

**PLAN DE MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IPS
FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR**

Presentado Por:

Danny Carolina Gómez Samboni

Leidy Rosa Pérez Barrera

Yury Andrea Ramírez Martínez

José Luis Sarmiento Ramírez

Lorena Ester Solano

Grupo: 101007_66

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

CEAD

2020

CONTENIDO

Resumen	
Asbtract	
Introduccion	5
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos Especificos	8
Planteamiento Del Problema.....	9
Antecedentes Del Problema	10
Justificacion.....	16
Referentes Teoricos.....	18
Marco Teorico.....	18
Marco Legal	27
Metodologia	29
Recomendaciones.....	32
Conclusiones	33
Referencias Bibliograficas	33
Anexos	34
 Lista de figuras	

Figura 1. Enfoque Ambiente de la Organización

Resumen

Se analizó el ambiente de la organización de la IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR, a través de un instrumento de medición (encuesta estructurada) el cual se aplicó a los empleados del área administrativa y asistencial como lo son la correlación social, políticas y administrativas, ejecución de tareas, escenarios de trabajo, ayudas laborales, Progreso y mejora personal, de estas que se realiza un análisis descriptivo, En ciertos aspectos se visualizan áreas de tensión esto hace que los empleados no den el máximo de capacidad en busca del mejor desempeño; La IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR reconoce la importancia del recurso humano por lo que hay participación activa en la elaboración de estrategias y cumplimiento de objetivos.

Por medio de la evaluación de estas variables se formulan acciones de mejora en la que la principal es que se implemente y ejecute por parte de la alta dirección de la IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR Solución con un cartera de alicientes, actividades de capacitación y planificación de agendas para la integración grupal, que se enmarquen dentro del estilo de dirección adoptado por la empresa, así como que dentro del plan de acción corporativo se constituyan estrategias para mejorar el ambiente de la organización de la IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR. Se estudia revisión teórica de los inicios de clima organizacional, creando y desarrollando un plan de acción para fortalecer el ambiente laboral de la IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR y desarrollar comportamientos saludables que estimule un buen ambiente laboral para todas las áreas.

Palabras Clave: Clima Organizacional; Diagnosticar; Productividad; Competencia; Comunicación

Abstract

The organizational climate of the IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR was analyzed, through a measurement instrument (structured survey) which was applied to officials of the administrative and healthcare area such as Social Relations, administrative policies, performance of tasks, Working conditions, Labor benefits, Personal development, of which a descriptive analysis is carried out. In certain aspects, areas of tension are visualized. This means that officials do not give the maximum capacity in search of the best performance; The IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR recognizes the importance of human resources, so there is active participation in the development of strategies and achievement of objectives.

Through the analysis of the variables, recommendations for improvement are formulated in which the main one is that it be implemented and executed by the senior management of the IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR Solution with a portfolio of incentives, training programs and integration programs group, that are framed within the management style adopted by the company, as well as that within the institutional action plan strategies are established to improve the organizational climate of the IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR.

Theoretical review of the beginnings of the organizational climate is studied, creating and developing an action plan to strengthen the work environment of the IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR and develop healthy behaviors that stimulate a good work environment for all areas.

Keywords: Organizational Environment; Diagnose Productivity; Competition; Communication

Introducción

El presente trabajo investigativo sobre el ambiente de la organización de la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR nos lleva a indagar en otros conceptos que son muy relevantes para indagar sobre el tema mencionado. La etimología conceptual de empresa y estas nuevas orientaciones sobre la administración del Recurso Humano ha hecho que cada día sea más significativo y le den muchos valores, teniendo en cuenta que tiene una relación estrecha con los empleados, siendo esto el recurso más importante de una empresa ya que de ellos depende gran parte del buen funcionamiento.

La presente investigación sobre el ambiente de la organización de la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR nos lleva a indagar en otros conceptos que son muy relevantes para indagar sobre el tema mencionado. el concepto de empresa y los nuevos enfoques sobre la administración del Recurso Humano ha hecho que cada día sea más significativo y le den muchos valores, teniendo en cuenta que tiene una relación estrecha con los empleados, siendo esto el recurso más importante de una empresa ya que de ellos depende gran parte del buen funcionamiento.

Existe un mundo muy competitivo, donde cada organización busca estar arriba en la cima del éxito debido a su factor productivo y a sus productos y servicios que ofertan. Todo esto es gracias al factor humano que hace posible que todo esto suceda y se realice de la mejor manera posible, son ellos que hacen que el cliente siempre este satisfecho y quiera volver cada vez que necesite un producto o un servicio que esta empresa oferta, por tal motivo la oficina de gestión del recurso humano usa el ambiente de la organización como una estrategia la cual conlleve a mejorar los procesos que dirijan la empresa al éxito.

El ambiente de la organización multidimensional reside como forma simultánea de particularidades que refieren a la organización, la conciben disímil y duradera en el proceso e intervienen sobre el comportamiento de los miembros de la misma (Foreshand & Gilmer, 1964). La importancia de diagnosticar y conocer el clima dentro de estas organizaciones se fundamenta en el grado de influencia que este ejerce una apreciación de los empleados frente a la realidad de la empresa. Si un trabajador percibe que el ambiente de la organización es agradable, sin darse cuenta contribuye a continuar con es el clima o a mejorarlo, lo mismo puede suceder de forma contraria.

Como plantea Golcalves (2000) La comprensión del ambiente de la organización facilita la retroalimentación de la información acerca de los términos que establecen los comportamientos organizacionales. Esto permite instaurar cambios proyectados, tanto estas actitudes y comportamientos de los integrantes, así como en los procesos estructurales de la organización además en los diferentes subsistemas que la conforman.

La jerarquía de esta investigación está basada en los procesos de evidencia que el ambiente de la organización expone en el procedimiento como documento que expone los miembros, a través de conocimientos afianzados que filtran el escenario condicionado en los niveles de motivación laboral y utilidad profesional. De esta forma, los comportamientos de los trabajadores son objeto de análisis de su desempeño. En este análisis se puede determinar su comportamiento, motivación, rendimiento y productividad.

Para Rodríguez (2001), el ambiente de la organización se describe como resistente:

Se pue de inferir que estas empresas guardan cierta estabilidad de ambiente de la organización con ciertos cambios graduales. Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el mismo. El ambiente de la organización de la empresa ejerce influencia en el

compromiso e identificación de los trabajadores, los empleados cambian y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. Otras variables organizadas de la empresa, afectan el ambiente de la organización de la misma. A su vez estas variables se pueden ver interrumpida por este por estos hechos.

Los problemas de la empresa como rotación y ausentismo, pueden ser una alarma de que la empresa existe un mal clima organizacional. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos. (pág. 53).

Con este trabajo indagaremos cual es la apreciación de los empelados hacia la organización, identificar cuáles son causas que están generando inconformismo dentro de la IPS, por otra parte, cada una de estas áreas de la organización deberá indagar como se encuentra su clima laboral y se debe apoderar de la gestión de talento humano el cual reside en proyectar, instituir, guiar, desplegar y coordinar al personal.

Por consiguiente, este de la presente investigación, es con el fin de brindar estrategias para realizar un proceso de evaluación, análisis y seguimiento sobre el ambiente de la organización dentro de la IPS FUNDACION NACER PARA VIVIR, lo cual conlleven a Crear planes y acciones de mejora dentro de la misma. Dichos análisis y evaluación se pueden realizar mediante diferentes modelos e instrumentos que se han diseñado para dicho proceso de análisis y seguimiento de la apreciación de los empleados.

Es por esto que se usara el instrumento DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública)) el cual contiene variables a evaluar, como herramienta esencial para la gestión del recurso humano. Dicho instrumento defiende que se debe empatizar por la corporación y mejora de la relación de trabajo sana, empática y agradable, y por un elemento de retroalimentación valida que consienta manejar y reorganizar acciones (Gándara y Dimitri 2014)

Objetivos

Objetivos Generales

Analizar el ambiente de la organización de la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR, para saber cuáles son las condiciones de los empelados e identificar factores de riesgo en su entorno, laboral que lo afecta en las prestaciones del servicio y estabilidad de organización; con el fin de formular un propósito de acción de incremento dentro de la organización.

Objetivos Específicos

- a) Diagnosticar la problemática que afecta el ambiente de la organización en clave de arquetipos culturales (imaginarios) del Área administrativa de la IPS Fundación Nacer para Vivir
- b) Identificar los factores intralaborales que afectan de manera significativa las relaciones dentro de la organización con respecto a desempeño laboral
- c) Instituir planes de modelamiento de los factores intralaborales en el área administrativa
- d) Determinar y analizar las fortalezas y debilidades de las diferentes categorías del clima Organizacional de la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR,
- e) Crear penes de acción en cada una de las áreas la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR
- f) Implementar programas de control del clima laboral de la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR

Planteamiento Del Problema

La actualidad el ambiente de la organización son temas de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en la continua mejora del ambiente de trabajo, lo que se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejora inciden de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

Por esto este trabajo de grado se pretende reconocer los factores que influyen en el comportamiento del ambiente de la organización de la IPS Fundación Nacer para Vivir, y a su vez fortalecer los procesos que lleva a cabo Talento Humano para mejorar este aspecto dentro de la organización.

A su vez, con el diagnóstico de valoración del ambiente de la organización se permitirá desarrollar acciones de mejora orientados al cambio de actitudes y comportamientos de los involucrados a través de las mejoras de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional, incluso, algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones.

En cuestiones de salud pública se necesita alcanzar nuevos y mejores logros en cuestiones de prevención y atención a la salud de las personas incrementando la satisfacción de la comunidad y de los empleados en las instituciones de salud con la prestación del servicio que se ofrece, exige a contar métodos transformadores que reconozcan y puedan identificar todo lo que interviene, de forma positiva o negativa, sobre la utilidad de las personas en el trabajo.

Con este trabajo, la Ips Fundación Nacer para Vivir, las recomendaciones serán lo más pertinente posible con el fin de contribuir a la productividad de los empleados y al buen desarrollo de prestación de servicios de salud de la organización.

Antecedentes Del Problema

Desde hace varias décadas han sido muchas las investigaciones sobre el clima laboral u organizacional y con esto comenzaron a surgir teorías de diferente autores , este trabajo será realizado en el sector de la Salud propiamente de la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR ; es importante resaltar que en cada sector encontramos diversidad de problemáticas de las cuales son necesarias indagar e identificar para saber cuáles son las causas , pero es necesario que el área de recursos humano y la gerencia tome el control para hacer las investigaciones .

Durante el desarrollo de la investigación citaremos autores para saber desde cuándo y cómo se empezó a dar más importancia al clima organizacional, daremos respuesta según a los análisis que haremos durante el proceso y de esa manera se plasmara cada uno de los factores que son más relevantes para tener en cuenta en las mejoras y fortalecimiento e implementación de acciones de mejora del ambiente de la organización de la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR.

Durante el proceso de investigación encontramos muchas investigaciones sobre clima laboral u organizacional enfocadas precisamente en el sector de la salud en unas IPS uno del trabajo tiene el nombre de “ANALISIS AL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA IPS ESIMED” y “El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.” Encontramos el trabajado llamado “ambiente y organización de la IPS Universidad Autónoma de

Manizales”, realizada por las investigadoras Sandra Lucia Paz Delgado y Sandra Milena Marín, estudiantes de la Universidad Autónoma de Manizales, el cual fue llevado a cabo en el año 2.014. El desarrollo de su Trabajo Lo Basan En 4 Grandes Dimensiones: Liderazgo, Motivación, Participación Y Compromiso En La Maestría En Psicología De Clima Laboral En Una Dependencia Publica “ Estudio Del Clima Laboral En Una Dependencia Publica “Los Cuales nos sirvieron de ayuda para analizar ciertos factores que interviene, este último lo consideramos importa ya se enfoca al sector público, y podemos analizar que muchos empleados públicos no ofrecer un buen servicio en ningún nivel a esto hago referencia de manera interna y externa.

Estas IPS determinan papeles importantes en una sociedad, no está demás resaltar la Salud es un derecho fundamental el cual está contemplado como la constitución política de nuestro país, por otra parte, para nadie es trasparente la comprensibilidad que tenemos con el mal servicio afectado cada día más al ciudadano, en muchos casos le acolitamos ese mal servicio al Gobierno, el cual en mucho caso no lo es; simplemente es porque el mal servicio que nos da el trabajador o empleado. es precisamente durante esta investigación analizaremos cual son esos factores que afecta al trabajador y se ven reflejado en una mala atención y la inoperancia al momento de dar soluciones de manera oportunas

Citaremos posiciones o teorías de varios investigadores como Villaroel, (2010) sobre cultura y ambiente de la organización en el hospital Materno Infantil, Dr. Samuel Darío Maldonado, seda prevalencia a la importancia del ambiente de la organización y de su cultura de destacando los factores terminantes como la eficacia y eficiencia y eficacia de las personas que prestan los servicios dentro de esta entidad prestadora salud. Al indagar sobre esta infestación encontrar el papel tan importante que tiene los empleados y la participación que se le da en el

proceso internos en el ambiente de la organización con el objetivo de alcanzar metas y enfocarse con la Misión y visión la IPS

George Elton (1927-1940) los primeros en exponer la dimensión menos objetiva de variables de percepción así como algunas entornos de trabajo, creando afectos laborales y de pertinencia así como de agrado del grupo, esto contenía los motivos y actitudes sociales, unos perfiles de los que ejercían ciertos tipos de autoridad, y la suma importancia de estos redes de grupos no formales que constituyen grupos con ambientes o clima laboral que para los años de 1945 Elton concluye que existe una relación de los comportamientos y sentimientos determinado por la influencia lo que afecta las relaciones y la conducta así como los sentimientos del grupo por ende el comportamiento individual de manera significativa; es así como se habla del grupo y de manera significativa reglas del grupo y como se establecen los criterios de producción particular del empleado y dialogar de las prestaciones y compensaciones económicas cuando es un elemento menos importante cuando lo más importante es la productividad

Kurt Lewin (1951) acuñó el fenómeno como atmósfera psicológica para hablar sobre el entorno y sobre lo que afecta o beneficia, a esto le definía como una realidad empírica, mensurable y modificable y sostenía que la organización no solo se veía desde el enfoque humanista si no sistémico.

Para Likert (1991) y Katz; Kahn (1966) realizaron y estudios en para los cuales se destacó el tejido humano de las empresas analizando resultados y la y efectividad de la empresa sino también las consecuencias que se presentaban en el personal. pues se considera que algunas situaciones laborales como lo es el clima y la atmósfera es donde se generan áreas de trabajo que podían llegar hacer importantes para empleados.

En 1986 Densos Likert (citado por Edel, R. García, Casiano R, 2007) describe la importancia que posee el enfoque se obtiene para la observación de la realidad el aludía al vínculo que se tiene ante cualquier acontecimiento o situación está siempre en función de la apreciación que se tiene acerca de la misma, y que lo que hace el contraste al final era la forma en la que se observan los momentos y la realidad no objetiva en que se percibía la situación y no la realidad objetiva

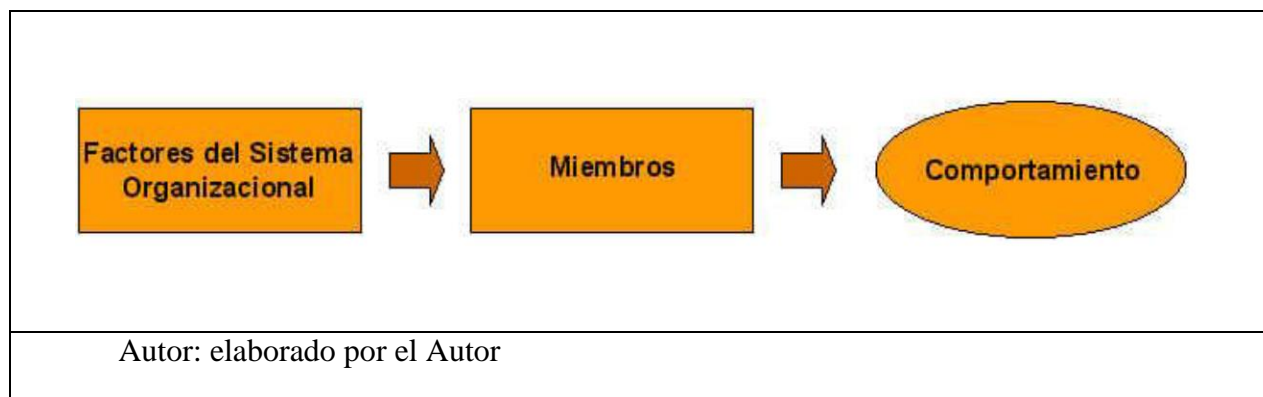
Piña, (2009) realizo aportes en cuanto al estudio de manera descriptiva donde su objetivo principal fue caracterizar el ambiente de la organización del Policlínico Universitario “Cecilio Ruiz de Zarate”; este estudio estuvo constituido con una población total, entre las siguientes categorías ocupacionales; profesionales, directivos, técnicos de la salud y otros trabajadores;

Gómez, L. (2011) La psicología organizacional antes conocida como Psicología industrial, se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Su fortalecimiento se dio a partir de la segunda guerra mundial debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y formas de remuneración que se establecían

Un estudio realizado en la Universidad Nacional a Distancia (UNAD) Escuela de ciencias administrativas, contables económicas y de negocios (ECACEN) Especialización en gestión pública Colombia 2015, con el objetivo de diagnosticar el ambiente de la organización y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital especializado granja integral HEGI, LERIDA Tolima, (2015).

El clima laboral son cualidades, propiedades o atributos respectivamente indelebles en un contexto laboral particular, a manera experimental y percibidas por sujetos que hacen parte de la estructura organizacional y que median sobre su conducta.

Figura 1. Enfoque Ambiente de la Organización



Por consiguiente, el ambiente organizacional es la apreciación que tiene el empleado de las organizaciones y de procesos que ocurren en el entorno donde desempeñan sus labores. Este enfoque ha sido el que ha dado mayor utilidad para diferentes estudios en cuanto al clima organizacional. Por esto algunos factores y estructuras que determinan el clima laboral, de acuerdo a las ideas de miembros de la organización. Este ambiente incita ciertos comportamientos en los individuos. A su vez, estos comportamientos inciden en la organización, y por lo tanto en el clima, lo que hace que esto se convierta en un ciclo. (Goncalves, 2020)

Por otro lado Sandoval (2004), sugieren que el clima organizacional se define por un conjunto de tipologías perceptibles y que perduran dentro de la empresa y que consiguen violar en algunos contextos dentro de las organizaciones, así como la conducta individual, los modos de dirección, reglas y políticas a modo amplio, con métodos organizacionales de la institución.

El modelo de estudio del ambiente de la organización propuesto por Likert (1965) establece que comportamientos del empleado están limitados por la visión que se poseen las conductas en el campo laboral y las circunstancias de trabajo en que desempeñan su trabajo y todo aquello que lo compone. De acuerdo con dicho modelo, existen tres tipologías de variables que intervienen en las formas de ver lo individual del ambiente de la organización por parte de los miembros de la organización: variables explícitas, intermedias y finales y finales.

La primera variable la explícita comprenden algunas características como organización, decisiones, competencias, actitudes y normas. Llamadas explicativas, por que aluden al sentido que una organización puede solucionar y así obtener resultados dentro de las actividades, aunque si estas variables explícitas cambian obliga a que cambien las otras variables

Las variables intermedias, son las que componen los procesos organizacionales y expresan el estado interno de la organización, analizando la motivación, la comunicación, y la toma de decisiones. Y las variables finales están orientadas a establecer los resultados de la productividad que se derivan de las ganancias o las pérdidas las que ocasionan del efecto de las derivadas por las causales e intermedias.

Justificación

En el ambiente laboral existe la necesidad de generar y mantener un entorno por el cual para los empleados y para la empresa exista un beneficio mutuo, de tal modo que permita obtener mayores resultados y alcanzar de una manera más clara los objetivos propuestos por la organización donde la motivación y el compromiso de los integrantes de la compañía son fundamentales.

Cabe mencionar que el diagnosticar el ambiente de la organización y la calidad de los servicios públicos de salud es un tema que hoy por hoy es relevante para instituciones y entidades clínicas de estados sudamericanos, gracias a los retos que se forman por trabajar con excelencia, fundamentado en los principios de competitividad y calidad, pero la idea de construir una cultura al servicio que sea coherente eficaz y eficiente para la sociedad en general. (Camacho y Montero, 2010)

La presente trabajo busca que la IPS FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR formule un plan de mejora al Clima Organizacional, que busque que la apreciación que tienen los trabajadores y directivos de la organización se fortalezca y esta pueda estar preparada para alcanzar y cumplir sus objetivos de la organización, de esta manera se genera un valor agregado de la institución, garantizando aspectos sumamente importantes como: satisfacción y motivación del personal, comunicación entre compañeros y jefes, aumento de productividad y contar con un ambiente laboral agradable y una buena convivencia.

Además, se puede indicar que las acciones de mejora al ambiente de la organización generan un aporte fundamental de retroalimentación acerca de los procesos administrativos y operativos que determinan los comportamientos y valores de los trabajadores al interior de la organización, de tal forma que desde los directivos y gerentes se pueda tener en cuenta aquellos

factores de toma de decisiones para mejorar y favorecer no solo organizaciones y sus objetivos sino también a sus colaboradores, que son la principal agente impulsador de productividad, así se fortalecerán y potencializaran sus capacidades, aptitudes y habilidades y de esta manera el ambiente laboral será idóneo para un buen desempeño de ellos.

Referentes Teóricos

Marco Teórico

El siguiente estado teórico permite hacer una mirada del constructor y de los portes conceptuales sobre el ambiente o clima organizacional en relación a tres escuelas de pensamiento las cuales enseñan y dan a conocer aportes sobre el tema. Así como se logró analizar desde una única teoría y conceptualización el cual se hará sobre sus aportes desde la visión de los siguientes autores.

Este término Un constructor de ambiente climas organizacionales fueron acuñados por primera vez en la psicología organizacional (Gellerman, 1960, p222)

Es así como zapata (2000) hace referencia a las partes dependientes entre si y que aportan al desarrollo a un cambio dentro del ambiente laboral apuntando al cambio del ambiente de la organización lo explica como partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional.

En este punto tenemos a Ouchi (1992) en el que observa un ambiente de la organización como un componente más de la cultura, pues plantea que la tradición y un ambiente forman la cultura organizacional de una empresa.

A su vez Robbins (1999) y Gibson, Ivancevich & Donnelly (1996) plantea que el ambiente de la organización y la cultura organizacional son lo mismo cuando los definen como la personalidad y su carácter de una organización.

Según Huberto serna Gómez, en su libro gerencia estratégica nos orienta hacia los procesos de mejora permanente de estas organizaciones con metodologías que allí plantea, desde

investigaciones que se deben realizar a organizaciones para la obtención de los diagnósticos que nos permiten su desarrollo de estrategias.

Diagnostico estratégico:

FUNDACION IPS Fundación Nacer para Vivir: La dirección estratégica ofrece dentro del marco de referencia para análisis de la situación actual de la empresa, tanto interiormente como alrededor y su entorno, se hace de vital importancia la realización de una evaluación y un análisis de la matriz DOFA.

Estos análisis iniciales del diagnóstico estratégico incluyen, una serie de auditorías, que giran en relación a las competencias de la cultura corporativa y de fortalezas y debilidades dentro de la empresa (Gómez, 2003, pág. 26).

En efecto esta metodología nos facilita el desarrollo de un mejor diagnostico referente a la organización que se quiera conocer, de acuerdo con el libro Gerencia estratégica para garantizar su cumplimiento de metas u objetivos es de suma importancia tener la participación de todas aquellas personas que se encuentren dentro de la organización para la mejora de la definición del negocio, hacia donde quiere llegar a nivel competitivo en esta economía cambiante, en este libro Humberto Serna Gómez nos da respuesta a la siguiente pregunta.

Concepto: En estos períodos de cambio donde los valores son cambiantes de manera apresurada y los recursos son pocos y cada vez menos, se hace necesario entender lo que determina el rendimiento de los sujetos en su trabajo. Es así como algunos investigadores del siglo XIX, han evidenciado su rol de los componentes físicos y sociales sobre su comportamiento humano. Así es como el ambiente organizacional establece la forma en que un sujeto distingue sus labores; su utilidad, su producción, su satisfacción, etc. Por así decirlo en

otros términos la apreciación del ambiente o clima laboral consiste en dar respuesta a una pregunta clave: ¿le gusta a usted trabajar mucho en esta organización? Como es de saber existen muchas respuestas a esta pregunta. a los sujetos les gusta de una manera estable un ambiente de la organización de la empresa aun sin estar siempre en función de estas apreciaciones.

Estos ambientes laborales representan la personalidad de la organización, a tal sentido que está elaborada por una multitud de dimensiones que componen y configuración en general. A tal caso que regularmente se reconoce un ambiente de la organización como un condicionante sobre dicho comportamiento de un sujeto, aunque es, aunque es difícil de determinar e identificar. Así un dirigente en dicho interior de una organización debe comprometerse, en primer lugar, equilibrar su clima de la empresa que trabaja. si el ambiente de la organización sinónimo de la personalidad es aquí el dirigente o administrador debe conocer a quienes se dirige cuáles son sus dimensiones y cuáles son los problemas que afectan el ambiente problemático y así puede detectar a tiempo y actuar sobre ellos

La conducta de un sujeto en el campo laboral se debe considerar según lewin⁷, en el comportamiento en esta función de la persona y su contexto.

Un clima es muy importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y adaptación al medio exterior. Un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una empresa se deje aventajar rápidamente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable.

Hoy por hoy el ambiente de la organización esté ligado o relacionado con los niveles de motivación de su personal. Cuanto la motivación es alta se traduce en buenas relaciones,

satisfacción, ánimo, interés, colaboración, trabajo en equipo entre otras, pero así mismo cuando la motivación es baja sea cual sean los motivos genera frustraciones insatisfacción desinterés, depresión apatía. Etc. Y en casos extremos a estado agresivos, e inconformidad pudiendo llegar, en casos extremos a estados de agresividad, inconformidad.

El ambiente de la organización de acuerdo conforme a Méndez (2006) se ocupa una posición destacada de la gestión de los sujetos en los últimos años tomando un rol protagónico destacado como estudio en organizaciones de distintos sectores que han buscado identificar la medición de técnicas y el análisis y su interpretación de metodologías precisas que realizan algunos consultores en el área de la gestión humana y el desarrollo organizacional de la empresa

ambiente de la organización se ha desarrollado recientemente, pues fue introducido por primera vez dentro psicología industrial/organizacional por Gellerman 1960. Se podría decir que el ambiente de la organización es una causa de los efectos menos objetivos, que se perciben dentro del sistema formal e informal de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre actividades, creencias, valores y motivaciones de sujetos que trabajan para una organización (citado por Méndez, p.32)

Otro de los autores es Hellriegel y Woodman, (2004, p.635.) el cual define el clima organizacional como un conjunto de atributos que pueden ser percibidos sobre la organización particular o sobre subsistemas y que pueden ser inducidos por la forma que la organización y sus subsistemas tratan con sus colaboradores y entorno

Según Sudarsky (1977) el ambiente de la organización es un concepto integrado que permite determinar la manera como políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los

procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y motivaciones del comportamiento de los equipos de trabajo y personas que son influenciadas por ellas.

Likert y Gibson (1986) plantean que el ambiente de la organización es el término utilizado para describir la estructura psicológica de organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye dentro de su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

El ambiente de la organización se basa en varios enfoques como los son:

El Enfoque objetivo de Forenhand y Gilmer (1964) señala que el clima como un grupo de características que permanentemente están describiendo las organizaciones y que la distinguen de otras y que además influyen en los comportamientos de las personas que están en ella. es esta teoría se toman cinco variables estructurales:

- a) la organizacional.
- b) Tamaño
- c) Estructura
- d) Complejidad de los sistemas
- e) Pautas de liderazgo y direcciones y metas

Enfoque organizacional es más objetivo porque se distingue por variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección. Enfoque subjetivo de Halpin y Crofts (1962) se plantea el clima de la organización como la “opinión” que el empleado se forma

de la organización. Aluden como elemento importante del clima el “espirit” cuyo significado es la valoración que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida.

Enfoque de síntesis, uno de los más recientes sobre las descripciones del termino desde una mirada estructural y subjetiva reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo; los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (1968).

Con lo aporte de estos autores podemos analizar que existe necesidades, e intereses de dar solución aquello inconvenientes que se dan entre los individuos y organizaciones donde se puede evidenciar a que se hace referencia cuando se habla de clima organizacional, aquí juegas muchos factores donde el empelados es considero la pieza clave contra esa relación íntima de organización y empelados conocida como la a relación causa-efecto

¿Qué es clima organizacional?

El ambiente de la organización es el conjunto de apreciaciones compartidas acerca de la experiencia de trabajar para una organización. Describe como se sienten los sujetos con respecto a vivencias con su equipo de trabajo, compañeros, líderes, oficios desempeñados, satisfacción con la Institución, actividades de bienestar y capacitación, entre otras variables.

Clima Organizacional: se basa en el ambiente generado por emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

Diagnosticar: en general, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son tendencias.

Modelamiento: es la manera en que la unidad administrativa encargada del personal interactúa con sus partes interesadas (dentro y fuera de la organización), se organiza y ejecuta estas actividades encaminadas a satisfacer los requerimientos establecidos.

Intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, labores y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Habilidades: habilidades laborales son esas capacidades que tiene la persona, como profesional y realización de sus oficios; habilidades sociales tienen más que ver con su forma de ser. Dentro de habilidades laborales podemos destacar: La capacidad de adaptación. Trabajar en equipo.

Ambiente laboral: Desde el punto de vista del empleado, el clima laboral es el conjunto de condiciones que contribuye a lograr la satisfacción en el lugar trabajo. Desde la mirada de la empresa, puede definirse como la suma de elementos que influyen en el clima organizacional, la productividad y buen desempeño de los colaboradores.

Productividad: por hora trabajada, tiene que ver con el aumento o la disminución del rendimiento en pro de la obtención del producto final.

Motivación: es un impulso interno que dirige la acción hacia un fin. Subyace a la acción e impulsa y guía esta acción. Sin motivación no hay acción. La motivación es muy importante, porque nos lleva a buscar activamente los recursos para garantizar nuestra subsistencia

Comportamiento: Se denomina como comportamiento todas aquellas reacciones que tienen los seres vivos en relación con el medio en el que se encuentran. ... Esto se debe a los estímulos para actuar y hablar (conducta) en cada espacio.

Enfoque: es una palabra que se emplea en el idioma español para hacer referencia a la acción y la consecuencia de enfocar. ... Por citar un caso, existe un enfoque de tipo interaccionan que se define como una teoría de sistemas que se enmarca en el ámbito de ciencias de la comunicación.

Conducta: está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. La etología, una disciplina que puede incluirse dentro de la biología y de la psicología experimental, se dedica a estudiar el comportamiento que desarrollan en especies

Variables Causales: definidas como variable independiente, y que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, decisiones, competencia y actitudes.

Competencia: referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requiere aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Actitudes: El comportamiento en general se clasifica como actitud ya sea si proviene del hombre o de la mujer, pues se manifiesta de manera positiva o negativa. La actitud es la manifestación o el ánimo con el que frecuentamos una determinada situación.

Comunicación: es una acción que se utiliza para enviar algún tipo de mensaje, estos pueden ser por medio de cartas, teléfono, televisión a través del aire son de tipos como ruido, son todas aquellas distorsiones que pueden influir el receptor del mensaje original pero también pueden ser del emisor como del receptor.

Rendimiento: es la rentabilidad obtenida en una inversión, normalmente medida en porcentaje sobre el capital invertido. Intuitivamente, el rendimiento es el beneficio obtenido en relación a los recursos utilizados.

Productividad: es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado. ... La respuesta bien podría ser, un trabajador produce 30 unidades por mes o 0,25 unidades por hora trabajada.

Marco Legal

El sistema de seguridad social en Colombia reglamentó y condiciones necesarias para que una empresa de salud pueda operar en el territorio nacional.

LA FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR IPS de origen comunitario, creada en el municipio de Cajibío, Cauca, que, preocupados por mejorar la salud de la población se organizaron para realizar acciones encaminadas a disminuir la morbilidad y la mortalidad, por medio de un enfoque de GESTION DE RIESGO articulado con la GESTION COMUNITARIA.

Se sujetará a normas de inspección y vigilancia establecidas por leyes Dentro de este marco LA FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR IPS realizar periódicamente revisión y control al clima organizacional, dentro de actividades, se deber implementar un plan acción para los diverso Problemas que se puede dar:

- a) Evaluaciones al personal directivo y empelados.
- b) Encuesta a los empleados para medir nivel de tarifación.
- c) Políticas y programas con enfoques, y valores humanos.
- d) Políticas enfocadas al clima organizacional
- e) Programas de bienestar de calidad de vida laboral.
- f) Programa Canales de comunicación
- g) Implementa estrategia de variable, Motivación, Liderazgo, Satisfacción
- h) Acta de compromiso con los empelados

En materia legal y normativo a nivel nacional encontramos un sin número de decretos, según el sector en que se esté laborando

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a 65 factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional 6.

La calidad de atención debe ser garantizada por instituciones de salud a los usuarios, con el establecimiento de mecanismos que haga 129 de ésta un servicio oportuno, personalizado, humanizado, integral y continuo "y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional".

Metodología de la investigación

Actividades del Proyecto Para el desarrollo del presente trabajo tendremos en cuenta lo siguiente: Plan de mejora del ambiente de la organización de la IPS Fundación Nacer para Vivir.

Identificar los valores intralaborales que afectan sus relaciones dentro de la organización con respeto al desempeño laboral.

Diagnosticar la problemática que afecta el ambiente de la organización en clave de arquetipos culturales del área Administrativa de la IPS Fundación Nacer para Vivir.

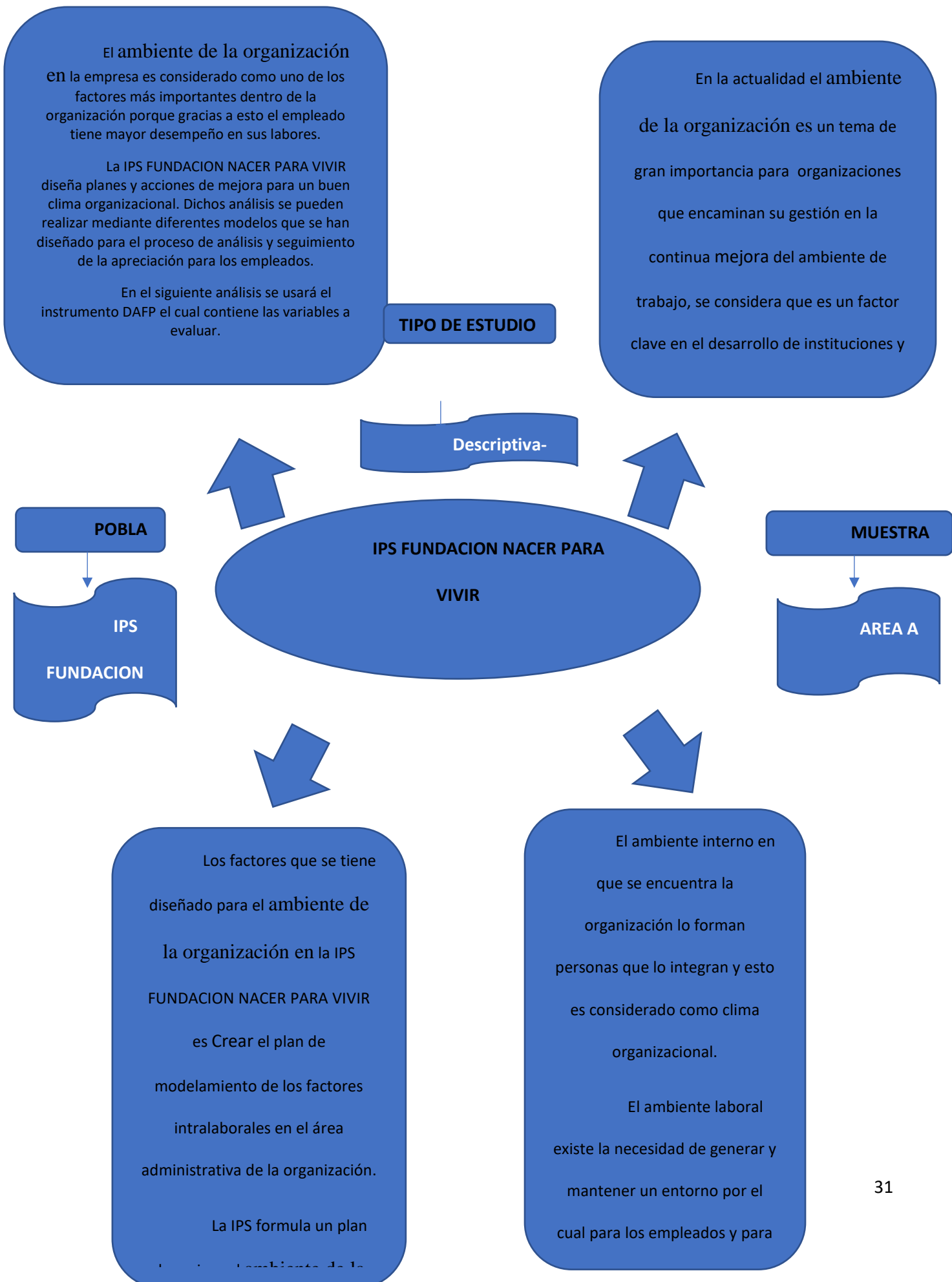
Crear un plan modelamiento de los factores intralaborales en el área administrativa.

En el presente estudio se basa en una propuesta metodológica donde se permita reconocer los factores que influya en el comportamiento del ambiente de la organización de la IPS Fundación Nacer para Vivir y a su vez fortalecer los procesos que lleva a cabo el talento humano para mejorar el aspecto dentro de la organización.

El presente trabajo es un proyecto de investigación donde se desarrolla una metodología cualitativa, teniendo en cuenta toda la información correcta del ambiente de la organización de la IPS Fundación Nacer para Vivir en donde se implementará un plan de mejora en el clima organizacional.

Desde el enfoque Cualitativo se obtendrá información desde la parte del ambiente de la organización de la IPS, el cual nos lleva a tener una amplia información el cual se pueda mejora la parte trabajada y se pueda realizar un plan de mejora.

Desde el enfoque Cualitativo se ha obtenido información de los diferentes actores del proceso de selección de personal, lo que nos ha llevado a tener una valiosa información que influye en el proceso de selección del talento humano; y que permite realizar un plan de mejora, teniendo como referencia a todos aquellos que aplican y están directamente relacionados en el proceso de selección, por medio de este tipo de investigación se logra describir características e información necesarias para desarrollar un plan de mejora al área de recurso humano, específicamente a la selección de personal.



Recomendaciones

Se recomienda implementar este plan que se ha concretado en este estudio, a partir de la configuración estratégica de un programa de aprendizaje organizacional continuo de tipo adaptativo que le permita al departamento de gestión humana orientar acciones de disminución de carga mental. Y además identificar de manera puntual las tareas que por sus características requieren más intensificación en el trabajo.

Desarrollar actividades de entrenamiento y fortalecimiento actitudinales en temas de liderazgo con el fin de establecer confianza en los diferentes niveles organizacionales de la fundación IPS fundación nacer para vivir.

Incorporar de manera eficiente un sistema escalar de manera administrativa de manera que potencie el componente del capital humano dentro de la organización orientado a fortalecer los activos intangibles de fidelización de cliente interno.

Conclusiones

Los resultados del proyecto de investigación muestran un desequilibrio en el ambiente interno o explícitamente en el apartado temático del clima organizacional en clave del desempeño laboral; a su vez los hallazgos permitieron identificar de manera concluyente que hay una sintomatología de inconformidad por parte de alguno de los participantes, en gran parte de los temas abordados desde los niveles de desempeño que tienen una relación directa con ciertos factores intra-laborales tipificados esencialmente en procesos de motivación y aumento de carga mental en los procesos laborales.

Esta investigación concluyo que en términos de apropiación conceptual de clima organizacional; los encargados de establecer las orientaciones estratégicas no cuentan con fundamentación teórico practica para proyectar acciones eficientes y eficaces en las aristas específicas de niveles de desempeño y satisfacción en el trabajo, inscritos en los factores intralaborales antes mencionados

Referencias Bibliograficas

Altman, R. (2000). Understand the Organizational Climate. Canadian Manager. Summer.

Álvarez, H. (1995). Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un ambiente de la organización ambiente de la organización Plenamente Gratificante. Brunet, L. (1987).

Camacho, D. y. (2010). El ambiente de la organización y su influencia en la calidadde servicio de las secretarias del gobierno provincial de Bolívar. Bolivar, Ecuador: Universidad Estatal deBolívar.

Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos. 5a. ed. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, 2000. 699 p.

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Goncalves, A. (2002). Dimensiones del clima organizacional.

<http://www.calidad.org/articles/dec02/artdec02.htm> Márquez Pérez, M. (2001).

Satisfacción Laboral.

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>.

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gómez Rada, Carlos Alberto. Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa ambiente de la organización en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Bogotá universidad católica de Colombia. Acta colombiana de psicología. 11,97-113,04.

Mendez, A, Carlos E. Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3ª - ed. Bogotá: Mg Gram Hill, 2001.

Martínez, L. (2001). Medición de clima organizacional.

<http://www.monografias.com/trabajos6/medicli/medicli.html>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Nacer para vivir Ips. (s. f.). Fundación Nacer para Vivir.

<https://nacerparavivir.org/web/index.php/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/fundacion>. <https://nacerparavivir.org/web/>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Paz Delgado, Marin Betancourt. “Clima organización de la IPS universidad autónoma de Manizales” 2014 Recuperado de: <https://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>

Plan de Intervención del ambiente de la organización 2017-2018

Ramos Moreno, D.C. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. <http://repository.unad.edu.co/handle/10594/1539?mode=full>

Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 78-85.

Uch. (julio de 2002). Gestipolis. Obtenido de El portal de estudiantes de RRHH.: <http://www.gestipolis.com/canales/derrhh/articulos/42/clima.htm>