, se desprende la necesidad que el recurso humano en la realización de sus tareas, debe tener buenas condiciones de trabajo, un clima armonioso, que garantice un rendimiento óptimo de la labor que desarrolla

Artículo 236 El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades Físicas y mentales.

Este artículo se refiere específicamente a la obligación que tiene el patrono de tomar las medidas de higiene y seguridad, esto es proporcionando en el lugar de trabajo un medio ambiente adecuado para la protección física del trabajador. La Ley además en el artículo, atribuye al Ejecutivo Nacional para que en ejercicio de sus

potestades reglamentarias, tipifique las actividades laborales cuya realización sea nociva y vaya en detrimento de la salud del trabajador.

Artículo 237: Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.

Al efecto, este artículo de la Ley establece que cuando esto suceda el trabajador antes de realizar el trabajo debe conocer los riesgos al manejarlos, esto es, que el patrono está en la obligación de desarrollar los mecanismos de prevención y educación para que los trabajadores tomen en cuenta las medidas de seguridad al momento de laborar.

Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre Ministerio del Poder Popular Para la Salud MPPPS y el Sindicato de Empleados Públicos Unitario de la Salud SUBESEB 2016-2018

Clausula N° 8 establece las condiciones de trabajo: El Empleador se compromete a mantener las condiciones laborales de los Trabajadores, en el ejercicio del cumplimiento de sus funciones cuando cumplan labores de mayor remuneración, o sean sometidos a periodos de entrenamientos que redunden en su beneficios garantizar, en todos los ambientes de trabajo de los diferentes centros administrativos y dispensadores de salud, condiciones óptimas de higiene y seguridad, acorde con lo dispuesto en Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), las normas establecidas en las Leyes y Reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la presente Convención.

2.5 Sistema de variables.

Según Álvarez (2010), define las variables como: “Todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio”. (p.24). La variable es un aspecto o dimensión que tiene como característica la capacidad de asumir distintos

valores, esta capacidad viene dada por el hecho de que ella varia, y esa variación se puede observar, medir y estudiar.

Definición Conceptual

Según Hernández (2003), “Una definición conceptual trata el termino o variable con otros términos” (p.170). La conceptualización de las variables trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados, que son necesarios para definir las variables de la investigación, pero insuficientes porque no nos relacionan directamente con la realidad. Según lo expuesto la tarea consiste en descomponer las variables en los aspectos o elementos que constituyen los rasgos característicos de las variables.

Cuadro N° 4 Operacionalización de las variables

Objetivo General: Proponer estrategias organizacionales para la optimización del clima laboral en el Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas del Estado Barinas					
Objetivos específicos	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
-Diagnosticar que elementos determinan actualmente el clima organizacional en el personal Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas	Clima Organizacional	Son las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral. Díaz, (2008).	Elementos del clima Organizacional	-Satisfacción -Responsabilidad -Toma de decisiones -Trabajo en equipo -Recompensa -Cooperación -Liderazgo -Comunicación	1 2 3,4 5 6 7 8 9,10
Describir los factores de clima organizacional presentes en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas	Factores del Clima Organizacional	Son los que afectan al clima laboral determinado por la percepción que tenga cada persona en función de sus actitudes experiencias expectativas. (García, 1995)	Características del Clima Organizacional	Estructura -Responsabilidad -Recompensa -Relac. Interpers. -Desafío -Compañerismo Estándares Conflictos -Identidad	11 12 13 14 15 16 15 17 18 19
			Factores que Favorecen	-Motivación -Productividad -Logro	20 21 22
			- Factores que Afectan	- Ausentismo -Rotación laboral -Afilación	23 24 25
Diseñar estrategias organizacionales para la optimización del clima laboral para el personal de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas	Estrategias Gerenciales	Es la creación, implementación y evaluación de las decisiones. Robbins (2001)	Rol Gerencial	-Planificación -Organización Dirección - Control	26,27 28,29 30,31 32,33

Méndez A. (2020)

CAPITULO III

Marco Metodológico

Todo proceso de investigación exige la determinación de los lineamientos metodológicos, según Arias (2012), esta tarea consiste en: “hacer operativos los conceptos y elementos del problema que se estudia”. Entre los cuales se destacan: tipo de investigación, diseño de la investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la técnica de análisis de los datos y las fases de la investigación. Por esta razón, se expone a continuación el contenido de este capítulo, que regirá el presente estudio.

3.1 Naturaleza de la Investigación

La investigación se enmarcará en el paradigma cuantitativo, según Hernández, Fernández, y Baptista (2010), “los estudios cuantitativos siguen un patrón predecible y estructurando el proceso. En una investigación cuantitativa se pretende explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos” (p. 18). Vale decir, que los estudios cuantitativos se basan en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente.

En tal sentido, la indagación se enfocó en el paradigma cuantitativo debido a que los datos se recolectaran directamente donde ocurren los hechos para luego procesarlos estadísticamente e interpretar los resultados para realizar las consideraciones y/o argumentaciones respectivas.

3.2 Tipo de Investigación

Según Tamayo (2004), los tipos de investigación se definen de acuerdo con los propósitos del autor de la investigación. En este caso se ha dividido en dos (02) formas y tres (03) tipos, de los cuales se desprenden o pueden incluirse los diferentes

estudios de investigación. En este sentido, para dar solución a los problemas de manera científica es necesario conocer los tipos de investigación posibles aplicables enfocándose en los tipos antes indicados.

En este sentido, Tamayo y Tamayo (2004, P.54) consideran que la investigación descriptiva comprende el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. Es decir, la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta de los mismos.

Así mismo, Sabino (1996), afirma que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto su estructura o comportamiento.

Ahora bien, tomando en cuenta los autores anteriormente referidos, el presente estudio se considera como una investigación del tipo descriptiva, debido a que se investiga la variable objeto de estudio, el clima laboral en el Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti del Estado Barinas; con el fin de establecer estrategias organizacionales para la optimización del clima laboral, los cuales serán las bases esenciales para la concesión de los objetivos.

Por otra parte, considerando su finalidad, la misma se coincide con Hurtado (2000, pág. 325), en que la presente investigación se tipifica como Proyectiva, considerando que la misma consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo como solución a un problema o necesidad de tipo práctico ya sea de un grupo social o de una institución, en un área particular del conocimiento como a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generados involucrados y las tendencias futuras.

Por consiguiente, la presente investigación se considera proyectiva, debido a que propone elaborar estrategias organizacionales para optimizar el clima laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti.

Para la misma investigación Balestrini (2000, pág. 7) afirma que estas tienen como objetivo principal diseñar o crear propuestas dirigidas a resolver determinadas situaciones.

3.3 Diseño de la Investigación

En cuanto al tipo de diseño, el estudio se ubica en los de Campo, definidos por Bavaresco (2006, pág. 56), como las realizadas en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello, permite el conocimiento más a fondo del problema por parte de los investigadores y puede manipular los datos con más seguridad.

Por lo antes expuesto, se deduce que el presente estudio es de campo ya que los datos se recolectan directamente en diferentes dependencias adscritas al Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas, sin manipular variables algunas tomándose los datos de la realidad.

Debido a la forma de obtener los datos, también se considera la investigación como de campo, siguiendo los criterios de Sabino (1992, pág. 36), quien la define como aquella que se refiere a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo completo del investigador y su equipo; estos datos obtenidos de la experiencia empírica son llamados primarios, de la denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza.

Este tipo de investigación tiene como característica fundamental la de poner al investigador en contacto con el objetivo o sujeto investigado pero, sin la posibilidad de control o estudio de todas o de algunas variables; es por esto que el presente estudio se considera de campo, debido a que para poder desarrollar el diseño es necesario recolectar datos directamente del sitio de estudio y obtenerlos de diferentes dependencias adscritas al departamento del Hospital Dr. Luis Razetti relacionadas con el tema permitiendo el conocimiento más a fondo del problema.

Además, en criterio de Hernández Sampieri y otros (2006), existen distintos tipos de diseños aplicados a investigación tales como el No Experimental, definido como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables dependientes para ver su efecto sobre otras variables. Por lo que solo se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Por lo tanto, la investigación también se clasifica como no experimental por qué no se manipularán ninguna de las variables, solo se observa y analiza su estado actual para determinar los requerimientos necesarios a cubrir para lograr el control de acceso mediante tecnología biométrica entre sucursales distantes.

En el mismo contexto Sampieri (2006, pág. 208), clasifica la investigación no experimental como transversal definiéndola como el tipo de investigación que recolecta los datos en un solo momento y en un tiempo único. El propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.4 Modalidad de la Investigación

El estudio de esta investigación estuvo enmarcado bajo la modalidad de proyecto factible, el cual para Palella y Martins (2006) establecen que “consiste en elaborar una propuesta viable destinada a entender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica”. (p.97). De modo que, el propósito fundamental de esta modalidad es presentar proposiciones o planteamientos que se puedan ejecutar, una propuesta factible para solucionar los requerimientos de la Institución, haciendo referencia a las políticas y/o programas del Estado. El proyecto factible, constituye un proceso de transformación al cubrir una parte de la realidad; el punto de partida es el diseño de un plan, programa, proyecto o lineamientos la cual está en la determinación de las necesidades de la Institución.

3.5 Población

Para la determinación de la población o universo de estudio se seleccionaron aquellas unidades relacionadas directa o indirectamente con el objeto de la investigación, como lo expone Balestrini (ob. cit.:122), quien señala que: “El concepto de población se plantea desde el punto de vista estadístico como un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes”.

Al respecto Palella y Martins (2006, p.115) población es definida de la siguiente manera: Es el conjunto de unidades de las que se desea obtener

información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suelen ser inaccesibles

. La población objeto de estudio está conformada por treinta (30) empleados del Departamento de Enfermería del Hospital “Dr. Luis Razetti.

3.6 Muestra

De acuerdo a Hernández, (2008) dice al respecto que: “La muestra es, un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a los que llamamos población. (p.65)”. La muestra que se tomara para la presente investigación es el 100% de la población debido a que la misma es pequeña.

La muestra se considera censal pues se seleccionará el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra

CUADRO N°2. Distribución de la Población y Muestra

Trabajadores	Cantidad	Departamento
Enfermera Jefe I	1	Enfermería
Enfermera II	10	Enfermería
Enfermera III	5	Enfermería
Enfermera I	12	Enfermería
Secretaria	2	Enfermería
Total	30	

Méndez, A. (2020)

3.7 Instrumento y Recolección de Datos

En esta etapa de la investigación se definen los medios y recursos utilizados para recabar la información bien sea observación directa, documentales entre otros. En relación a los instrumentos; Arias (1997) los define como “los medios materiales que se emplean para recolectar y almacenar la información. Además, refiere que son las diferentes formas o maneras de obtener la información.

Según Hernández (2006) la guía de observación es un instrumento para recolectar datos, prediseñado sobre la base de la revisión de la literatura o constituido especialmente para el estudio.

En el caso de Las técnicas; las mismas de conformidad como lo señala Hurtado (2006), "tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir, el cómo. Estos pueden ser de revisión documental, observación, encuesta, entre otras".

Según Méndez (2001) la observación directa, identificada como; el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar.

Otra significativa y valiosa técnica es la encuesta; definida por Tamayo Tamayo (2007) como una “técnica o procedimiento que recoge información directa o indirecta formulando preguntas, las cuales son formadas y llenadas por un empadronador frente a quien le responde.”

3.8 Técnica de Análisis e Interpretación de Datos

Los datos obtenidos por medio de la aplicación del instrumento de recolección de información, se procesaron a través de una tabulación por cada dimensión, que permitirá visualizar de modo secuencial y organizado la distribución de dichos datos. Son llevados a nivel porcentual y representado gráficamente en conjunto con el análisis e interpretación de acuerdo a los resultados obtenidos. En el mismo orden de ideas, sostiene Sabino (1999) que “Las técnicas de procesamiento y análisis de datos describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. En lo referente al análisis, se definen las técnicas lógicas que son empleadas para descifrar

lo que revelan los datos que fueron recogidos”. Siendo así, la interpretación de los resultados se sustenta en la información documental recopilada en el presente trabajo a fin de presentar una explicación coherente y sustentada sobre los datos obtenidos.

Según Hernández Fernández (2006) el cuestionario es un recurso que se mide mediante un instrumento, estos deben estar basados en referencias teóricas por los indicadores los suficientes para medirlos, donde se miden, según actitudes, registros del contenido (análisis del contenido) y observación

Para Fernández (2004), esta técnica consiste en recompilar información sobre la población, tomando en cuenta como referencia los objetivos de la investigación en interrogantes, con la finalidad de encontrar respuestas que proporcionen a dichas preguntas formuladas, los diversos indicadores que se pretenden estudiar a través de este medio. La información recogida, se procesará para obtener un análisis cuantitativo con el fin de identificar y conocer el nivel de los conflictos que se suponen, se conocen en forma parcial o imprecisa. La encuesta, por su parte, permitió conocer la información desde el punto de vista que se maneje la muestra sobre los hechos investigados. Para lograr esto se elaboró un cuestionario cuyos ítems se adaptaron a la naturaleza del fenómeno que se investigó.

La encuesta se elaborará con preguntas cerradas y de selección simple, a través de un instrumento en construcción escala de tipo Likert, puesto que cada ítem posee varias alternativas como: Siempre (1); Casi Siempre (2); Algunas Veces (3); Casi Nunca (4); Nunca (5) propio de los instrumentos policotómicos. Consta de treinta (33) ítems, que permitirá determinar la apreciación de la población en cuanto al clima organizacional del personal empleado en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas.

El propósito de esta encuesta, está vinculada al clima laboral existente en dicho Departamento, identificar las necesidades de mayor impacto y cómo influyen estas dentro de la organización, para así desarrollar estrategias que logren el mayor rendimiento y desempeño de los miembros en sus labores. Todo instrumento deberá cumplir con su finalidad de medir, por lo tanto, es necesario que pase por una serie de

requisitos que le permitirán perfeccionarse y obtener una información objetiva del fenómeno a estudiar. Estos requisitos son: la validez y confiabilidad.

3.9 Validez y Confiabilidad del Instrumento

Los instrumentos de recolección de información deben reunir una serie de requisitos, entre ellos lo más importantes son validez y confiabilidad.

Validez del Instrumento

Todo instrumento de recolección de datos necesita ser validado o aprobado con el fin de dar veracidad de que el mismo es fiable para obtener los resultados. Según Chourio (1999) plantea que “la validez de un instrumento de recolección de datos se puede considerar como la capacidad de este para medir lo que se espera medir con él” (p.189).

Este instrumento se valida a través de los resultados que se desprende del mismo, no por sí solo o por la técnica que se aplicara. Para esta investigación se utilizará juicio de expertos.

Por lo que se evaluara por un grupo de especialistas en el área, para que se realizaran las correcciones necesarias referentes al lenguaje y la forma en cómo están redactados algunos temas. Por consiguiente, se le aplicara al personal del de Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas, objeto de esta investigación la cual pertenece a la población de estudio.

Validación por juicio de experto El instrumento de validez sera sometido a juicios de expertos a fin de verificar la redacción, la pertinencia y la claridad de las preguntas de acuerdo con el propósito de la investigación. En este proceso intervienen tres (03) expertos en la materia de recursos humanos.

- 1.-La Lic. Ana Catalan Coordinadora de Enfermería Hospital Dr. Luis Razetti Barinas con veintisiete (27) años de servicio en el Hospital Dr. Luis Razetti.
- 2.- Lic. Raiza Maribel Castillo especialista en Gerencia Publica, con veinticuatro (24) años de experiencia Hospital Dr. Luis Razetti Barinas
- 3.- Lic. Yesenia Navarro, Especialista en Gestión Pública con quince (15) años de servicio en el Hospital Dr. Luis Razetti.

3.10 Confiabilidad del Instrumento

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, Summers (1982) establece “al diseñar o adaptar un instrumento de medida necesitamos conocer cuan confiable o consistente es para que realmente tenga utilidad científica” (p.110). Se utilizará el coeficiente de confiabilidad de Cron Bach.

La confiabilidad del instrumento se determinará con la siguiente expresión matemática:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Donde:

K es el número de preguntas o ítems,

$\sum_{i=1}^K s_i^2$ Es la suma de las varianzas de cada ítem

s_T^2 Es la varianza del total de cada fila (sujeto)

Para el resultado se obtendrá del valor; estimando un alto nivel de significado lo que conduce a determinar la confiabilidad del instrumento.

Para los efectos de interpretación, Chourio (1999) señala que: “cualquier instrumento de recolección de datos que sea aplicado por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0,60 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable” (p.189). Los resultados se interpretarán de acuerdo con el siguiente cuadro de relación, el cual corresponde al significado de los valores del coeficiente.

Cuadro N°4 Valores del Coeficiente Alfa

RASGOS	COEFICIENTE ALFA
MUY ALTA	0.81 a 1.00
ALTA	0.61 a 0.80
MODERADA	0.41 a 0.60
BAJA	0.21 a 0.40
MUY BAJA	0.01 a 0.20

Chourio, (1999:192)

3.11 Procesamiento y Análisis de la Información

El cuestionario estará constituido por treinta (30) preguntas con una escala valorativa de Likert, conformada de cuatro (4) niveles de medición bajo los criterios de respuestas: siempre, frecuentemente, algunas veces y nunca.

Para Ruiz (2002), la aplicación de escalas permite al investigador abordar la tendencia de cada ítem a nivel estadístico; para luego interpretar de manera descriptiva, ya que estas puntualizan sobre los indicadores reseñados teóricamente. Con la utilización de esta técnica se espera recopilar los datos puntuales que son de interés para la investigación, las cuales se organizaran, codificaran y analizaran con el apoyo de la estadística descriptiva que permitirá trabajar con datos agrupados en base a categorías, frecuencias y porcentajes.

Al respecto, Arias (2006) expresa que los cuestionarios son una “modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento en papel contentivo de una serie de preguntas” (p.74). Esto implica que para obtener la información las preguntas deben ser coherentes y estar fundamentadas en los componentes temáticos que conforman la investigación.

3.12 Procedimientos Metodológicos de la Investigación

El Presente proyecto de investigación Los procedimientos metodológicos son complemento de los métodos de enseñanza; constituyen “herramientas” que permiten instrumentar los indicadores de logro, mediante la creación de actividades, que permitan orientar y dirigir la actividad a realizarse. Se pretende ejecutar en tres fases: Fase I Diagnostico, Fases II Alternativas de Solución y Fase III de Propuesta.

Fase I Diagnóstico

Para llevar a cabo el proyecto factible, lo primero que debe realizarse es un diagnóstico de la situación planteada en segundo lugar, es plantear y fundamentar con basamentos teóricos la propuesta a elaborar, tanto los procedimientos metodológicos, así como las actividades y recursos de factibilidad del proyecto, y por último, la ejecución de la propuesta con su respectiva evaluación.

Según Orozco, Labrador y Palencia (2002)” el diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se pongan de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p.186). En esta fase se detectó la necesidad de proponer un plan estratégico para optimizar el clima organizacional del personal empleado en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr., Luis Razetti. Para ellos se aplicó un instrumento estructurado de treinta (33) ítems con opciones de respuestas policotómicas, las cuales consintió en cinco (05) tipo de respuesta tales como: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca.

Fase II Alternativas de Solución

Una vez detectada la necesidad de elaborar la propuesta, como resultado de la información que se recogerá en la fase de diagnóstico como parte del proceso de resolución del problema el investigador ofrecerá alternativas de solución, la cuales luego de un proceso de evaluación se decidirá la solución a implementar, estas alternativas serán efectivas al ser operativas y concretas, es decir, que logran ejecutarse de manera efectiva permitiendo conseguir los resultados esperados para detectar en este caso elaborar estrategias organizacionales para optimizar el clima laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti.

Fase III La Propuesta

En esta fase es donde se definirán los aspectos sobre la base del estudio de factibilidad, para llevar a cabo la ejecución de la factibilidad técnica, económica y legal, que abarca la descripción de la propuesta. Considerando para ello los criterios de factibilidad técnica, el cual permitirá establecer las características estructurales y funcionales de la propuesta aplicable a la realidad. La factibilidad económica estará sustentada por un presupuesto estimada para este proyecto de investigación. Y se

estructurada por medio de objetivos, justificación y desarrollo de la misma. Por otra parte, la factibilidad legal estará fundamentada por las leyes, establecer el objetivo de la propuesta junto a los elementos más importantes descritos en la norma jurídica vigente en el país

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se muestra los resultados de la información recolectada, a través de la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se le aplicó a treinta (30) trabajadores que laboran en el Departamento de Enfermería, dicho instrumento se estructuró en 5 dimensiones con 33 indicadores que permitieron medir los objetivos de la investigación referida a proponer estrategias organizacionales para optimizar en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas del Estado Barinas año 2019.

El análisis de los datos corresponde al paradigma cuantitativo que de acuerdo con Sabino (2002), se efectúa con toda la información numérica resultante de la investigación, la que habrá de procesar y presentar como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, a las cuales se les calcula los porcentajes correspondiente (p.134).

A tal efecto, la codificación de la información, consistió en el establecimiento con la máxima precisión posible de la forma correcta de introducción de los datos y de la estadística a emplear en el proceso de sistematización o procesamiento de datos y por ende incluye la ordenación y clasificación de datos.

En este capítulo se presenta el análisis de los datos obtenidos, una vez que se aplicaron los instrumentos para la recolección de información se procedió a tabular clasificar y ordenar los datos en cuadros estadísticos. Cabe destacar que estos resultados se agruparon de acuerdo a cada indicador y tomando en cuenta las alternativas de respuestas: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y Nunca los cuales se presenta a continuación:

Análisis Objetivo Especifico N-1, Referente a los elementos que determinan actualmente el clima organizacional del personal del Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Barinas

Variable: Clima Organizacional

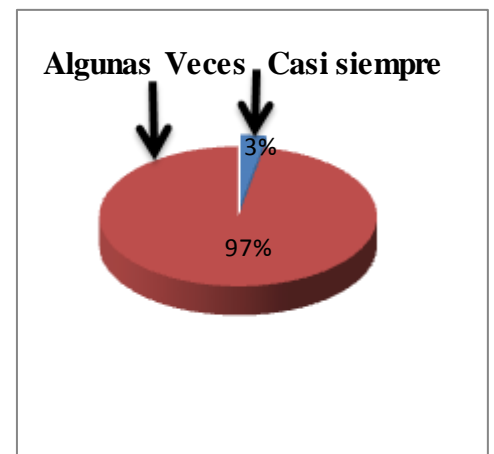
Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Satisfacción laboral

Ítems 1. Está usted satisfecho con las labores que realiza en la Institución

Cuadro N° 5
Satisfacción laboral

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	1	3%
Algunas veces	29	97%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%



Méndez A. (2020)

Gráfico N°1 Distribución de porcentajes a nivel de Satisfacción laboral

Análisis de Resultados:

En el ítem N° 1, se evidenció que el 97% de los trabajadores afirma que algunas veces se siente satisfecho con su labor en su área de trabajo, mientras que el 3% afirman que casi siempre se siente satisfecho en su área laboral. En tal sentido, Davis & Newstrom, (1999) definen a la satisfacción laboral como "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo". Cuando esto sucede, cuando los trabajadores se ubican en sus puestos de trabajo de acuerdo a sus talentos y habilidades para cumplir con las

demandas de sus trabajos, es el rendimiento el que influye en la satisfacción y no viceversa

Por consiguiente, la satisfacción laboral; es la respuesta de tipo emocional y psicológica que una persona le da a uno o varios aspectos de su actividad laboral y los resultados que obtiene de ella. También está asociada con la manera como el trabajador relaciona el cubrir sus necesidades personales y sus aspiraciones por medio de las oportunidades que encuentra con su trabajo.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Responsabilidad

Ítems N°.-2 Cumple con sus responsabilidades encomendadas del Departamento?

Cuadro N°6 Responsabilidad

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	21	55%
Algunas veces	09	45%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

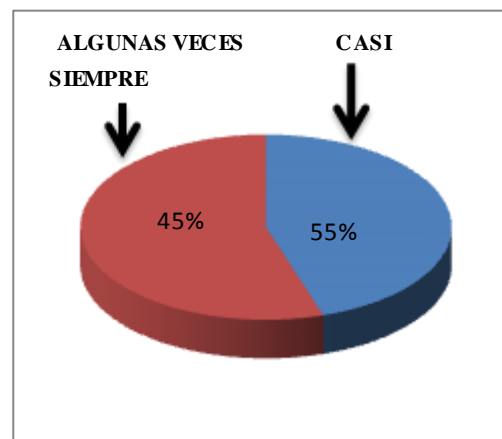


Gráfico N°2 Distribución de porcentajes a nivel de Responsabilidad

Méndez, A. (2020)

Análisis de Resultados:

En el ítem N°2, se evidenció que 55% de los trabajadores afirma que Siempre cumple con sus responsabilidades encomendadas mientras 45% casi siempre. En tal sentido Hernández (2016), señala que la responsabilidad en el trabajo o laboral, en definitiva, las responsabilidades que asumimos (y nos delegan) en el mundo laboral, es en resumidas cuentas lo que hace progresar al empleado. Es decir, cuanto mayor

sea el nivel de responsabilidad que asume un empleado, mayor será su posición en la institución. No por ello se debe menospreciar al último eslabón de la cadena, sino que debe considerarse al conjunto de trabajadores en general como indispensables y únicos; cada uno ocupándose de sus quehaceres diarios.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Toma de decisiones

Ítems N°.-3 Su jefe consulta a los subordinados antes de tomar una decisión importante

Cuadro N°7
Toma de decisiones

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	12	40%
Algunas veces	18	60%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez A. (2020)

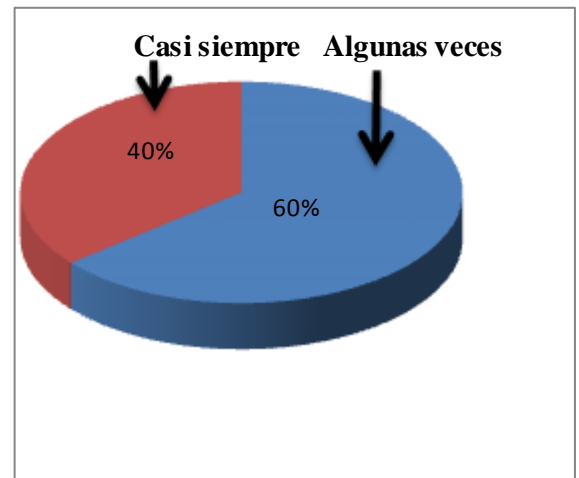


Gráfico N° 3 Toma de decisiones

Análisis de Resultados:

El 40% manifiesta que algunas veces el jefe consulta a los subordinados antes de tomar una decisión importante, mientras que el 60% señala que algunas veces el jefe consulta a los subordinados antes de tomar una decisión importante.

En la toma de decisiones a los trabajadores o subordinados no son tomados en cuenta en la consulta antes de ser tomada una decisión importante en el departamento de Enfermería. Es decir que el Departamento no estimula la participación del personal

en este proceso, lo que refleja que, en este Departamento, a un tipo de clima autoritario explotador. Es aquí donde Likert citado por Chiavenato (2011), establece que el clima más favorable es el clima de participación en grupo, y entre las características del mismo se establece que las decisiones están diseminadas en toda la organización

Variable: Clima Organizacional

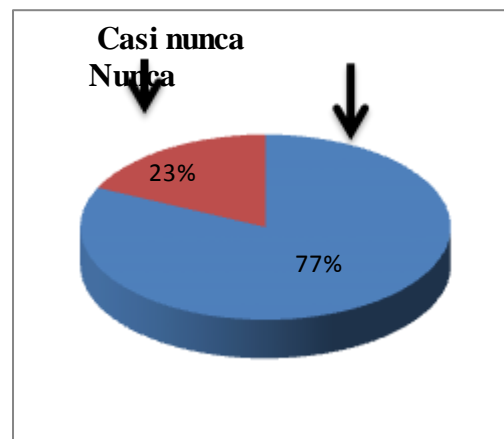
Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Toma de decisiones

Ítems N°.-4 Puedo tomar decisiones mientras mi jefe se ausenta

Cuadro N° 8
Toma de decisiones

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre		
Algunas veces		
Casi nunca	07	23%
Nunca	23	77%
Total	30	100%



Méndez, A. (2020)

Gráfico N°4 Distribución porcentajes nivel de Toma de decisiones

Análisis de Resultados:

El 7% manifiesta que casi nunca pueden tomar decisiones mientras el jefe se ausenta mientras el 23% señala que nunca puede tomar decisiones mientras el jefe se ausenta. El resultado con mayor porcentaje referente a la autonomía para la toma de decisiones es nunca, lo cual indica que no tienen autonomía para la toma de decisiones.

Por lo tanto, es necesario que los coordinadores se preocupen por involucrar a los trabajadores en las decisiones vinculadas al trabajo, para mejorar los sentimientos presentes en el clima laboral, puesto que los trabajadores no pueden participar en la toma de decisiones cuando el jefe se ausenta.

Variable: Clima Organizacional

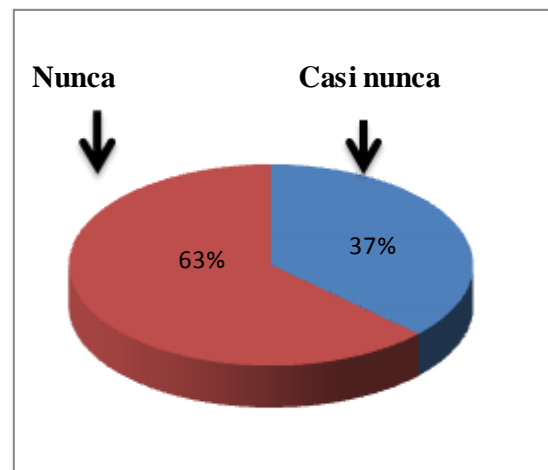
Dimensión: Elementos del clima organizacional

Indicador: Trabajo en equipo

Ítems N°5 El Departamento de Enfermería promueve el trabajo en equipo como estrategia para mejorar el clima organizacional entre su personal

Cuadro N° 9
Promoción del trabajo en Equipo

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre		
algunas veces		
Casi nunca	11	37%
Nunca	19	63%
Total	30	100%



Méndez, A (2020)

Gráfico N° 5 Distribución de porcentajes a nivel de Promoción de trabajo en equipo

Análisis de Resultados:

El 63% manifiesta que nunca el departamento de Enfermería promueve el trabajo en equipo como estrategia para mejorar el clima organizacional entre su personal y el 37% afirma que casi nunca el departamento de Enfermería promueve el trabajo en equipo.

Este indicador de trabajo en equipo como estrategia para mejorar el clima organizacional es muy importante entre el personal por lo que, la conformación de equipos de trabajos para el desarrollo organizacional, puesto que de esta manera se distribuye el trabajo en diferentes equipos así, no recaen las funciones en una sola

persona o en el directivo, sino que se realiza un trabajo compartido y cooperativo, logrando a su vez, la integración de todos los miembros de la institución. Es por ello que los grupos de trabajo son tipos de interrelación entre compañeros de un mismo grupo y, también, de éstos con otros grupos de empleados.

Variable: Clima Organizacional

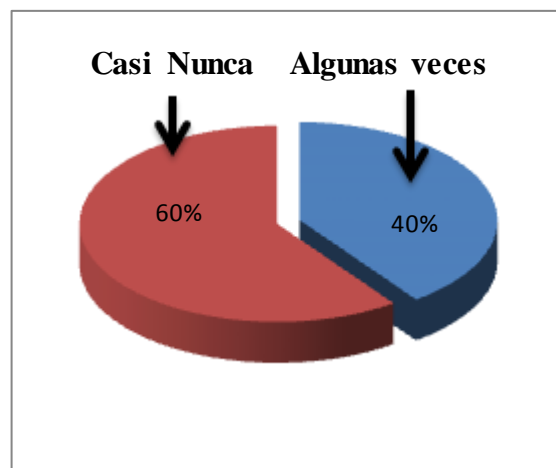
Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Recompensa

Ítems N° 6 El Departamento de Enfermería ha establecido como prioridad la motivación a través de estímulos y recompensas

Cuadro N° 10
Estímulos y recompensas

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre		
Algunas veces	12	40%
Casi nunca	18	60%
Nunca		
Total	30	100%



Méndez, A. (2020)

Gráfico N° 6 Estímulos y Recompensa

Análisis de Resultados:

El 60% manifiesta que casi nunca el Departamento de Enfermería ha establecido como prioridad la motivación a través de estímulos y recompensas, mientras que el 40% **afirma** que algunas veces el Departamento de Enfermería ha establecido como prioridad la motivación a través de estímulos y recompensas.

Rodríguez (2010) comentan que hay que analizar lo que influye en el rendimiento de las personas para determinar mediante su percepción que dificultades existen; de qué manera se les puede ayudar para mejorar. Uno de los aspectos es el reconocimiento, herramienta que refuerza la relación de la organización con sus

trabajadores; debido a que toda persona siente la necesidad de ser valorada y recompensada por su trabajo; aplicarlo no solo prolonga la permanencia de los individuos, si no las buenas acciones y comportamientos dentro de ella.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

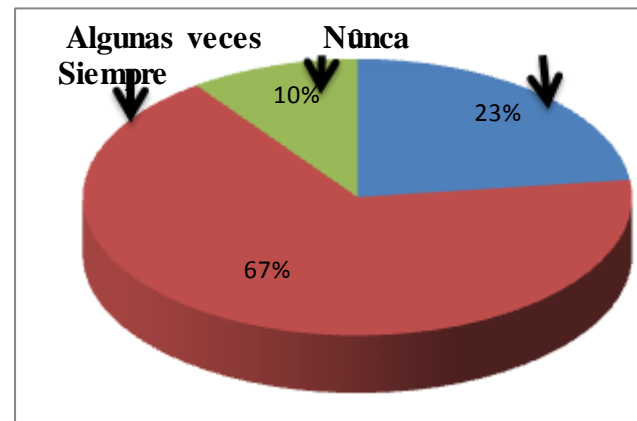
Indicadores: Cooperación

Ítems N° 7 Sus compañeros de trabajo le brinda apoyo cuando Ud. Lo necesita

Cuadro N° 11

Apoyo de los compañeros

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	07	23%
Casi siempre		
Algunas veces	20	67%
Casi nunca		
Nunca	03	10%
Total	30	100%



Méndez, A. (2020)
compañeros

Gráfico 7. Distribución de porcentajes a nivel de apoyo a

Análisis de Resultados:

El 67% considera que los compañeros de trabajo le brindan apoyo algunas veces cuando se necesita, mientras que el 10% afirman que nunca brindan apoyo cuando se necesita, y el 23% afirma que siempre recibe apoyo. Se evidencia porcentajes significativos de que es necesario diseñar estrategias gerenciales que ayuden a afianzar este elemento entre todo el personal y así mejorar el clima organizacional; que para Robbins (1999), el compañerismo “implica prestar ayuda, solidarizarse, acoger, no excluir, defender” (p. 105). Fortaleciendo el compañerismo

se logran objetivos propuestos en las organizaciones y mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la misma.

Variable: Clima Organizacional

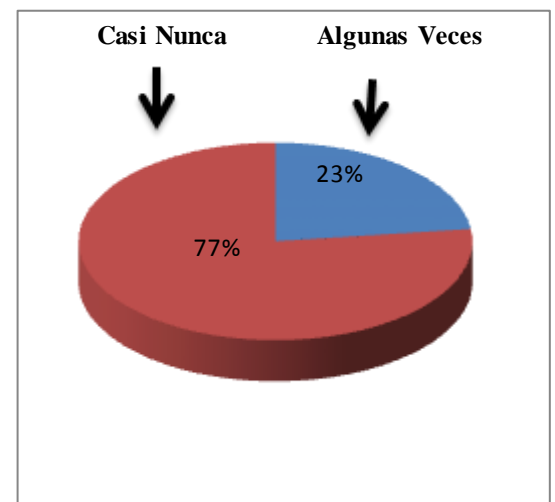
Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Liderazgo

Ítems N° 8 Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?

Cuadro N° 12
Liderazgo

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre		
Algunas veces	07	23%
Casi nunca	23	77%
Nunca		
Total	30	100%



Méndez, A. (2020)

Gráfico N°8 Distribución porcentajes nivel de Liderazgo

Análisis de Resultados:

El 23% manifiesta que casi nunca existe una actitud abierta del jefe respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones, mientras que el 7% afirma que algunas veces existe una actitud abierta del jefe respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones y el jefe.

El liderazgo es otro elemento considerado por Likert como una variable intermedia, se evidencia que la mayoría de los trabajadores piensan que no exista

confianza entre superiores y subordinados. En el sistema de gerencia autoritario-explotador que plantea Likert citado por Chiavenato (2011), señala que el supervisor se encuentra allí sólo para emitir directrices y el subordinado para acatarlas. Por ende, no es usual observar en algunas organizaciones que forjan sus bases bajo este tipo de sistemas, se demuestren situaciones de cordialidad entre jefes y empleados con mucha frecuencia. Lo que conlleva que los jefes tengan un liderazgo rígido hacia sus trabajadores, lo que lleva a demostrar que este Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti se estaría presentando según la Teoría de Likert, a un tipo de clima autoritario explotador.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Comunicación

Ítems N° 9 La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia

Cuadro N°13
Comunicacion

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	15	50%
Casi siempre	06	20%
Algunas veces	09	30%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

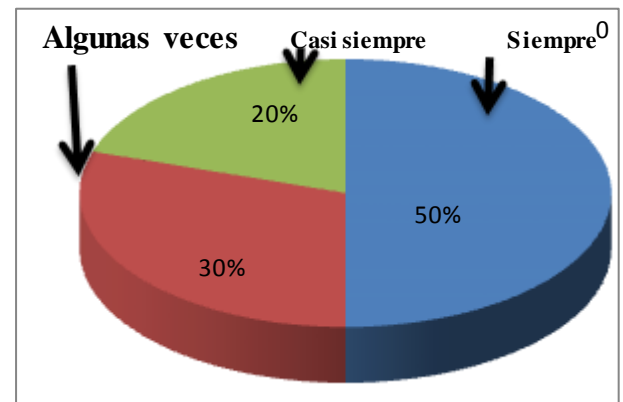


Gráfico N°9 distribución de porcentajes a nivel de comunicación

Méndez, A. (2020)

Análisis de Resultados:

El 50% de los encuestados opinan que siempre la relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia, mientras que el 20% afirman que casi siempre la relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia y el 30% señala que algunas veces la relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia

La mayoría de los trabajadores opinan que la comunicación interna que se maneja dentro del Departamento de Enfermería es buena ya que, es por medio de correos electrónicos, memorándum, oficios y verbalmente, mientras tanto el resto de trabajadores opinaron que se les hace fácil opinar y expresarse fácilmente porque tienen una relación agradable con sus demás compañeros.

La comunicación es importante dentro de una organización ya que depende que se desarrollen todas las tareas y proyectos implementados. Si es deficiente pueden obtenerse resultados desastrosos y baja productividad, por lo que, el objetivo principal de la comunicación es hacer que la información circule dentro de la institución y desde afuera hacia el interior y viceversa. Para que la comunicación sea efectiva las personas necesitan ser pacientes, empáticos y sobre todo entender que no solo es hablar sino también escuchar a las demás que intentan enviar el mensaje, así mismo se convierte en bidireccional.

Variable: Clima Organizacional

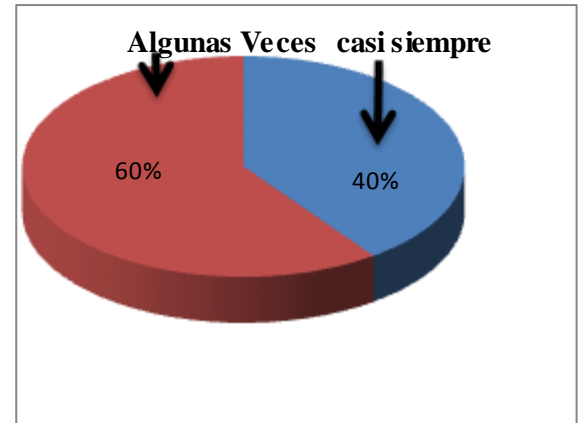
Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Comunicación

Ítems N° 10-Dispone el Departamento de Enfermería Tecnología que permita acceder a la información requerida relacionada con el desarrollo de la activid

Cuadro N° 14
Comunicación y Tecnología

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	12	40%
Algunas veces	18	60%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%



Méndez A. (2020)
Tecnología

Gráfico N°10 Distribución de porcentajes a nivel de

Análisis de Resultados:

El 60% o de los encuestados afirman que algunas veces disponen de tecnología que permita y pueden acceder a la información requerida relacionada con el desarrollo de la actividad, y el 40% afirma que casi siempre disponen de tecnología que permita acceder a la información requerida relacionada con el desarrollo de la actividad, lo cual denota la necesidad de mejorar la tecnología en la adquisición de equipos de manera de transmitir información oportuna y confiable. El ambiente laboral ejerce una particular influencia en las actividades laborales para ejercerla de manera eficiente y eficaz

Análisis del Objetivo específico N-2, referente Factores del Clima Organizacional presentes en el desempeño laboral del personal en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas

Variable: Clima Organizacional

Dimensión Factores del Clima Organizacional

Indicador: Estructura

Ítems 11. ¿Asumen el cumplimiento de sus funciones según las normas establecidas en el Departamento de Enfermería?

Cuadro N° 15

Cumplimiento de las normas

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	27	90%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca	03	10%
Total	30	100%

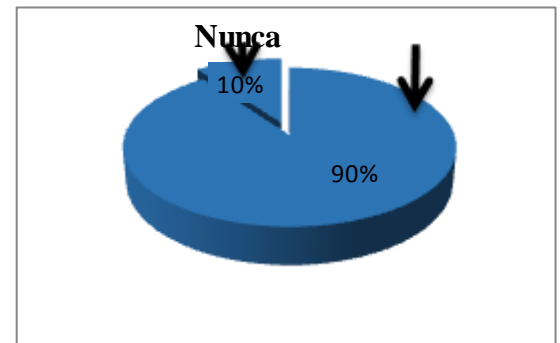


Gráfico N° 11 Cumplimiento de las normas

Méndez, A. (2020)

Análisis de Resultados:

De acuerdo a la información del ítem N° 11, el 90% de los encuestados cumple las normas establecidas, mientras que el 10% manifestaron que casi siempre, asumen el cumplimiento de sus funciones a las normas. Al respecto Ramírez (2015) señala que se constituyen normas y procedimientos prácticos, útiles para facilitar y perfeccionar la acción cuando se requiere trabajar desde una lógica en la que los participantes deben construir conjuntamente, posturas, opiniones, reflexiones, modos de pensar, entre otros, de una temática o problemática que se está abordando. Diferentes metas requieren diferentes estructuras para poder realizarlos, incluye

determinar la forma de agrupar las actividades y los recursos, el cual facilita la organización.

Variable: Clima Organizacional

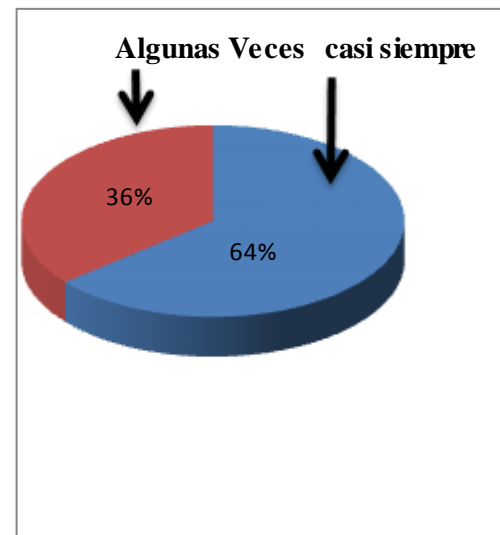
Dimensión Factores del Clima Organizacional

Indicador: Responsabilidad

Ítems 12. Conozco las responsabilidades y funciones de mis compañeros de trabajo

Cuadro N°16
Responsabilidad

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	19	64%
Algunas veces	11	36%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%



Méndez A (2020)

Gráfico N°12 Responsabilidad

Análisis de Resultados:

El 64% afirma que casi siempre conocen las responsabilidades y funciones de los compañeros de trabajo, mientras que el 36% mencionan que algunas veces conocen las responsabilidades y funciones de los compañeros de trabajo,

Este aspecto necesariamente la responsabilidad va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del Clima Organizacional

Indicador: Recompensa

Ítems 13. Ha recibido recompensa por su experiencia laboral

Cuadro N°17
Recompensa

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	21	70%
Casi siempre		
Algunas veces	09	30%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez, A. (2020)

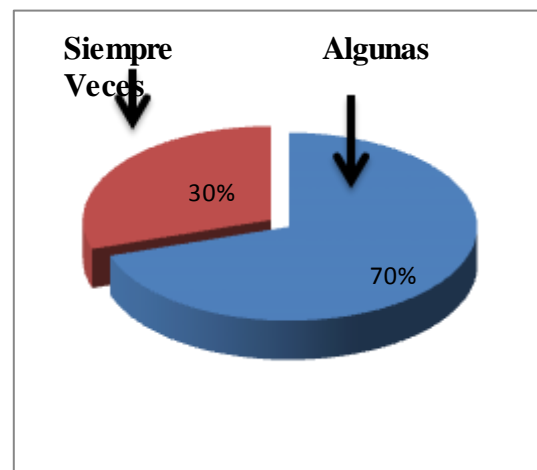


Gráfico N° 13 Distribución de porcentajes a nivel de De experiencia laboral y Recompensa

Análisis de Resultado

Los encuestados en el ítem N°8, expresaron en 70% por ciento que siempre que ha recibido recompensa por su experiencia laboral, y solo 30% por ciento indicó que algunas veces. De allí, que Hernández (2016), señala que el recompensa es la acción y efecto de reconocer algo, a alguien, a los otros o de reconocerse, por ello, las recompensas laborales es aquella retroalimentación positiva que realiza un empleador o una empresa, para demostrar que el trabajo realizado por uno o varios de sus trabajadores ha sido recompensado en virtud del aporte que éste realizó a la empresa, con lo cual se lograron ciertos objetivos planteados en su plan de trabajo.

Es así como una persona puede ser condecorada por las labores efectuadas y su elevado desempeño en las funciones que ejerce dentro de un ámbito laboral. Este

indicador muestra si los empleados sienten alguna gratitud hacia la institución; si existen posibilidades de promoción e inclusive, un desarrollo de carrera dentro de ella; todo este sentir, da como resultado el orgullo por pertenecer a la organización

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del clima organizacional

Indicador: Relaciones Interpersonales

Ítems N° 14 Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de mi equipo de trabajo del departamento

Cuadro N°18

Relaciones Interpersonales

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	16	54%
Casi siempre	11	36%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca	03	10%
Total	30	100%

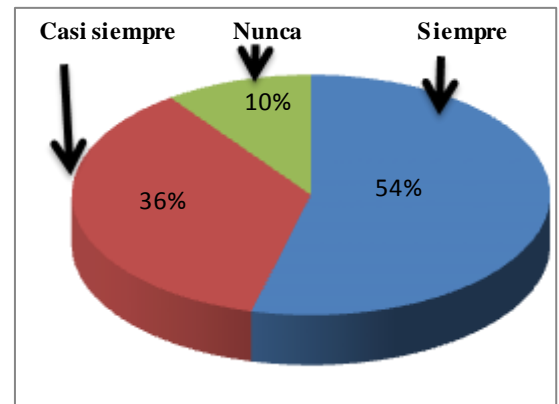


Gráfico N°14 distribución de porcentajes a nivel de

Relaciones interpersonales

Méndez, A. (2020)

Análisis de Resultados:

En el ítem N°14 se puede observar que 54% del personal afirman que siempre las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros del equipo de trabajo del departamento de Enfermería, lo cual indica que se relacionan favorablemente con sus compañeros de trabajo; 36% mencionó que casi siempre las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros del equipo de trabajo del departamento; por otro lado podemos observar que el 10% opina que nunca relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros del

equipo de trabajo del departamento de Enfermería, según ellos no existe una relación con sus compañeros y jefes directos, aunque son pocos los individuos con esta percepción, se recomienda utilizar mayor acercamiento hacia los empleados para conocer las inquietudes y resolver posibles conflictos que existan entre los compañeros de trabajo.

La relación interpersonal según Mejía, González y Nava (2012) considera que “es una interacción recíproca entre dos o más personas” Es por ello que las relaciones interpersonales en las empresas, es un tema muy esencial que debe estar inculcada desde la parte gerencial hasta cada uno de los empleados que brindan su talento humano para generar valor y satisfacción tanto a la empresa como a ellos mismos, acompañada con la comunicación, ya que esta se presenta en toda la dirección de una empresa y las actividades en las que se enfoca la organización tienen un lineamiento gerencial en busca de resultados óptimos.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del clima organizacional

Indicador: Desafío

Ítems 15 Son competitivos, respecto a los demás Departamentos?

Cuadro N° 19
Competencia

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	19	64%
Algunas veces	11	36%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez A (2020)

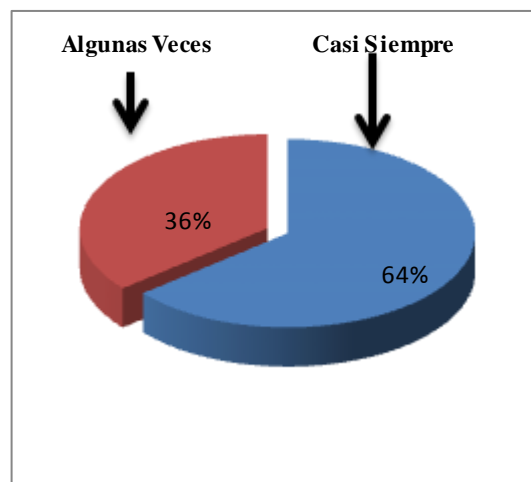


Gráfico N°15 porcentajes a nivel de Desafío

Análisis de Resultados:

Los encuestados en el ítem N°15, manifestaron que el 64% casi siempre son osados y competitivos, respecto a las demás Departamentos, mientras que el que 36% indica que algunas veces son osados y competitivos con los demás departamentos de la institución, Por ello el desafío corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de las actividades que impone el trabajo. En la medida en que la organización debe promover la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Variable: Clima Organizacional

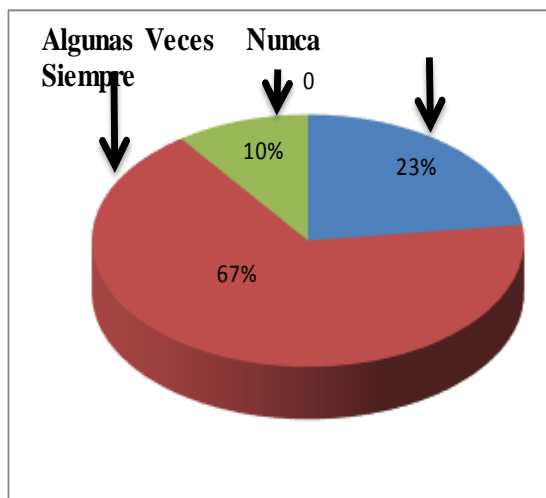
Dimensión: Factores del Clima Organizacional

Indicadores: Compañerismo

Ítems N°16 Sus compañeros de trabajo le brinda apoyo cuando Ud. Lo necesita

**Cuadro N°20
Compañerismo**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	07	23%
Casi siempre		
Algunas veces	20	67%
Casi nunca		
Nunca	03	10%
Total	30	100%



Méndez, A. (2020)

Gráfico N°16 Distribución de porcentajes a nivel

compañerismo

Análisis de Resultados:

El 67% considera que los compañeros de trabajo le brindan apoyo algunas veces cuando se necesita mientras que el 10% afirman que nunca brindan apoyo cuando se necesita, y el 23% afirma que siempre recibe apoyo. Se evidencia porcentajes significativos de que es necesario diseñar estrategias gerenciales que ayuden a afianzar este elemento entre todo el personal y así mejorar el clima organizacional; que para Robbins (1999), el compañerismo “implica prestar ayuda, solidarizarse, acoger, no excluir, defender” (p. 105). Fortaleciendo el compañerismo se logran objetivos propuestos en las organizaciones y mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la misma.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del clima organizacional

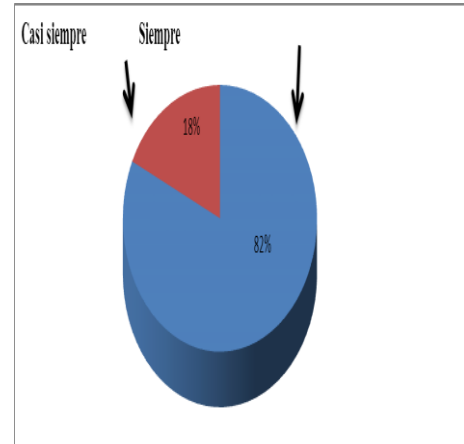
Indicador: Estándares

Ítem N° 17 Cumplimiento con los estándares de desempeño y/o rendimiento

Cuadro N°21

Estándares

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	28	82%
Casi siempre	02	18%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%



Méndez, A. (2020)

Gráfico N° 17 Estándares

Análisis de Resultados:

El 82 % afirma que siempre cumple con los estándares de desempeño y/o rendimiento mientras que el 18% señala que casi siempre cumple con los estándares de desempeño y/o rendimiento. Los Estándares es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento, se establece un parámetro o patrón que indica su alcance y cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del clima organizacional

Indicador: Conflicto

Ítems 18 Considera que el trabajo en equipo es un método eficaz para resolver problemas

Cuadro N° 22

Equipo de trabajo y Conflicto

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre		
Casi siempre	21	70%
Algunas veces	09	30%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez, A. (2020)

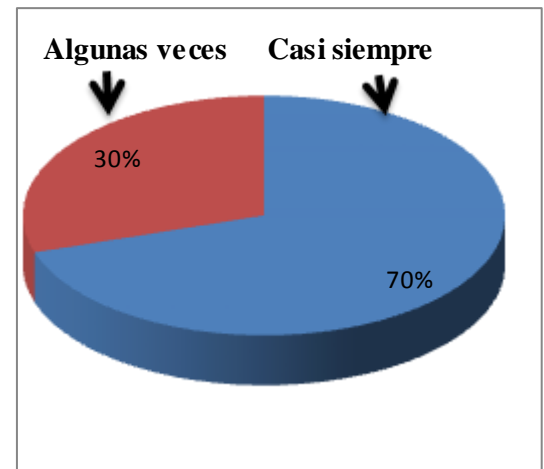


Gráfico N°18. Distribución de porcentajes a Nivel de equipos trabajo y conflicto

Análisis de Resultado

Los trabajadores en el ítem N°18 manifestaron en 70% casi siempre considera que el trabajo en equipo es un método eficaz para resolver problemas de trabajo, y un 30% indica que algunas veces trabajo en equipo es un método eficaz para resolver problemas de trabajo. Donde se evidencia que un porcentaje alto de los encuestados casi siempre realiza el trabajo en equipo con su jefe y compañeros de labores porque según Hernández (2016), mejores habilidades y aumentará aún más su relevancia en el futuro. Además, trabajar en equipo es una de las mejores maneras de fomentar un buen clima laboral.

Por ello, la persona debe de adaptarse al trabajo en equipo que le rodea durante el trabajo para enfrentar y solucionar problema.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del clima organizacional

Indicador: Identidad

Ítems 19. ¿Se siente orgulloso de pertenecer al Departamento de Enfermería?

Cuadro N° 23

Identidad

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	21	70%
Casi siempre		
Algunas veces	09	30%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez, A. (2020)

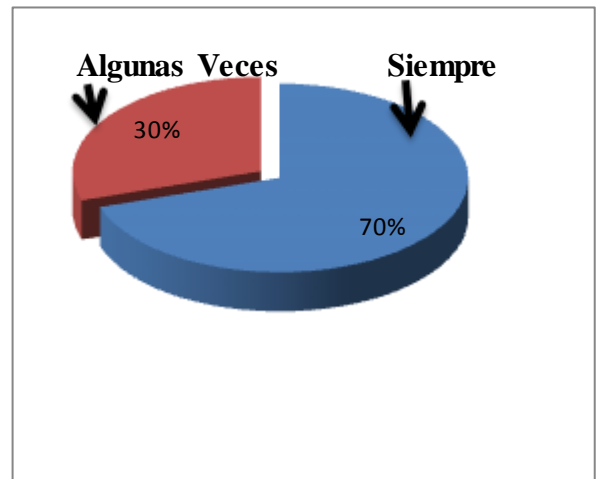


Gráfico N° 19 Distribución de porcentajes a nivel de

Identidad

Análisis de Resultado

En el ítem N° 18, el 70% por ciento de los trabajadores, indicó que siempre se siente orgulloso de pertenecer al Departamento de enfermería al equipo de trabajo de Enfermería. Mientras que un 30% por ciento de ellos, indican que algunas veces. Toda esta conformación evidencia que es importante que la valoración profesional es pieza capital en la valoración de la capacidad laboral en el trabajo; Según Duque (2015) señala que identidad organizacional en términos generales, miembros perciben, sienten y piensan acerca de la organización. La identidad personal va ligada a un sentido de pertenencia a distintos grupos socio-culturales con los que consideramos que compartimos características en común. La identidad organizacional descansa en una combinación de procesos cognitivos, esquemas interpretativos, estructuras de conocimientos, entendimientos compartidos, afectos y valores comunes.

Variable: Factores del Clima Organizacional

Dimensión: Factores que favorecen el clima organizacional

Indicador: Motivación

Ítems N°20 Se siente motivado para desarrollar las diferentes actividades inherentes al cargo que desempeña

Cuadro N° 24
Motivación

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	02	7%
Casi siempre		
Algunas veces	28	93%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

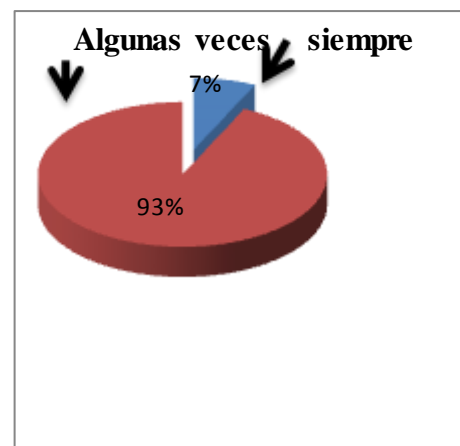


Gráfico N°20 Distribución porcentajes nivel de motivación

Méndez, A. (2020)

Análisis de Resultados:

Las respuestas del Ítems N° 23 refleja que el 93 % de los encuestados algunas veces se siente motivado para desarrollar las diferentes actividades inherentes al cargo que desempeña que permite realizar las actividades, y 7% por ciento que siempre, lo que deja en evidencia por parte de los trabajadores que el clima organizacional es una parte fundamental en el ambiente laboral de los puestos de trabajo. Según Woolfolk (2006), la define como “un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento”. Se puede deducir que la motivación son todos aquellos factores que de una u otra manera van a intervenir para mantener, conservar, inducir y estimular la conducta de las personas para lograr las metas propuestas en una organización.

Variable: Factores de Clima Organizacional

Dimensión: Factores que favorecen el clima organizacional

Indicador: Productividad

Ítems N° 21 Se evalúa los planes establecidos durante los procesos de servicios del Departamento de Enfermería para conocer el grado de avance o de cumplimiento de las actividades

Cuadro N°25
Productividad

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	21	60%
Casi siempre	09	40%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez, A. (2020)

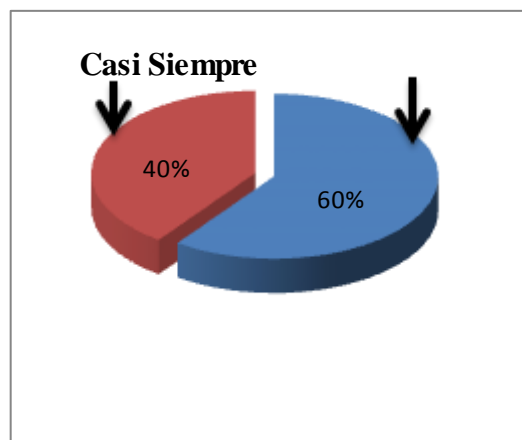


Gráfico N° 21 Distribución de porcentajes

productividad

Análisis de Resultados:

En el cuadro se puede observar que el 60 % de los trabajadores manifiestan que siempre se evalúa los planes establecidos durante los procesos de servicios del Departamento de Enfermería para conocer el grado de avance o de cumplimiento de las actividades para lograr la productividad laboral, seguido de un 40% que manifiestan que casi siempre se evalúa los planes establecidos durante los procesos de servicios del Departamento de Enfermería para conocer el grado de avance o de cumplimiento de las actividades

Para Bateman y otros (2004) La intención de trabajar para alcanzar una meta es una importante fuente de motivación en el trabajo. En diversos estudios del establecimiento de metas se ha demostrado la superioridad de las metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras. Las metas específicas y difíciles generan un

nivel de producción más alto que la meta tan general de haga lo mejor que pueda. La especificidad misma de la meta actúa como un estímulo interno.

Variable: Factores del Clima Organizacional

Dimensión: Factores que favorecen el clima organizacional

Indicador: Logro

Ítems N°22. - Considera que contribuye al logro de los objetivos en el Departamento de Enfermería

Cuadro N°26

Logro

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	28	93%
Casi siempre	02	7%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez, A. (2020)

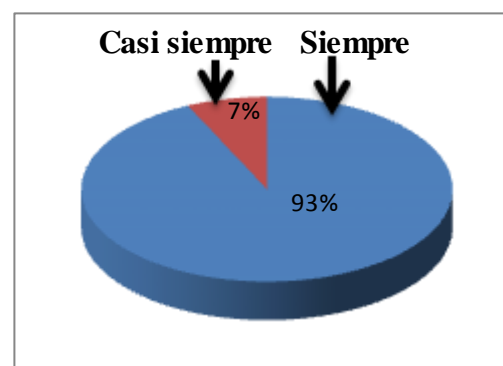


Gráfico N° 22 Distribución de Porcentajes logro

Análisis de Resultados:

Se evidencio a través del ítem N° 22, referido con qué frecuencia contribuye al logro de los objetivos en el Departamento de Enfermería donde un 93 % por ciento indicó que considera que contribuye al logro de los objetivos en el Departamento de Enfermería mientras que el 7% considera que casi siempre contribuye con el objetivo en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti. De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada se pudo constatar que la contribución para el logro de objetivos en la institución ha sido mediante la realización del trabajo, dándole cumplimiento a las tareas, cumpliendo órdenes, realizando las tareas con mucha responsabilidad, con el rendimiento y aporte de ideas, siendo muy positivo, ayudando al colectivo, por la motorización de acciones y tareas.

Locke (1979). Señala que las personas deciden conscientemente unas metas y esta decisión es un elemento central de la motivación laboral. Para Bateman y otros (2004) La intención de trabajar para alcanzar una meta es una importante fuente de motivación en el trabajo. En diversos estudios del establecimiento de metas se ha demostrado la superioridad de las metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras. Las metas específicas y difíciles generan un nivel de producción más alto que la meta tan general de hacer lo mejor que pueda. La especificidad misma de la meta actúa como un estímulo interno.

Variable: Factores del Clima Organizacional

Dimensión: Factores que afectan el clima organizacional

Indicador: Ausentismo laboral

Ítems 23. Existen programas de motivación en los empleados para disminuir el ausentismo laboral.

Cuadro N°27

Ausentismo laboral		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	02	7%
Casi siempre		
Algunas veces	25	83%
Casi nunca		
Nunca	03	10%
Total	30	100%

Méndez A. (2020)

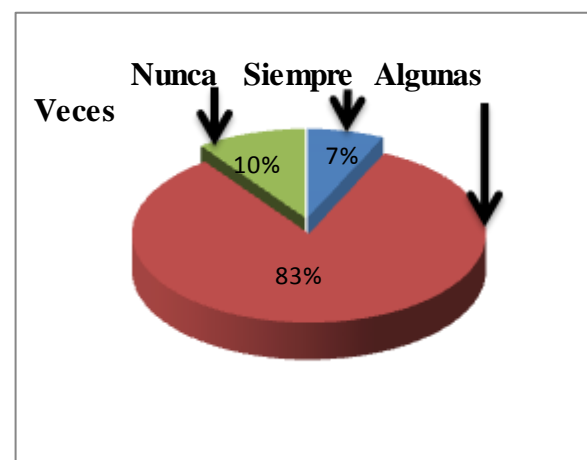


Gráfico N°23 Distribución de Porcentajes a nivel Ausentismo laboral

Análisis de Resultados:

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta dimensión se evidenció que el, 83%

por ciento de los trabajadores manifestó que algunas veces existen programas de motivación en los empleados para disminuir el ausentismo laboral, el 37% por ciento afirma que nunca existen programas de motivación en los empleados para disminuir el ausentismo laboral, y 7% por ciento señalan que siempre existen programas de motivación en los empleados para disminuir el ausentismo laboral.

Variable: Elementos de Clima Organizacional

Dimensión: Factores que favorecen el clima organizacional

Indicador: Rotación de Personal

Ítems N°24. Se realiza con frecuencia la rotación del personal en el Departamento de Enfermería

Cuadro N°28
Frecuencia de Rotación de Personal

Alternativa	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	02	7%
Casi siempre		
Algunas veces		
Casi nunca	28	93%
Nunca		
Total	30	100%

Méndez, A. (2020)

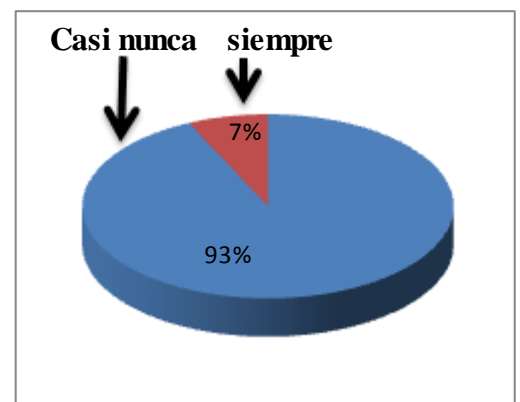


Gráfico N°24 Distribución de Porcentajes a nivel Rotación laboral

Análisis de Resultados

Se evidencio a través del ítem N° 24, referido con qué frecuencia se realiza la rotación del personal en el departamento de Enfermería donde un 93% de los encuestados manifestó que casi nunca y un 7% indico que siempre. Por lo tanto, Pinilla (2016) que entre las causas de una alta rotación en una empresa se incluyen la falta de comunicación entre el personal y la gerencia, la falta de recursos y apoyo dentro de la organización para los empleados, una asignación no balanceada de las

tareas y responsabilidades, la falta de un entrenamiento apropiado y un ambiente de trabajo no deseable.

Variable: Factores de Clima Organizacional

Dimensión: Factores que favorecen el clima organizacional

Indicador: Afiliación

Ítems 25. ¿Se considera parte integral del equipo de trabajo del Departamento de Enfermería?

Cuadro N° 29
Afiliación

Alternativa	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	28	93%
Casi siempre		
Algunas veces	02	7%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

Méndez, A. (2020)

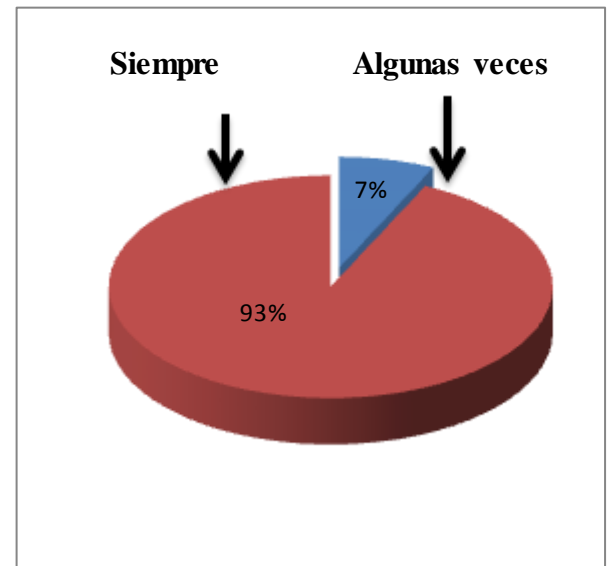


Gráfico N°25 Distribución de porcentajes a nivel de

Afiliación

Análisis de Resultados

En el ítem N° 25, 93% por ciento de los trabajadores, indicó que siempre se considera parte integral del equipo de trabajo del Departamento de Enfermería. Mientras que un 7% por ciento de ellos, indican que algunas veces. Toda esta conformación evidencia que es importante que la valoración profesional es pieza capital en la valoración de la capacidad laboral en el trabajo; es decir que nuestro

sistema de valoración de la capacidad/incapacidad laboral es esencialmente laboral o profesional, se valoran las limitaciones funcionales u orgánicas en relación de su carácter limitante respecto de las funciones que su trabajo o el trabajo en general requiere, si bien la situación de capacidad o aptitud no está definida en nuestro sistema.

Según, Pardo (2014), La valoración de la profesión, del trabajo, de la ocupación, y de las tareas en el procedimiento de valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social. Así mismo señala este autor la valoración de las aptitudes o capacidades laborales requeridas por el trabajo necesita establecer un sistema común y una actualización y definición de las aptitudes a valorar, y del concepto de profesión, ocupación, trabajo y tareas.

Análisis del Objetivo Especifico N°3, referente Estrategias Organizacionales para la optimización del clima del personal en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Municipio Barinas Estado Barinas.

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Planificación

¿Ítems N°26 Existen en el Departamento de Enfermería una planificación de las Actividades diarias?

**Cuadro N° 30
Planificación actividades Diarias**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	28	84%
Casi siempre	02	6%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

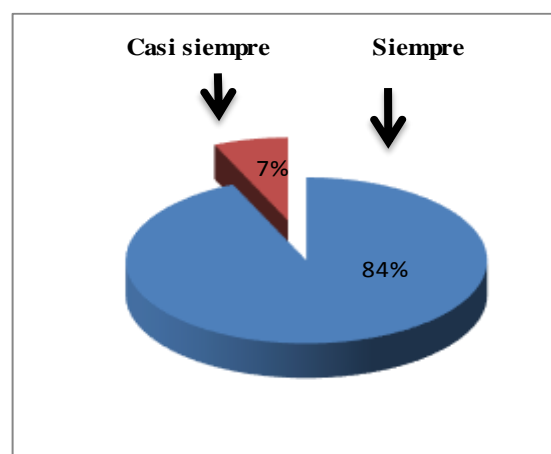


Gráfico N°26 Distribución de porcentajes a nivel de Actividades Diarias

Méndez A. (2020)

Análisis de Resultados:

El 84% manifiestan que siempre existen en el departamento de Enfermería una planificación de las Actividades diarias, mientras que el 6% manifiestan que casi siempre existe planificación de las actividades diarias.

Hoy en día, el lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los trabajadores ya que, regularmente se invierten más de ocho horas diarias conviviendo con los compañeros de trabajo, y puesto que orientar el trabajo hacia objetivos claros, la planificación de actividades diarias permite trabajar con disciplina, por lo que una

desorganización interna se refleja claramente en los servicios afecta también a los usuarios. La imagen que proyecta el departamento de enfermería hacia la organización es importante pues está la va a favorecer durante la toma decisiones de las autoridades y la sustentación de proyectos. En los últimos años la imagen del departamento de enfermería ha decaído y, dado los últimos cambios producidos, es el momento crucial para realzarla.

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Planificación

Ítems N°27. - Existe plan estratégico anual

Cuadro N°31

Plan estratégico Anual

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa%
Siempre	25	83%
Casi siempre	05	17%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

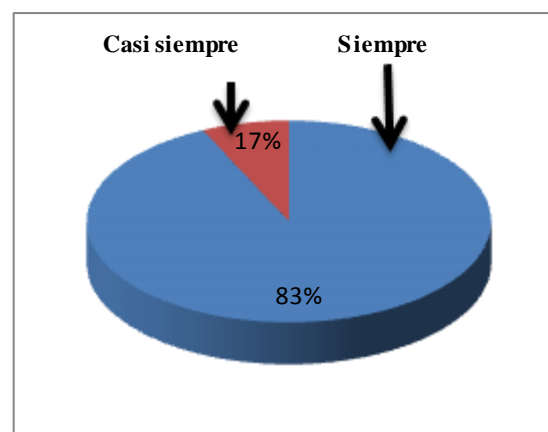


Gráfico N° 27 Distribución de porcentaje

Plan Estratégico anual de personal calificado

Méndez A. (2020)

Análisis de resultados:

El 83% manifiestan que siempre existe el plan estratégico anual, el cual es el Plan estratégico anual (POAN) mientras que el 17% manifiestan que casi siempre existe plan estratégico anual que casi siempre no se cumplen todas las metas establecidas.

Según Carrall (1994) expone que la planificación estratégica es la relación de la organización con su entorno, el ser un medio de comunicación entre las partes que componen la organización, es decir es el proceso de mediante el cual la organización define la misión, visión objetivos y estrategias sobre la base de su entorno ya sea directo o indirecto con la participación del personal. en todos los niveles de la organización.

La Planificación Estratégica, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.

Variable: Estrategias Gerenciales

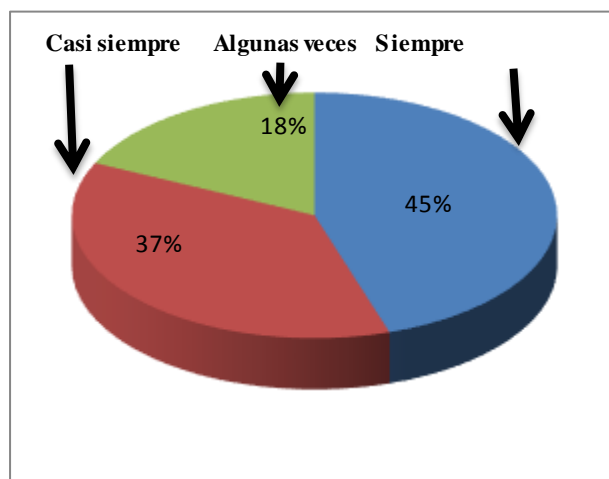
Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Organización

Ítems N°28- Cuentan con el personal calificado de acuerdo a las funciones que se realizan.

Cuadro N° 32
Personal Calificado

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa%
Siempre	14	45%
Casi siempre	11	37%
Algunas veces	05	18%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%



Análisis de resultados:

El 45% de los encuestados respondió siempre cuentan con un capital humano con conocimientos suficientes para atender las responsabilidades asignadas, mientras que el 37% de los encuestados contestaron que casi siempre cuentan con un capital humano con conocimientos suficientes, y el 18% manifestó que algunas veces.

El capital humano es la base esencial de toda organización, y las acciones que se realicen repercuten de forma positiva o negativa en los procesos, por ello la evaluación periódica de los procesos y responsabilidades indispensables, es muy importante y debe monitorearse constantemente.

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Organización

Ítems N° 29 - Cuentan con manuales de procedimientos o funciones vigentes en los puestos de trabajo

Cuadro N°33
Manuales de procedimientos

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa%
Siempre		
Casi siempre	27	90%
Algunas veces	03	10%
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

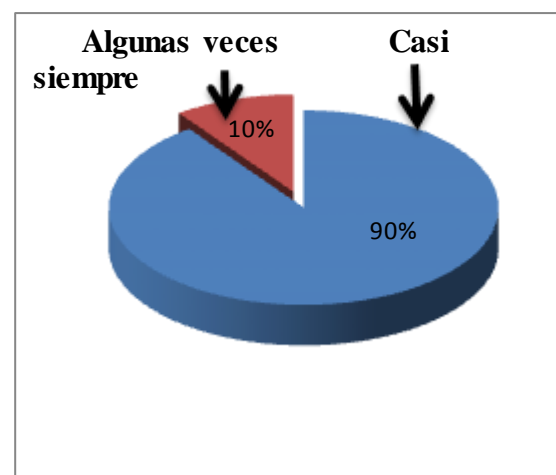


Gráfico N° 29 Distribución de porcentajes nivel Manuales y procedimientos

Análisis de Resultados:

El 90% respondieron que siempre cuentan con manuales de procedimientos y un 10% menciona que algunas veces cuenta con manuales de procedimientos.

Para Stoner & Wankel (1990) una de las fases del proceso administrativo es la etapa de la organización. Organizar: es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

Podemos afirmar que, la Organización Laboral se necesita fortalecerla estableciendo una mejor cultura organizacional donde los trabajadores estén comprometidos con la visión y misión esto fortalecería mejor el nivel de comunicación entre áreas de trabajo y mejoraría el crecimiento institucional.

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Dirección

Ítems N° 30 La Dirección promueve una cultura evaluativa al desempeño laboral

Cuadro N°34 Evaluación de Desempeño

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
Siempre	27	90%
Casi siempre	03	10%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

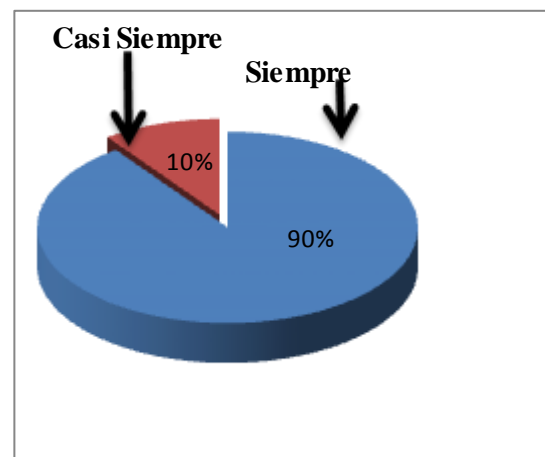


Gráfico N°30 Distribución de porcentajes a nivel Desempeño

Análisis de Resultados:

El 90% de los encuestados afirmaron que siempre la Dirección promueve una cultura evaluativa al desempeño laboral mientras que el 10% expusieron que casi siempre la Dirección promueve una cultura evaluativa al desempeño laboral se realizan por mérito al desempeño laboral y se realizan evaluación de desempeño a los trabajadores.

Variable: Estrategias Gerenciales

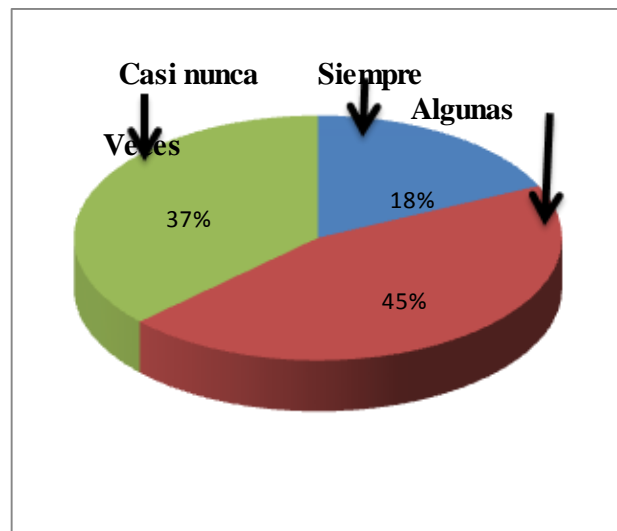
Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Dirección

Ítems N° 31. - Los Directivos de la Institución incentiva al personal de Enfermería para que desempeñe sus labores de manera eficiente

Cuadro N°35
Dirección

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa%
Siempre	05	18%
Casi siempre		
Algunas veces	14	45%
Casi nunca	11	37%
Nunca		
Total	30	100%



Méndez, A. (2020)

Grafico N°31 Distribución de porcentajes a nivel Dirección

Análisis de Resultados:

El 45 % de los consultados en las encuestadas mencionan que algunas veces los Directivos de la Institución incentiva al personal de Enfermería para que desempeñe sus labores de manera eficiente mientras que el 37% afirman que casi

nunca Directivos de la Institución incentiva al personal de Enfermería para que desempeñe sus labores de manera eficiente y el 18% mencionan que siempre los Directivos de la Institución incentiva al personal de Enfermería para que desempeñe sus labores de manera eficiente

Para Stoner & Wankel (1990), la función Dirección es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. La Dirección es la más importante y desafiante de todas las funciones administrativas.

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Control

Ítems N° 32. - El Departamento de Enfermería se preocupa porque se cumpla estrictamente con el horario de trabajo

Cuadro N° 36
Control Horario de trabajo

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa%
Siempre	30	100%
Casi siempre		
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

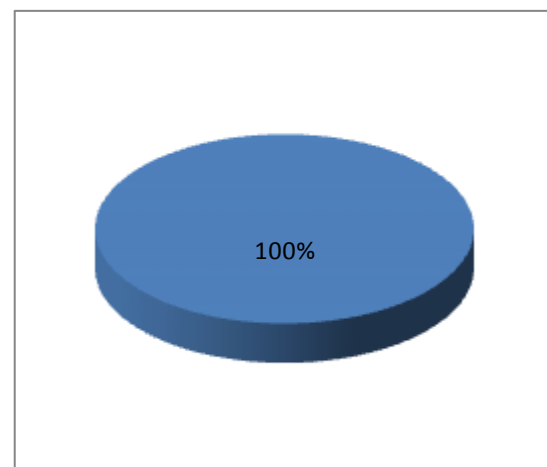


Gráfico N°32 Distribución de porcentajes a nivel cumplimiento del Horario de trabajo

Análisis de Resultado:

El 100% de los encuestados afirman que el Departamento de enfermería los trabajadores y trabajadoras son conscientes de la importancia que tiene el cumplir las actividades propuestas en el tiempo determinado, respetan y cumplen los horarios de trabajo más aún si tienen en cuenta, que son medidos por su efectividad en el tiempo y no por la cantidad que a él le dediquen. Chiavenato (2001), manifiesta que la función de control “busca asegurar que los resultados obtenidos en un determinado momento se ajusten a las exigencias de los planes”. El control permite, además, evaluar el desenvolvimiento de los actores participantes en las actividades planteadas. Lo anterior se considera que en este indicador de control tiene una fortaleza que le permitirá alinear esfuerzos para combatir errores que se generan al interior del Departamento de Enfermería y que hace que hoy existan dificultades en el clima laboral.

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Rol Gerencial

Indicador: Control

Ítems N°33. - La existencia de reglamento interno del personal permite el control

Cuadro N°37
Reglamento interno

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa%
Siempre	18	60%
Casi siempre	12	40%
Algunas veces		
Casi nunca		
Nunca		
Total	30	100%

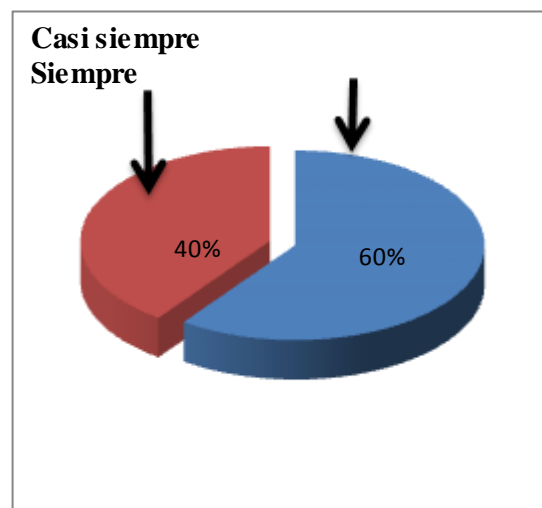


Gráfico N° 33 Reglamento Interno

Méndez, A. (20209

Análisis de Resultados:

El 60% de los encuestados manifiesta que siempre la existencia de reglamento interno del personal permite el control mientras que el 40% afirma que casi siempre la existencia de reglamento interno del personal permite el control

Para Stoner & Wankel (1990), la función de control se define como el proceso de vigilar las actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Esta, por ser la última fase, va a orientar de manera que si hubo alguna acción que no llenó las expectativas para mejorar o buscar otras estrategias y herramientas o la inclusión de nuevas ideas en otras actividades futuras.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Profundizar en el estudio del Clima Organizacional es la clave para la optimización de las actitudes de los trabajadores, esto contribuye a reforzar el proceso en la efectividad y salud interna de la organización; ya que los climas organizacionales tensos influyen en la deserción del personal calificado de la organización hacia otras fuentes de trabajo. El conocimiento aportado con la presente investigación podrá aumentar las posibilidades de que el personal del Departamento de Enfermería cumpla el objetivo de lograr la optimización del clima organizacional.

A partir del estudio realizado se puede concluir que:

Teniendo en cuenta que la calidad del clima organizacional es relevante para el desempeño laboral, se destaca que todos los esfuerzos por mejorar la vida laboral fomentan en el empleado el sentido de pertenencia lo que a su vez constituye la posibilidad para mejorar las actividades institucionales.

Esto requiere que los esfuerzos sean a largo plazo y con un compromiso constante de los directivos de la institución. Al analizar el Departamento de Enfermería concluimos que los factores del Clima Organizacional son: La buena relación entre compañeros, el interés o preocupación del Departamento por sus trabajadores, actualización de las normas según los cambios internos y externos del departamento, el adecuado nivel de exigencia que ayuda a los trabajadores a aprender nuevas habilidades, el sentirse valorado por el puesto de trabajo que ocupa, el continuo desarrollo de estrategias, la motivación a sus trabajadores al tomar decisiones, la integración de los trabajadores haciéndolos sentir en un ambiente de confianza donde se sientan orgullosos de pertenecer al Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas.

La percepción del clima organizacional Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas los empleados expresan sentirse inconformes con la falta de reconocimiento de parte de la institución. Con respecto a todos los factores estudiados, a la dejan en evidencia que el Departamento en estudio posee un clima organizacional medianamente estable. Se debiera aplicar estas estrategias en el establecimiento de un clima Organizacional grato y óptimo para la realización de las laboras cotidianas y así se genere una mayor productividad y servicios para la institución, de tal manera se logren tantos los objetivos personales y organizacionales.

Recomendaciones

Con relación a las conclusiones mencionadas anteriormente, se considera conveniente, implementar estrategias Organizacionales para optimizar el clima Organizacional en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas, la cual representa para la institución una salida viable para proporcionar las herramientas necesarias para la inducción del personal del Departamento de Enfermería

. En el componente de toma de decisiones se recomienda mejorar aquella toma decisiones que se hace sin consultar con el jefe, particularmente se le debe otorgar mayor grado de responsabilidad al empleado, y elevar la autonomía que dispone, para que el jefe no esté en todo momento pendiente de los aspectos operativos del departamento; esto no implica delegar toda la responsabilidad al empleado, sino más bien, hacer eficiente la administración.

En el caso de las relaciones interpersonales, es imprescindible mejorar la forma en la que participan los empleados en las actividades de sociales y deportivas. Para esto el Departamento de Enfermería debe conocer más a fondo a los empleados, y proponer espacios donde interactúen, se forjen o se fortalezcan vínculos de compañerismo y amistad, de tal manera que más adelante esto se logre reflejar en mejorías del clima organización, y a partir de ello, en el desempeño laboral.

Llevar a cabo talleres o charlas en las que se les dé a conocer a los empleados los estándares o procedimientos que dispone el Hospital Dr. Luis Razetti para evaluar

su desempeño, de modo tal que se tome conciencia de su importancia y del mecanismo de evaluación.

Esto lograría su capacitación a través de cursos y, en general, mayor formación que les permita explotar sus potencialidades, para que más adelante esto se refleje en el desempeño laboral.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Estrategias para la optimización del clima organizacional en la relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Municipio Barinas Estado Barinas.

Presentación de la Propuesta

El presente proyecto de investigación surge para optimizar el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti del Municipio Barinas Estado Barinas, mediante estrategias. Para el Departamento de enfermería es de especial atención este proyecto, teniendo en cuenta que se otorgan los recursos económicos suficientes para la ejecución de las actividades, así como la infraestructura física y tecnológica.

Para el sector público, el clima organizacional se define como la percepción que el empleado tiene de que sus necesidades sociales están siendo satisfechas y que está gozando del sentimiento de la labor cumplida. “El clima organizacional también refleja la historia de las luchas internas y externas, los tipos de gente que la organización atrae, sus propios procesos laborales, su planta física, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad dentro del sistema”(Vidal, 2014), actualmente las organizaciones públicas deben preocuparse por mantener un clima organizacional que no afecte a las actividades laborales a través del bienestar personal de los trabajadores, por ello es importante contar con una estructura agradable y una remuneración acorde a las funciones y responsabilidades asignadas.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Proponer un plan que orienten la implementación de estrategias para optimizar el clima organizacional de la relación con el desempeño laboral de los trabajadores en el Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, Municipio Barinas Estado Barinas.

Objetivos Específicos

- Fomentar un estilo de dirección democrático (participativo) a través del reconocimiento a los empleados
- Influir en la motivación de los empleados para generar confianza en pro de una mejor comunicación interna.
- Mejorar el nivel de productividad de todas las áreas

Justificación

El clima organizacional día con día cobra importancia, ya que a través de diversos estudios se ha determinado que el mismo influye de forma positiva o negativa en la productividad y/o en el servicio que presta una institución, es por ello que las estrategias para optimizar el clima organizacional de los trabajadores en el Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti del Municipio Barinas Estado Barinas, no pueden dejar de lado el impacto del ambiente laboral en el servicio que prestan los trabajadores a sus usuarios y usuarias.

De allí, que el clima organizacional óptimo se convierte en un factor positivo para toda organización, ya que un trabajador motivado se desenvuelve adecuadamente en su puesto de trabajo, lo que incide en el alcance de las metas de la empresa o institución; donde el ambiente de una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal y las condiciones que ofrece la institución a sus trabajadores conforman el

clima organizacional. Chiavenato (2012), indica que el clima organizacional “es el ambiente interno que viven los empleados en una organización. El mismo está compuesto por relaciones interpersonales, trato entre compañeros de trabajo, jefe y subordinados”.

Para el presente estudio, se tuvo como objetivo elaborar una propuesta de un plan de estrategias para optimizar el clima organizacional que permita promover un ambiente laboral adecuado, para que los trabajadores y trabajadoras se sientan satisfechos en su puesto de trabajo.

Fundamentación

En la actualidad los expertos y profesionales de la gestión del talento humano, coinciden en que es de vital importancia para las instituciones generar un clima laboral sano, en el cual los trabajadores se sientan cómodos y fidelizados de forma que se logre más productividad y más compromiso en brindar un servicio de excelencia

Por ello, que el Clima Organizacional afecta a procesos organizacionales y psicológicos, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores. De acuerdo a las orientaciones del tema en estudio, se hace necesario proponer un plan que orienten la implementación de estrategias para optimizar el clima organizacional en el Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas que permita promover un ambiente laboral adecuado. Se puede abordar como una medida múltiple de los atributos organizacionales y la medida perceptiva de los atributos individuales, que hace referencia a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y que afecta la percepción de clima (James & Jones, 1974, citados por (Brunet, 1992), constituyendo así un enfoque integral.

Estructura de la Propuesta

La estructura de la propuesta se presenta como una alternativa de construir una atmósfera agradable en la estructura interna del Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, viable para dar respuestas a de los trabajadores en cuanto al Clima Organizacional que el cual permitirá que el mismo tenga las herramientas necesarias para aplicar dentro del trabajo o puesto; en este sentido, el plan que orienten la implementación de estrategias para mejorar el clima organizacional de la relación con el desempeño laboral de los trabajadores

De acuerdo a lo anterior, se requiere de la participación de los trabajadores en del Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti, los cuales serán los actores partícipes de la ejecución de la propuesta; que considera las siguientes fases: Fase I Diagnostico; Fase II: Diseño de la propuesta, Fase III: Evaluación; Fase IV: Factibilidad.

Fase I Diagnostico

Esta fase, es una investigación de tipo diagnóstica que se realiza con el objeto de conocer, caracterizar, describir y/o detectar las posibles causa, consecuencia y/o problemáticas en una determinada realidad y se caracteriza por indagar en el contexto en donde posiblemente se implementación de estrategias para optimizar el clima organizacional, que permita promover un ambiente laboral adecuado, para que los trabajadores se sientan satisfechos en su puesto de trabajo, en función al: conocimiento y dominio por parte de los trabajadores de la temática que se abordará, empleando estrategias.

En tal sentido, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), expresan que “El diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo”. Es por ello que en esta fase de la investigación se realizó un diagnóstico de la situación, tomando en consideración el contexto público al cual estarán dirigido los trabajadores del Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas Estado Barinas.

Revisión documental de diferentes bibliografías relacionadas (impresa y/o digital).Luego, Revisión bibliográfica y documental, necesaria para el análisis de las fuentes documentales a consultar, referidas. A partir de la observación documental, como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante la lectura general de textos. Para luego mediante el análisis los datos obtenidos identificar las partes y componentes que caracteriza el problema planteado.

Fase II Diseño de la Propuesta

Una vez realizada la prueba de diagnóstico, se comenzó a la realización del proponer un plan que orienten la implementación de estrategias para optimizar el clima organizacional. Donde la elaboración de un plan que oriente la implementación de estrategias debe partir de una idea inicial que favorezca el clima organizacional. “Esta idea inicial debe contener el qué se quiere trabajar (material y nivel) y el cómo trabajar (estrategia), estos elementos se irán concretando a medida que el diseño funcional sea trabajado” (Marqués, 2017).

Asimismo, para la administración de la propuesta que está orientado a beneficiar de manera directa a los trabajadores del Departamento de enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas, la de implementar estas estrategias para optimizar el clima organizacional, que permita promover un ambiente laboral adecuado, para que los trabajadores se sientan satisfechos en su puesto de trabajo; a través de charlas, mesa de trabajo, talleres de motivación y reconocimiento que incluya promover el aumento de la participación de los empleados, una política y procedimiento de incentivos y reconocimientos, como capacitar a los jefes y directores para que conozcan estrategias que permitan implementar actividades que fomenten la conformación de grupos de trabajo.

Se puede decir, que la propuesta tiene factibilidad operacional, dado que la misma en primera instancia, trae consigo una formación y enriquecimiento de los conocimientos de los trabajadores. El Departamento de enfermería debe buscar facilitar a sus empleados un trabajo satisfactorio, creando en los trabajadores estrategias, lo que conllevaría a lograr una transformación del individuo.

Fase III. Evaluación

En esta fase fue muy positiva para el desarrollo de esta investigación, la cual permitió identificar claramente el problema de estudio y la importancia de resolverlo través de una propuesta que cumpla con los objetivos y necesidades de la institución motivo de estudio. Se pudo recopilar la información de la población de una manera adecuada, lo que facilito el planteamiento de objetivos orientada a la satisfacción de los requerimientos. En esta evaluación se propone lo siguiente:

- A nivel organizacional que se implementen cursos, talleres de capacitación al personal en forma gratuita y obligatoria, y poder brindar una buena atención al usuario.

- Practicar técnicas para la integración de los trabajadores con la institución: Logrando que tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal, como lo son la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, sean desarrolladas y mantenidas, conciliando los intereses de ambas partes.

- Diseñar Actividades para fortalecimiento del equipo de trabajo, ya que estas ayudan a los empleados y miembros de una misma organización a conocerse mejor y trabajar de forma más eficiente.

Fase IV: Factibilidad

Luego de haber realizado la fase de evaluación, se procede a realizar un estudio de factibilidad donde se comprueban aquellos elementos esenciales que permitan el desarrollo el plan para optimizar el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti del Municipio Barinas en el Estado Barinas. Con el propósito de garantizar la efectividad de la presente propuesta a continuación se dan a conocer los elementos que la hacen factible:

Factibilidad Económica

La planificación del proyecto se puede ejecutar debido a que el Ministerio del Poder Popular Para la Salud (MPPPS) como ente rector se asigna a la Dirección de Salud del Estado Barinas las cuales son distribuidas al Hospital Dr. Luis Razetti Barinas tiene asignadas partidas presupuestarias las siguientes partidas

presupuestarias:4.02.00.00.00 Materiales y suministros 4.03.00.00.00 Servicio no personales 4.04.00.00.00 Activos

Se refirió a la posibilidad real de ejecución de la propuesta, en términos del grado de disponibilidad de recursos humanos, infraestructura, económicos, materiales, equipos y otros. El estudio de factibilidad permitió determinar si los recursos y la tecnología para el diseño y la ejecución de la propuesta están disponibles, es decir, que no existe impedimento alguno en la obtención de insumos necesarios y demostrar que económica y/o socialmente se puede lograr beneficios con su aplicación. reglamentada en las leyes y en la normativa laboral de la institución.

Factibilidad técnica

Se evidencia la viabilidad de la propuesta por cuanto se podrá disponer del espacio, constituido por aulas de la extensión de la Universidad de los Andes provista de una excelencia iluminación y ambientación ventilación, así como el mobiliario que permitirá la estancia de los empleados se cuenta con suministro de equipos video beam, televisor, equipo de computación, pizarra acrílica, entre otros.

Factibilidad Institucional

Al respecto el Hospital Dr. Luis Razetti existen profesionales Administrativos tanto en el Departamento de Enfermería y en los diferentes Departamento de este Hospital e instituciones tales como el Instituto Nacional Educativa Socialista (INCES) para desarrollar planes de estrategia en donde se puede abordar las temáticas y por ende las leyes de la República Bolivariana de Venezuela contemplada en sus diferentes artículos.

A continuación, se presentan el plan de la propuesta y el correspondiente presupuesto del plan conformado por las partidas y sub-partidas presupuestarias para llevar a cabo la propuesta:

Cuadro N°39
Propuesta Objetivo Específico N° 2

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
<p>-Fomentar un estilo de dirección democrático (participativo) a través del reconocimiento a los empleados</p>	<p>Taller de motivación y reconocimiento que incluya promover el aumento de la participación de los empleados</p>	<p>Implementar la práctica de actividades para reconocer el trabajo de la gente como: Juicio respecto del rendimiento Ascensos Empoderamiento.</p> <p>- Los reconocimientos deben ser especialmente en público y de ser posible ir acompañados de un premio, como por ejemplo tiempo libre, bonificaciones, capacitación entre otros, a fin de motivar a todos los empleados.</p> <p>-Promover la participación de los empleados en la generación de ideas motivadoras.</p>	<p>Material : Video beam Marcadores Lápices</p> <p>Humanos: Director, jefes , trabajadores</p>	<p>4 horas</p>
<p>-Influir en la motivación de los empleados para generar confianza en pro de una mejor comunicación interna</p>	<p>Diseñar una política y procedimiento de incentivos</p>	<p>Implementar compensaciones, Bonificaciones y premios.</p> <p>-Implementar actividades de bienestar para los empleados (equipos de deportes, integración de las familias de los empleados a través de</p>	<p>Material: Marcadores Lápices</p> <p>Humanos: jefes y</p>	<p>4 horas</p>

		deportes) - Organizar carteleras informativas	trabajadores	
--	--	--	--------------	--

Méndez A. (2020)

Cuadro N°40
Propuesta Objetivo Específico N° 2

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Mejorar el nivel de productividad de las áreas para promover el sentido de pertenencia	Diseñar políticas de promoción y desarrollo humano	<p>Garantizar el derecho del empleado a la Promoción y Ascenso dentro del Departamento mediante el reconocimiento de sus méritos y calificaciones.</p> <p>Brindar igualdad de oportunidades a todos los empleados que cumplan con los requisitos establecidos para participar en el concurso respectivo.</p> <p>Establecer las actividades de promoción y desarrollo</p> <p>Presentar el plan de desarrollo para aprobación de la gerencia.</p> <p>motivadoras.</p>	<p>Material :</p> <p>Video Beam</p> <p>Marcadores</p> <p>Lápices</p> <p>Humanos: jefe y Trabajadores.</p>	4 horas

Méndez A. (2020)

Cuadro N°41 Presupuesto

PARTIDAS PRESUPUESTARIA 2021					
PARTIDAS	GN	ESP	SBE	DENOMINACION	MONTO BS
402	00	00	00	MATERIALES, SUMINISTROS Y MERCANCIAS	2.09000,00
402	01	00	00	Productos alimenticios y agropecuarios	665000,00
402	01	01	00	Alimentos y bebidas para personas	54500,00
402	05	00	00	Productos papel y cartón e impresos	45000,00
402	05	07	00	Productos de papel y cartón para impresión	45000,00
402	06	00	00	Productos químicos y derivados	600000,00
402	06	03	00	Tinta pintura y colorantes	50000,00
402	10	00	00	Productos varios y útiles diversos	80000,00
402	10	05	00	Útiles de escritorio oficina y materiales de instrucción	600000,00
402	10	08	00	Materiales de equipo de computación	200000,00
403	00	00	00	SERVICIOS NO PERSONALES	690000,00
403	10	00	00	Servicio de capacitación y Adiestramiento	585000,00
404	00	00	00	ACTIVOS	585000,00
404	07	00	00	Equipos científicos y de laboratorio	2000000,00
404	07	02	00	Equipo de Enseñanza deporte y recreación	2000000,00
				TOTAL	4.580000,00

Méndez A. (2020)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2012), “El Proyecto de Investigación; Introducción a la Metodología Científica”. Quinta Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas-Venezuela
- Arias G., F. (2006). El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración. Caracas Venezuela: Editorial Episteme. Cuarta Edición.
- Alcántara Moreno, G., (2012) La Misión Barrio Adentro en Venezuela y la globalización: debilidades institucionales.
- Barberena G, (2017). Clima Organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017” para optar al título de Master en Salud Publica, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Brunet L (1999). “El Clima de Trabajo en las Organizaciones”: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México D.F. Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Clerici, C. (2007). Relaciones Humanas. 2da Edición. México. Editorial Trillas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial N° 36.860. (Extraordinario), Jueves 30 de Diciembre de 1999.
- Davis K., Newstrom J. (1999) Comportamiento Humano en el Trabajo. (2ª Ed.) México: McGraw-Hill.
- David, F. (2008). La Gerencia Estratégica. Colombia: Editorial Legis.
- Díaz, P. (2008). Gestión Humana Colombia, Clima, Barranquilla Colombia,
- Gallegos, F. (2016), clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, mención en: auditoria y gestión tributaria. Arequipa, Perú Para optar el Grado de Magister en ciencias contables y financieras

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. Perú: Mc Graw Hill.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) **Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre Ministerio del Poder Popular Para la Salud MPPPS y el Sindicato de Empleados Públicos Unitario de la Salud SUBESEB**
- Martínez, L. (2006). Clima Organizacional. México DF, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Molina, Reyes y Suárez (2015), Clima organizacional que contribuya al mejoramiento del desempeño laboral del área de gerencia de piso de ventas de Makro Comercializadora S.A”, de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Barinas, Estado Barinas,
- Palella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. (3a. Ed.). Caracas: Fedupel.
- Pérez, Ana (2015) Propuesta de estrategias para el mejoramiento del clima organizacional en Confitería El Loro, C.A., Sucursal Barinas, Estado Barinas Universidad Nacional abierta (UNA)
- Rodríguez (2015), Plan Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos que Optimice el Desempeño del Personal de la Alcaldía del Municipio Girardot, Estado Aragua”, optar a Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Aragua.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2011). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: Fedupel.
- Valencia (2017) Medición del Clima Organizacional en el Sector Manufacturero de Pinturas de la Región Central Universidad Bicentennial de Aragua, para optar al título de Magister en Gerencia Mención Administración.

Referencias Electrónicas

- El buen desempeño laboral. (2012). Redacción Estratégica & Negocio.
<http://www.promonegocios.net/administracion/proceso-administrativo.html>

Mendez, A. (s.f). Motivación. [Documento en línea] Disponible:
<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-intrinseca>
[Consulta: 2019, Marzo 20].

<https://www.dirsaludbarinas.gob.ve/index.php/site/categoria/1/direccin-regional/5>

ANEXOS



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO BARINAS

Respetado (a) trabajador (a);

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad Proponer Estrategias para optimizar el clima organizacional en el Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Luis Razetti Barinas.

La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible. El siguiente cuestionario permitirá realizar un análisis de la situación actual del Departamento de enfermería en relación al clima organizacional, en base a esto se determinarán aspectos que puedan lograr un mejor ambiente de trabajo y relaciones efectivas.

Instrucciones:

Lea atentamente y marque con una (X) en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente en cada casilla indicando: **Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca**. Se agradece la mayor sinceridad al dar sus respuestas, porque de ello depende el éxito de esta investigación.

NO FIRME ESTE CUESTIONARIO, EL PROPOSITO, ES MANTENER EL ANONIMATO

Encuesta

Estrategias organizacionales para optimizar el desempeño laboral en el Departamento de Enfermería Hospital Dr. Luis Razetti Barinas						
ITEMS	ALTERNATIVAS	S	CS	A.V	CN	N
1.- Está usted satisfecho con las labores que realiza en la institución						
2.- ¿Cumple con sus responsabilidades encomendadas del Departamento?						
3.- ¿Su jefe consulta a los subordinados antes de tomar una decisión importante?						
4.- ¿Puedo tomar decisiones mientras mi jefe se ausenta						
5.- ¿El Departamento de Enfermería promueve el trabajo en equipo como estrategia para mejorar el clima organizacional entre su personal						
6.- El Departamento de Enfermería ha establecido como prioridad la motivación a través de estímulos y recompensas?						
7.- ¿Sus compañeros de trabajo le brinda apoyo cuando Ud. Lo necesita?						
8.- Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?						
9.- La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia						
10.- Dispone el Departamento de Enfermería Tecnología que permita acceder a la información						
11.- Asumen el cumplimiento de sus funciones según las normas establecidas en el Departamento de Enfermería						
12.- Conozco las responsabilidades y funciones de mis compañeros de trabajo						
13 Ha recibido recompensa por su experiencia laboral						
14.- ¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de mi equipo de trabajo del departamento						
15.- Son competitivos, respecto a los demás Departamentos?						
16.- Sus compañeros de trabajo le brinda apoyo cuando Ud. Lo necesita						
17.- Cumplimiento con los estándares de desempeño y/o rendimiento						
18.- Considera que el trabajo en equipo es un método eficaz para resolver problemas						
19.- Se siente orgulloso de pertenecer al Departamento de Enfermería						
20.- Se siente motivado para desarrollar las diferentes actividades inherentes al cargo que Desempeño						
21.- Se evalúa los planes establecidos durante los procesos de servicios del Departamento para conocer el grado de avance o el cumplimiento de las actividades						
22.- Existen programas de motivación en los empleados para disminuir el ausentismo laboral 23.- Considera que contribuye al logro de los objetivos en el Departamento de Enfermería						
24.- Se realiza con frecuencia la rotación del personal en el Departamento de Enfermería						
25.- Se considera parte integral del equipo de trabajo del Departamento de Enfermería?						
26.- Existen en el Departamento de Enfermería una planificación de las Actividades diarias?						
27.- Existe plan estratégico anual						
28.- Cuentan con el personal calificado de acuerdo a las funciones que se realizan						
29.- Cuentan con manuales de procedimientos o funciones vigentes en los puestos de trabajo						
30.- La Dirección promueve una cultura evaluativa al desempeño laboral						
31. Los Directivos institución incentiva al personal de Enfermería para que desempeñe sus labores de manera eficiente						
32.-Se cumple estrictamente con el horario de trabajo						
33.- La existencia de reglamento interno del personal permite el control						

ANEXO B

