



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACION

**MEJORANDO EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL
BELEN DE TRUJILLO LA LIBERTAD A TRAVES DE LA
IMPLEMENTACION DE MODULOS DE TRABAJO**

**PARA OBTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y FINANZAS**

**PRESENTADO POR
GLADYS CRISANTO GÓMEZ**

**ASESORA
MAG. MARIA MILAGROS FERNANDEZ LOPEZ**

CHINCHA – PERU

PERÚ – 2017

DEDICATORIA

Dedico este Trabajo de investigación a:

Otilio Adalberto Crisanto Sócola

y Lefys Marina Gómez Vásquez

Mis padres, porque no existe tiempo ni distancia para alcanzar nuestros sueños, solo está en desearlos, gracias infinitas por ese amor interminable que sólo ustedes me enseñaron y que no habrá razón para su final porque mis padres son eternos.

Para mis hijos, Doris Fresia y Eddie Jonathan:

Ustedes son para mí, la razón de este trabajo, de mi esfuerzo y de mi vida. No hay pasos que dé sin que estén en mi corazón.

A mi nieto: Mathias Fabricio

Porque desde que llegaste a este mundo me has hecho rejuvenecer y desear ser eterna para verte crecer día a día y por este amor intenso que siento hacia tí, mi pequeño ratoncito blanco.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios, a Jesús, el amigo que en verdad nunca falla, que me llena de fe todos los días, que me reconforta y me entrega su misericordia, Jesús, en ti confío.

Con infinito agradecimiento por su valorable apoyo a todos los profesores de la Universidad Autónoma de Ica, por el valioso aporte otorgado en mi formación académica.

A todos mis amigos de aula que en el transcurso de esta etapa hemos compartido, por el desinteresado apoyo y la continua estimulación que por parte de todos ellos he recibido.

La Autora

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación el objetivo principal que me propuse es el de ofrecer un plan de poder mejorar el ambiente laboral que favorezca y refuerce el clima organizacional de la Institución y creo que será de gran utilidad para mejorar la satisfacción laboral de todos los servidores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Trujillo Sur Oeste de La Libertad.

La investigación que se realiza en el presente trabajo de investigación del que espero cumplir con los requisitos necesarios que amerite su aprobación. Para lo cual utilice la preparación de la información necesaria mediante una encuesta de Clima Organizacional 2016, y la información que se ha logrado obtener fueron procesadas en SPSS 15.0, con los métodos estadísticos de estudio descriptivo.

En lo que concierne a las lluvias de ideas presentadas en el trabajo de investigación es un gran logro alcanzado que formará parte del módulo de medición repetida del clima organizacional de la institución.

Los instrumentos elegidos unido al hecho que la organización institucional se vea incluida en su gestión de mejora continua de los talentos que somos partes, dentro de una institución organizacional.

Esta exposición proporcionará establecer una visión humana de toda la organización en relación a la apreciación sobre el clima organizacional Institucional que tienen todos los servidores de la Institución, demostrando así los indicadores promedios en el tema del clima de la organización.

De los resultados obtenidos de este estudio facilitara, en gran escala, la misión que se generaría en el cambio globalizado, orientada mejorar el ambiente que debe existir con todos los servidores administrativos, convertido en una de la característica de vida y bienestar humano con el propósito de determinar si de veras existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo 2016.

INDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ÍNDICE	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACION	8
• Descripción de la realidad problemática	8
• Formulación del Problema.....	8
• Justificación de la Investigación	8
• Hipótesis	9
• Variables	9
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	10
• Objetivo general	10
• Objetivos específicos	10
IV. MARCO TEORICO.....	11
V. METODOS Y PROCEDIMIENTOS.....	19
VI. RESULTADOS	23
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
BIBLIOGRAFIA	27
ANEXOS.....	28

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad y con el cambio de globalización y con la finalidad de lograr integrar indiscutibles necesidades, buscan pertenecer de alguna u otro modo con sus planes en las diversas actividades cotidianas, ya sea en el aspecto laboral, personal o institucional. Hoy en día se nota cambios muy acelerados y complejos debido a nuestro entorno que es la globalización que se viene dando. Unido todas estas relaciones se va edificando de una manera de actuar organizada.

El clima organizacional es una de las formas mayor empleados para poder describir las características de una organización o una parte de ella, en relación de lo que se logra descifrar y apreciar a los miembros de la misma.

De lo observado se demuestra la mucha importancia que se ha venido alcanzando en nuestro entorno real la gestión del clima organizacional como uno de los elementos fundamentales a emplear por los diversos Gerentes y Administradores en el progreso y reconstrucción de los ambientes institucionales van a permitir una protección de las técnicas creativas a desarrollar.

El clima organizacional, es una apreciación individualizada de la institución y lo que lo rodea, transformándose en un intermediario para que los integrantes desarrollen procesos creativos y reformadores; la apropiada gestión administrativa de este proceso han permitido formar una realidad en el cual se puedan tener una mejor identidad con la institución.

Por la presente razón expuesta es que nuestra institución Hospital Belén de Trujillo La Libertad, evalúa habitualmente ya sea en forma trimestral o anual a los servidores de nuestra Entidad. En el caso del Hospital Belén de Trujillo se realizó en el año 2016 un **“Diagnóstico de Clima Laboral del Hospital Belén de Trujillo - La Libertad”**, siendo la tercera vez que se realizó el diagnóstico del Clima Organizacional.

Con los resultados obtenidos se demostró que el clima organizacional en el Hospital Belén de Trujillo - La Libertad fue mediano. Esto significa que se mantiene un clima aceptable, donde el personal trabaja y se desarrolla sin presiones, pero no es óptimo para el desarrollo de la Institución debido a que existen elementos satisfactorios e insatisfactorios.

II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

- **Descripción de la realidad problemática**

En la actualidad en el sistema administrativo del Hospital Belén de Trujillo existen diferentes perspectivas de cada trabajador y factores que influyen en el desempeño de sus actividades diarias, así como los diferentes grados de satisfacción laboral que conllevan a una variación en la productividad. Por ello se ha creído conveniente realizar la investigación en el área administrativa para contribuir en mejorar el Clima organizacional del Hospital Belén de Trujillo a través de la implementación de módulos de trabajo.

- **Formulación del Problema**

¿De qué manera se podría mejorar el Clima Organizacional en el Hospital Belén de Trujillo. La Libertad?

- **Justificación de la Investigación**

En nuestro país y de manera particular en la ciudad de Trujillo, se observa que muchas instituciones, tanto públicas como privadas aplican algunas instancias superiores con el fin de lograr la satisfacción del personal a fin de elevar el rendimiento y la productividad.

Los resultados del siguiente trabajo de investigación contribuirán para el conocimiento del personal que labora en el Hospital Belén, lo que determinara el nivel de satisfacción laboral y sus consecuencias en la productividad de todo el personal que trabaja en el Hospital Belén de Trujillo a fin de lograr mejorar el clima organizacional.

Se verán aspectos importantes que conllevan a saber el grado de cómo se encuentra emocionalmente en su entorno y su grado de incidencia en la productividad del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo, lo cual es necesario el estudio en este establecimiento de salud en estudio a fin de implementar acciones para velar y reformar la aptitud de vida profesional de los servidores del Hospital Belén de Trujillo.

- **Hipótesis**

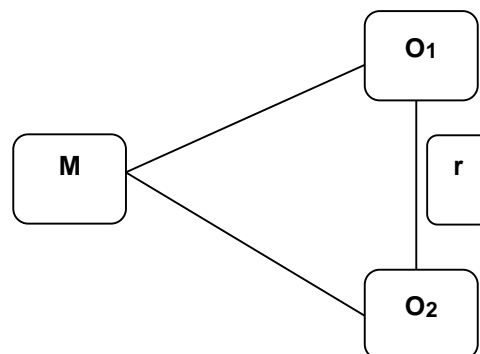
Ante estas circunstancias se plantea como hipótesis de investigación:

Existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo – 2016 el mismo que va a permitir mejorar el ambiente laboral.

- **Variables:**

Esta variable es de un diseño correlacional transeccional o transversal, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un solo momento del tiempo.

Según Hernández, R. (2010, p. 121). “No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto una sobre otras variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos”. La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra (Personal Administrativo del Hospital Belén de Trujillo)

O₁ : Observación de la primera variable – Clima organizacional

O₂ : Observación de la segunda variable – Satisfacción laboral.

R : Relación de ambas variables

Viabilidad:

Este proyecto es factible puesto que a la fecha según la disponibilidad presupuestal se cuenta con los recursos necesarios y de esta manera se va a poder realizar con el presente estudio, se cuenta con el tiempo suficiente y personal idóneo adecuado así como la estimulación de la investigadora que efectúa el presente estudio

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- **Objetivo General:**

Presentar un plan de trabajo con el propósito de lograr mejorar nuestro entorno laboral que favorezca, beneficie y fortalezca el clima organizacional de nuestra institución de los servidores del Hospital Belén de Trujillo La Libertad.

- **Objetivos Específicos:**

- Investigar las preferencias que se muestran en la realidad vivencial de nuestra Institución sobre el ambiente donde se desenvuelven los servidores administrativos de nuestra institución.
- Identificar los motivos reales de la insatisfacción laboral que perjudican directamente el Clima Organizacional de la Institución objeto del presente estudio.
- Trazar un plan de reformas que favorezca a un mejor clima organizacional para la buena marcha de nuestra Institución.

Objeto de investigación:

El Clima Organizacional del Hospital Belén de Trujillo La Libertad.

Campo de investigación:

Se realizará el campo de investigación en las Áreas de trabajo de todos los servidores administrativos del Hospital Belén de Trujillo La Libertad.

IV. MARCO TEORICO

4.1 Fundamentación teórica.

En el presente capítulo se logra diferenciar un acercamiento al concepto de Clima Organizacional a través del estudio de cómo se produce y la comparación de definiciones encontradas en diversas fuentes bibliográficas.

Se definen los diversos beneficios del Clima organizacional favorable así de cómo va a perjudicar el ambiente donde se labora los mismos que pueden ocasionar efectos negativos en el ejercicio de las diversas áreas de trabajo. Además, se profundiza en dimensiones de importancia para el Clima Organizacional y la satisfacción del personal.

4.1 PROYECTO DE PROPUESTA DE ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS

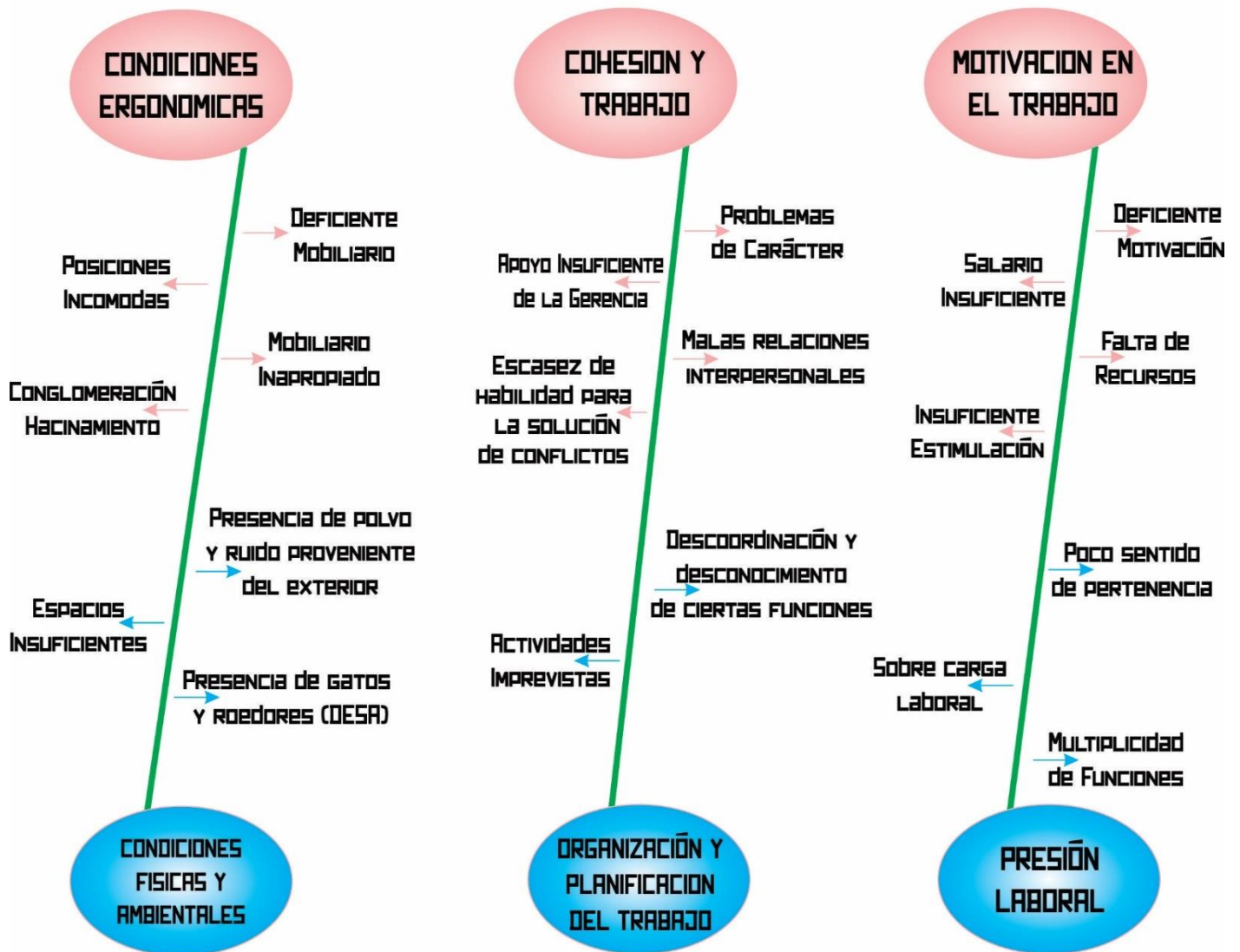
4.1.1 ESTRATEGIAS PRINCIPALES:

- Se debe comprometer en un inicio con todos los trabajadores administrativos de la Institución de una forma eficaz y eficiente la principal tarea del talento humano, con un mayor desempeño de sus funciones que se les asigna a los trabajadores y de esta manera lograr el aumento de la productividad del trabajo de tal forma que va a repercutir de forma directa al Hospital Belén de Trujillo La Libertad.
- Se debe conseguir un agradable ambiente laboral en el Hospital Belén de Trujillo La Libertad a partir de lo propuesto del proyecto de lograr mejorar la calidad de un proyecto de poder renovar el clima organizacional a través de programas de soporte psicológico y desarrollo personal.

4.1.2 OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

- Alcanzar en el 2017 un óptimo clima organizacional laboral.
- Promover constantemente un favorable clima organizacional en la institución.
- Instaurar una política de incentivos.
- Promover al menos dos veces al año reuniones (paseos) de integración con los servidores de la institución con el mayor fin de reforzar la cohesión de las relaciones interpersonales de los trabajadores del Hospital Belén de Trujillo.
- Garantizar que los recursos humanos del Hospital Belén de Trujillo La Libertad favorezcan al aumento de la eficacia y competencia a través de la práctica competitiva y los valores éticos profesionales.

CLIMA ORGANIZACIONAL



4.2 BASES CONCEPTUALES

4.3.1. Metodología

Las técnicas que se van a utilizar son las siguientes:

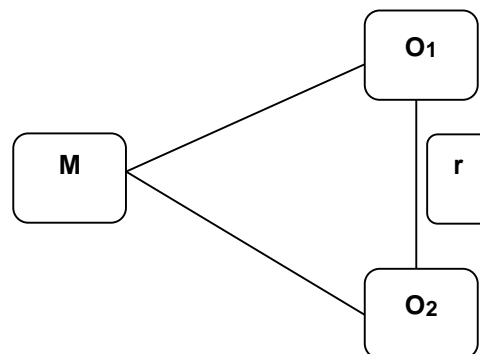
- Deductivo e inductivo y el
- Método descriptivo

4.3.2 Tipo de estudio y el nivel de la investigación

El estudio que se va a realizar es no experimental, por cuanto no se ha realizado manipulación activa.

4.3.3 Diseño de la investigación

Podemos hablar de un diseño correlacional transeccional y/o transversal, por cuanto su finalidad es establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un determinado tiempo y lugar.



Dónde:

M : Muestra (Personal Administrativo del Hospital Belén de Trujillo)

O₁ : Observación de la primera variable – Es el Clima organizacional

O₂ : Observación de la segunda variable –Es la Satisfacción laboral.

r : Relación de ambas variables

4.3.4 El universo, Población, muestra y muestreo

4.3.4.1. Población

Lo conforma los cincuentiochos (58) trabajadores administrativos de las diferentes Áreas del Hospital Belén de Trujillo – 2016, tal y como queda demostrada en la siguiente tabla:

Tabla 1:

Repartición y adecuación de los trabajadores administrativos de las diferentes Áreas del Hospital Belén de Trujillo – 2016

ÁREAS DE TRABAJO	Trabajadores		Total
	Nombrados	CAS	
PERSONAL	6	2	8
ECONOMIA	7	4	11
LOGISTICA	11	2	13
PLANIFICACION	4	1	5
SEGUROS	2	3	5
AUDITORIA	1	1	2
ADMINISTRACION	1	0	1
DIRECCION	2	0	2
SECRETARIAS	3	0	3
ESTADISTICA	3	2	5
CAPACITACION	1	0	1
ASESORIA LEGAL	1	1	2
TOTAL	42	16	58

Fuente: Relación de trabajadores administrativos del H.B.T.

4.3.4.2 Muestra

La muestra participante estará conformada por 40 trabajadores administrativos de las diferentes Áreas del Hospital Belén de Trujillo – 2016, se queda determinada por la muestra y se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2:
Repartimiento y adecuación de la toma de muestra de trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo – 2016

AREAS DE TRABAJO	Trabajadores		Total
	Nombrados	CAS	
PERSONAL	6	1	7
ECONOMIA	5	3	8
LOGISTICA	7	2	9
PLANIFICACION	2	1	3
SEGUROS	2	3	5
AUDITORIA	1	1	2
ADMINISTRACION	1	0	1
DIRECCION	0	0	0
SECRETARIAS	1	0	1
ESTADISTICA	0	2	2
CAPACITACION	1	0	1
ASESORIA LEGAL	1	0	1
TOTAL	27	13	40

Fuente: Relación de trabajadores administrativos del H.B.T.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de los regímenes laborales comprendidos: D.L 276 y D.L 1057 del Hospital Belén de Trujillo La Libertad.
- Trabajadores con asistencia regular.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo del Hospital Belén, personal destacado a otra Institución.
- Personal administrativo del Hospital Belén, por motivos de enfermedad y otros (Huelga, Destitución, Destaques, Renuncia).

Unidad de análisis

Trabajador administrativo del Hospital Belén – 2016

4.3.4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El lograr recopilar información que proviene de la observación real de las variables de estudio, se tomó en cuenta las técnicas e instrumentos siguientes:

4.3.4.3.1. Técnicas

La encuesta. A través de esta técnica nos permite lograr obtener una información a primera instancia en lo que respecta al desarrollo personal y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo y se va a lograr describir y explicar de esta manera el problema presentado.

Fichaje. Es una de las técnicas que consiste en tomar notas y esbozos de una forma establecida y selectiva del contenido de una información editada y para cuyo fin se utilizó fichas.

4.3.4.3.2 Instrumentos:

- El cuestionario

- Fichas que contienen los resúmenes y textuales. Para organizar el marco teórico.

4.3.5 Plan de análisis de datos

El método que se empleará para el análisis de datos son los siguientes:

- Estadística descriptiva:
 - Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
 - Elaboración de gráficos estadísticos existentes.
 - Coeficiente de correlación de Pearson.

Se aplicará para establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

V. METODOS O PROCEDIMIENTOS

4.3 Ofrecimiento de un plan de mejora continua:

Dentro de uno de los objetivos principales y primordiales es el de proponer un plan que ayudará a corregir la satisfacción laboral contribuyendo así a poder mejorar el ambiente laboral organizacional de la Institución, así también como poder lograr solucionar los problemas presentados, partiendo de una de las premisas que es la del diagnóstico de clima organizacional estudiado.

Hospital Belén de Trujillo La Libertad

5.2 Plan de Mejora para el logro del Clima Organizacional

No.	Medida	Acciones	RESPONSABLE	PLAZO
1	Efectuar un trabajo intenso a fin de lograr el mejoramiento de los ambientes físicos y ambientales de la Institución, proporcionando comodidad y poder garantizar los medios técnicos suficientes para el trabajo de la Institución.	- Lograr mejorar el clima organizacional en la presente unidad.	Administración Jefe de Personal	Corto
		- Efectuar un trabajo preventivo debidamente planificado a las instalaciones, equipos y mobiliarios necesarios para solucionar las dificultades en ese sentido y que afecten directamente en el trabajo.	Administración Jefe de Personal	Mediano
		- Revisar si toda la colocación de los ambientes, si su ubicación de los servidores, enseres, mobiliarios, etc. es el mejor apropiado para poder desarrollarse mejor.	Jefe de Personal	Corto
		- Colaborar y asumir las funciones y responsabilidad, tanto a nivel personal como grupal, en el mantenimiento preventivo del centro limpio.	Personal de Limpieza	Permanente
		- Desarrollar y fomentar la perfección en los servidores, empleando para ello las mejores tácticas posibles de estimular al talento humano.	Psicólogo(a) Organizacional	Corto

		- Ejecutar encuentros con los servidores y así poder explicarles la situación real del ambiente laboral.	Psicólogo(a) Organizacional	Corto
		- Distribuir la mayoría de las funciones según el perfil profesional del cargo obtenido de cada integrante de la organización.	Administración Jefe de Personal	Mediano
		- Mantener el continuo estudio de las insatisfacciones laborales de los servidores y la indagación inmediata de las posibles soluciones.	Administración Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional	Permanente
3	Conseguir una apropiada adhesión grupal para lograr los objetivos y metas trazadas por la institución.	- Implementar talleres de Liderazgo y trabajo en Equipo.	Administración Jefe de Personal	Mediano
		- Diseñar diversas actividades a fin de poder lograr capacitar a todos los trabajadores tanto como en sus destrezas y habilidades para la pronta posible solución de conflictos.	Jefe de Personal	Corto

No.	Medida	Acciones	RESPONSABLE	PLAZO
4	Mejorar la comunicación vertical entre los directivos y los trabajadores así como los estilos de comunicación y Liderazgo.	- Que los trabajadores sean continuamente capacitados en cursos de “reuniones eficaces” los funcionarios y de “escucha activa” los directivos y los servidores del sector público.	Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional	Corto
		- Coordinación continua con la Unidad de Capacitación sobre temas de Liderazgo: Estilos y técnicas: cuáles son y cómo aplicarlos para lograr el éxito profesional laboral.	Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional	Mediano
		- Coordinar siempre sobre temas de capacitaciones y otros temas que tengan que ver con la Dirección, además de los ya existentes.	Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional	Mediano
5	Insertar programas de Desarrollo Personal	- Tratar siempre de escuchar opiniones de los servidores en la toma de medidas relacionadas con su Unidad, Área y Servicio	Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional	Largo
		- Mantener casi siempre una constante y continua retroalimentación entre los Directivos y trabajadores.	Administración Jefe de Personal	Permanente
		- Desarrollar talleres, capacitaciones y seminarios (tanto para Directivos y trabajadores), sobre la diversidad de técnicas para lograr manejar el clima cambiante y el temor a la toma de decisiones.	Psicólogo(a) Organizacional	Mediano
6	Diseñar e implementar diversos programas de capacitación a los Directivos y servidores dirigido a mejorar la participación y fomentar un clima organizacional mejorado.	- Curso teóricos y prácticos de capacitación para los diversos Directivos sobre temas de clima organizacional, que incluya factores importantes que intervienen directamente en el ambiente laboral y por ende en la apreciación adecuada o no de este (Motivación, estilo de dirección, satisfacción, estrés, actitudes)	Gerencia Administración Jefe de Personal	Mediano

		<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación dirigida a Directivos, para poder dar soluciones generales a los problemas existentes en los servicios relacionados con lo antes referido mediante técnicas participativas. 	<p>Gerencia Administración Jefe de Personal</p>	Mediano
7	Establecer diversas maneras de reconocimiento que permitan motivar a todos los servidores.	<ul style="list-style-type: none"> - Crear formas de incentivos morales y materiales, de manera mensual, trimestral y anual y así estimular el buen desempeño laboral de los servidores (Política de Incentivos). 	<p>Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional</p>	Permanente
8	Reducir en lo posible los niveles actuales de Stress Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr que todos los servidores no se preocupen por los asuntos que no tengan importancia. 	<p>Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional</p>	Corto
		<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a todos los Directivos de la institución, y a todos los demás trabajadores. 	<p>Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional</p>	Mediano
		<ul style="list-style-type: none"> - Promover que las metas y objetivos trazados que persigan los servidores de la entidad, tengan un significado individual e institucional para ellos. 	<p>Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional</p>	Mediano
		<ul style="list-style-type: none"> - Mantener siempre informados a los trabajadores y así evitar los posibles rumores e incertidumbre. 	<p>Administración Jefe de Personal Psicólogo(a) Organizacional</p>	Permanente
9	Trabajar con profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar siempre con las diversas conferencias, capacitaciones, talleres a los servidores con vistas a una mayor calidad de servicio. 	<p>Área de Capacitación Psicólogo(a) Organizacional</p>	Corto

VI. RESULTADOS

Se demuestra así que el Clima Organizacional en Hospital Belén de Trujillo - La Libertad fue **Mediano**. Lo que significa que se mantiene un clima laboral aceptable dentro de nuestra Institución, donde los servidores administrativos que realizan labores internas se desarrolla sin presiones, pero no es óptimo para el desarrollo de la institución debido a que existen elementos satisfactorios e insatisfactorios.

Los resultados fueron:

PUNTUACIÓN ALCANZADA CLIMA ORGANIZACIONAL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO 2016

VARIABLE / DIMENSION	RANGO DE PUNTUACION	EVALUACION DE LA PUNTUACIÓN			PUN TUA CIO N	EVALU ACION DE CLIMA	CLIMA ADVERSO [0 a 1]	PRIORID AD DE INTERV ENCIÓN
		No Saludable	Por mejorar	Saludable				
CLIMA ORGANIZACIONAL	28 a 112	Menos de	56 a 84	Más de 84	74.4 1	Por Mejorar	0.448	1

Fuente: Base de datos de Clima Organizacional del Hospital Belén de Trujillo La Libertad 2016

Se evidencia que a nivel del Hospital Belén de Trujillo La Libertad la ponderación final alcanzada es de 74.41, el que se ubica en la categoría de **POR MEJORAR**

Así pues en base al resultado obtenido se tiene en cuenta que es un clima organizacional positivo para los fines y logros de una organización, es que se ha motivado el realizar el estudio del clima organizacional, partiendo de los constantes cambios globalizaos que existe hoy en día y que se realizan en estos momentos en la Región La Libertad, y su derivación en la validez en los servicios y Unidades orgánicas. En vista que nuestra Institución comprende diversas áreas y ambientes ya que es allí donde se desarrolla el clima organizacional el cual es cambiante y además que nos encontramos en un clima globalizado.

<u>DIMENSION</u>		RANGO DE PUNTUA CION	EVALUACION DE LA PUNTUA CION			PUNTUA CION	EVALUACION DE CLIMA
			No Saludable	Por mejorar	Saludable		
Dim 10	Remuneración	2 a 8	Menos de	4 a 6	Más de 6	4.14	Por Mejorar
Dim 9	Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	6.80	Por Mejorar
Dim 6	Innovación	4 a 16	Menos de	8 a 12	Más de 12	9.70	Por Mejorar
Dim 3	Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	4.97	Por Mejorar
Dim 7	Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.14	Por Mejorar
Dim 2	Conflicto y Cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.26	Por Mejorar
Dim 11	Toma de Decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.54	Por Mejorar
Dim 8	Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	8.46	Por Mejorar
Dim 5	Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	8.75	Por Mejorar
Dim 1	Comunicación Organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	9.32	Saludable
Dim 4	Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	6.33	Saludable

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones parciales del presente Capítulo:

- En el presente plan presentado para lograr mejorar el ambiente de la Institución, se logra determinar que es en nuestro entorno laboral como un lugar significativo que interviene en el Clima Organizacional.
- Estas acciones dirigidas a mejorar la satisfacción laboral efectiva se podrá cumplir en diferentes términos, brindando primacía a los cursos o talleres que pueden faltar en el cambio del Clima organizacional.
- Las muchas acciones presentadas en el plan estructural son prioritarios y urgentes los que permitirán poder realizarlas por la organización institucional presentada en los diversos plazos previstos.

7.1.1. Conclusiones Generales

- El Clima organizacional de cualquier organismo es muy significativo para el logro de las metas y objetivos trazados dentro de las organizaciones institucionales, pues así se va a determinar la manera en que un servidor va a lograr percibir en su entorno laboral, su rendimiento, productividad, satisfacción personal, etc.
- Se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral es uno de los componentes que cumple una importante función en su ambiente organizacional, ya que es una de las formas que un servidor interno se sienta contento y con libertad en su centro de trabajo, así será su transmisión a este, favoreciendo al logro de los objetivos institucionales.
- Una de los motivos que inquietan el clima organizacional en el Hospital Belén de Trujillo La Libertad se recalcan (recompensa, salario no acorde con las cargas familiares, inseguridad laboral, Innovación, confort, liderazgo, conflicto- cooperación, toma de decisiones, motivación, identidad).

- Las gestiones presentadas en el presente proyecto de mejora continua alegan a todas los problemas mostrados en el análisis de los efectos obtenidos en el análisis y estudio de Clima Organizacional.

1.2 Recomendaciones

- Capacitación continua a todos los jefes de las oficinas de administración del Hospital Belén de Trujillo La Libertad, en temas de dirección de personal, con el propósito de desarrollar destrezas y habilidades gerenciales en la Institución.
- Orientar en el bienestar de lograr mejorar la organización Institucional, provocando la satisfacción de los servidores por los provechos alcanzados; así mismo buscar y establecer equipos para efectuar una retroalimentación sobre los procedimientos, fines y políticas de la Institución perfeccionando la gestión administrativa al efectuar con lo proyectado para lograr los objetivos trazados y que estos no se queden pendientes llevando así un mayor control de todas las metas y objetivos trazados..
- Tener en cuenta las capacitaciones, motivación, conducción de problemas y responsabilidad en equipo para los empleados puesto que esto muchas veces dicen no contar con el apoyo suficiente para ser capacitados continua y constantemente en el trabajo.
- Realizar evaluaciones no solo de desempeño laboral sino también de bienestar personal para poder tomar medidas apropiadas y mejorar así el ambiente de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Santos, C. (2002). Gestión del Conocimiento. Análisis y Proyección de los Recursos Humanos.
- ✓ Ardouin , J., & Bustos, C. (2006). Estudio ex post facto sobre la motivación y la satisfacción labora Monografias.com. Retrieved February 3, 2009, from
http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion_laboral8.shtml.
- ✓ Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias.
<http://www.monografias.com/trabajos48/mejora-clima-organizacional/mejora-clima-organizacional2.shtml>
- ✓ Bustos, P. (2005). Clima organizacional. Retrieved March 3, 2009, from
[:http://www.gestiopolos.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm](http://www.gestiopolos.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm).
- ✓ <http://www.losrecursoshumanos.com/definicion-de-clima-laboral/>
- ✓ Canales, M. (2006). Metodología de investigación social (p. 287). Santiago de Chile: LOM. Carvajal, P. (2000). Importancia de la Cultura y Clima Organizacional como factores determinantes en la eficiencia del personal civil en el contexto
 - www.google.com
 - <http://online-psicologia.blogspot.com/2007/11/satisfaccion-y-moral-laboral-de-los.html>
 - http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_394.htm
 - http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis#_Toc482502261

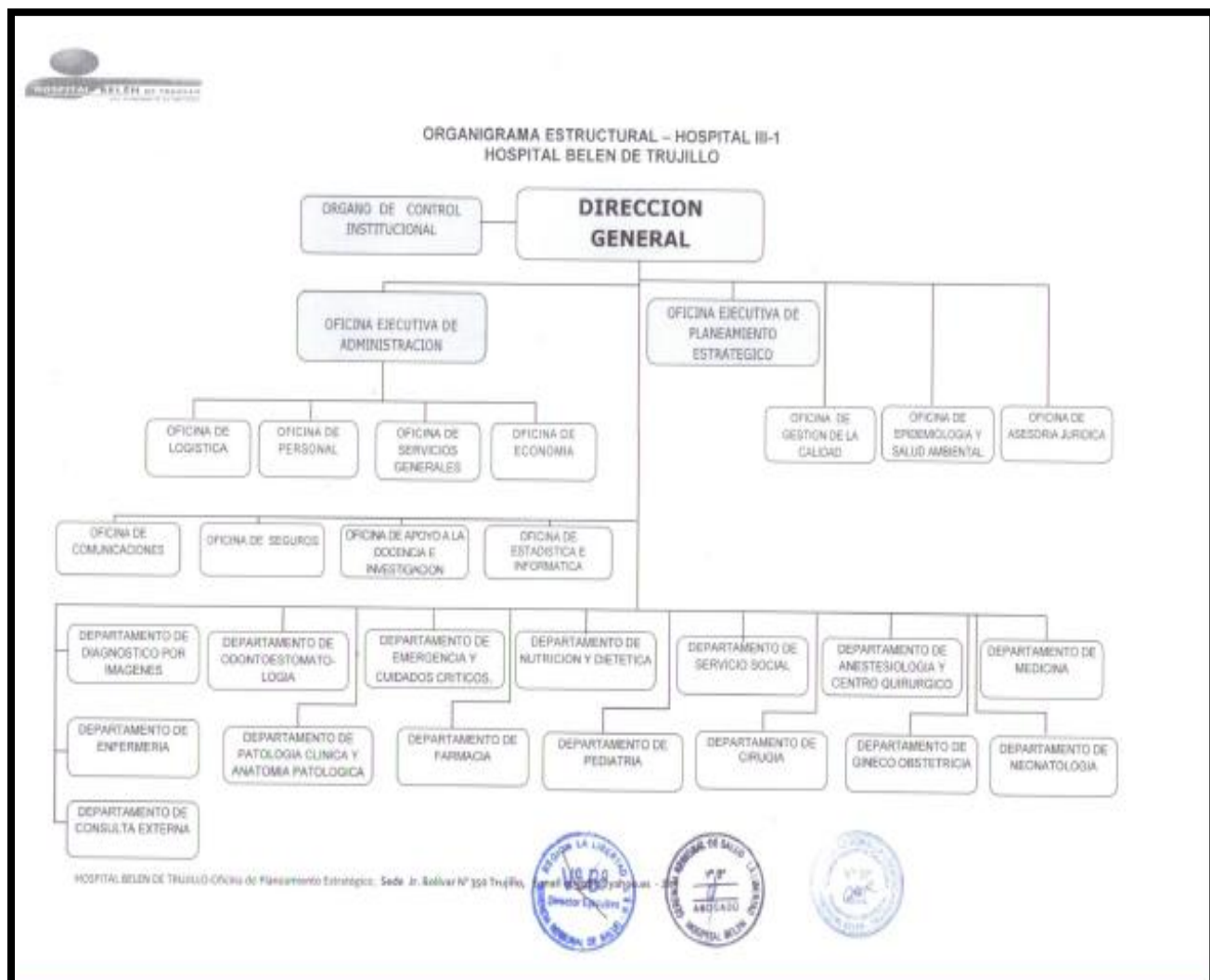
ANEXOS

FICHA DE ANEXO 01
ANÁLISIS DOCUMENTARIO

INDICADORES	Planeación , Organización ,Dirección y Control
DESCRIPCIÓN/ JUSTIFICACIÓN	El presente análisis se realizó mediante el análisis documentario del PEI,POI Y ROF que existe en la institución estos documentos también pueden ser obtenidos de la página web de la institución pero en este caso me fue facilitado por el jefe de la oficina en estos documentos encontramos la misión y visión, reglamentos y funciones de cada departamento, oficina y unidad de apoyo del hospital belén de Trujillo también incluye un plan para la mejora continua de la institución del año 2016 al año 2017 .
FUENTE	Estos documentos también son ubicados en la página web de la institución www.hbt.gob.pe
FACILITADOR DE LA INFORMACIÓN	Jefe de la Unidad de Personal del Hospital Belén de Trujillo

ANEXO 02
EVIDENCIAS DE ANALISIS DOCUMENTARIO





HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO

