



La Universidad que Siembra

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL-ZAMORA”
UNELLEZ**

**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
GUANARE- PORTUGUESA**

**LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO
DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL
HOSPITAL TIPO I DR. “ARNOLDO GABALDÓN”
DEL MUNICIPIO GUANARITO
ESTADO PORTUGUESA**

AUTORES :

Aponte Paraguate Keila Naillet	C.I. 21.310.637
Córdoba Colmenares Williams Fernando	C.I. 28.293.942
Quérales Oropeza José Alejandro	C.I. 27.575.744

TUTOR(A) ACADÉMICO:

Lcda. Milis Flores

TUTOR(A) METODOLÓGICO:

Lcda. Migdalia Tua.

Guanarito, Abril de 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL-ZAMORA”
UNELLEZ**

La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
GUANARE- PORTUGUESA**

**LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO
DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL
HOSPITAL TIPO I DR. “ARNOLDO GABALDÓN”
DEL MUNICIPIO GUANARITO
ESTADO PORTUGUESA**

Trabajo de Aplicación presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciados en Administración

AUTORES :

Aponte Paraguate Keila Naillet C.I. 21.310.637

Córdoba Colmenares Williams Fernando C.I. 28.293.942

Quérales Oropeza José Alejandro C.I. 27.575.744

**Guanari
to, Abril
de 2023**

TUTOR(A) ACADÉMICO:

Lcda. Milis Flores

TUTOR(A) METODOLÓGICO:

Lcda. Migdalia Tua.

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL-ZAMORA"
UNELLEZ



VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
GUANARE- PORTUGUESA

**CARTA DE REVISION DEL TUTOR
ACADÉMICO**

Guanarito, Abril 2023

Quien suscribe Profesor, **Milis Flores**, Profesión: **Licenciado en Administración**. Titular de la C.I. V-14570.698; por medio de la presente hago constar que revisé el (proyecto o trabajo de aplicación titulado); **LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDON, DEL MUNICIPIO GUANARITO, ESTADO PORTUGUESA**, presentado por: Keila Naillet Aponte Paraguate, Williams Fernando Cordoba Colmenares y José Alejandro Querales Oropeza, titulares de las cédulas de identidad No. C.I. 21.310.637, C.I. 28.293.942 y C.I. 27.575.744, respectivamente, para optar al título de: **LICENCIADO (A) ADMINISTRACIÓN**. Por lo que considero está apto para ser sometido a la evaluación correspondiente.

Sin otro particular, me despido
de usted,



Lcdo (a): Milis Flores
C.I.N.V- 14570698

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUEL ZAMORA" UNELLEZ

ACTA FINAL

Hoy 27 de Abril de 2023 siendo las 10:00 horas, reunidos en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" Extensión Guanarito, en la Sala de Conferencias de la Aldea Universitaria Al Primera, los Profesores Lcdo (a) Alfonso Flores P. C.I.NºV-17526698 Tutor(a); Lcdo(a) José María Hernández C.I.NºV-13041053 y Lcdo (a) José del P. Álvarez C. C.I.NºV-13738789 Jurados Principales, para evaluar la presentación del Trabajo de Aplicación Títulado:

LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL TIPO I DR. "ARNOLDO GABALDÓN" DEL MUNICIPIO GUANARITO ESTADO PORTUGUESA

Presentado como requisito final para optar al Título de Licenciado (a) en Administración. Por el (la) (los) Bachiller(es)

- | | |
|--|-----------------|
| 1- Aponte Paraguaste Kelle Nalleth | C.I. 21.310.637 |
| 2- Córdoba Coimenaes Williams Fernando | C.I. 28.293.942 |
| 3- Quérales Grupeza José Alejandro | C.I. 27.575.744 |

El Tutor(a) dio la apertura al acto refiriéndose a las "Normas para la presentación del Trabajo de Aplicación de los estudiantes de las Carreras de Administración y Contaduría Pública". Seguidamente el (la) (los) Bachiller(es) realizaron la exposición en un tiempo de 30 MINUTOS. Puntualizaron el Problema, los Objetivos, el Marco Técnico, el Marco Metodológico, la Propuesta, Aplicación de la Propuesta, Análisis de los Resultados, Conclusiones y Recomendaciones. Cuminada la Exposición se dio inicio al ciclo de preguntas y observaciones por parte del JURADO y las respuestas por parte del (la) (los) Bachiller(es). Por tanto, hecha la revisión del Informe Final y concluida la Defensa, el Jurado Evaluador decidió otorgar una calificación de:

Autor (a)	Nota 30%	Nota 45%	Nota 25%	Total 100%	Escala 1-5 (Nota Definitiva)
1	30	45	24,63	99,63	4,98
2	30	45	24,63	99,63	4,98
3	30	45	24,63	99,63	4,98

En fe de lo expuesto, firma los miembros del Jurado

Observaciones:

Prof. (a)

C.I.NºV-13738789
Jurado Principal

Prof. (a)

C.I.NºV-14570628
Tutor (a) Académico

Prof. (a)

C.I.NºV-13041053
Jurado Principal

DEDICATORIA

- ✓ A Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo por iluminar mi mente para lograr mis objetivos.
- ✓ A mis padres por apoyarme y estar ahí cada día y ser para mí un ejemplo de perseverancia y constancia.
- ✓ A mis hermanos, gracias por ser apoyo en cada etapa, por motivarme cada día, mil gracias por su incondicional apoyo.
- ✓ A mis profesores quienes influyeron con sus lecciones y experiencias e formarme como una persona de bien y prepararme para enfrentar cada reto.

Keila

DEDICATORIA

- ✓ Primeramente a Dios TODOPODEROSO
- ✓ A mi madre y mi padres por ser mis pilares importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional y ser un ejemplo para convertirme en la persona que soy hoy.
- ✓ Así mismo a mi hermana Willimar (+) porque desde siempre me apoyaste y aunque hoy no esté físicamente este triunfo te pertenece
- ✓ A mis hermanos y sobrinos que con u palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que puedo lograr

Williams

DEDICATORIA

✓ A Dios TODOPODEROSO, POR CREAR EN MÍ UN ESPIRITU ALEGRE Y DE SUPERACION.

✓ A mis padres por su constancia y ser mi base de constancia, dedicación, responsabilidad y dedicación.

✓ A mis hermanos, que este logro sea de ejemplo a cada uno de ustedes

✓ A mis compañeros Keila y William por su apoyo cuando ya no podía mas

José

RECONOCIMIENTO

- ✓ Primeramente a Dios TODOPODEROSO por ser la roca fundamental de vida y guiarme en todo momento, por darme sabiduría y entendimiento, para culminar esta etapa.
- ✓ A mi casa de estudio UNELLEZ, los docentes que me acompañaron durante toda esta carrera, especialmente a mis tutores.
- ✓ A mis compañeros de estudios una meta que iniciamos juntos y hoy vemos cristalizada.
- ✓ A las Lidas. Milli y Migdalia por sus asesorías acertadas en este trabajo de aplicación

Keila

RECONOCIMIENTO

A Dios, por darme la sabiduría necesaria para alcanzar una meta más en mi vida, si ti, no soy nada. Gracias mi Dios.

A mi familia, por ser apoyo incondicional y ser el motivo de inspiración para lograrlo. Gracias por su paciencia y compartir mi vida y mis logros.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales” Ezequiel Zamora” por darme la oportunidad de formarme como profesional.

A cada uno de los profesores, por guiarnos y orientarnos en todo momento compartiendo sus conocimientos y experiencias.

Al personal del Hospital Dr. Arnoldo **GABALDÓN** de Guanarito por su apoyo en cuanto a la ejecución de la propuesta de mi trabajo de aplicación.

A mis compañeros José y Keila fue un reto que logramos juntos
Con todo cariño para ustedes, mi mayor reconocimiento y gratitud.

William

RECONOCIMIENTO

Primeramente a Dios, por ser el creador del universo y concebimos sabiduría paz y amor.

A mi grupo familiar por apoyarme cada día en los momentos gratos y algunas veces difíciles.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales” Ezequiel Zamora” por brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas.

A mis familiares por ser eje fundamental en mi vida

A mis compañeros William y Keila fueron días difíciles gracias por su apoyo y comprensión



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL-ZAMORA”
UNELLEZ**

La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
GUANARE- PORTUGUESA**

AUTOR (A):

Aponte Paraguate Keila Naillet C.I. 21.310.637

Córdoba Colmenares Williams C.I. 28.293.942

Fernando

Quérales Oropeza Alejandro Jose C.I. 27.575.744

TUTOR(A) ACADÉMICO: Lcda. Mili Flores

Año 2023

RESUMEN

La presente investigación es un estudio descriptivo de campo, en la modalidad Trabajo de Aplicación tuvo como objetivo general implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa. Metodológicamente utilizo una población y muestra de siete (7) trabajadores en la mencionada organización, a quienes se les aplico un instrumentos contentivo de 14 preguntas con opciones de respuestas policotomicas enmarcadas en la escala de licker, a través de una técnica denominada entrevista, la validación del instrumento fue efectuada a juicio de res experto. El índice de confiabilidad fue 0,91 en el Alpha de Crombach, los resultados permitieron evidenciar que, dentro de la empresa. Se concluyo que el impacto y la efectividad de las actividades llevadas a cabo en función de valora los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, Municipio Guanarito, Estado Portuguesa, los resultados permiten afirmar que la jornada de formación o talleres informativos fue exitosa lo que indica un compromiso de la gerencia del hospital así como el jefe de recursos humanos para seguir desarrollando este tipo de jornadas formativas, por lo tanto se recomienda Informar de los resultados al personal del hospital, así como que este tipo de actividades se continúen efectuando a fin de mejorar el funcionamiento de departamento de los recursos humanos

Palabras Clave: Lineamientos administrativos, comportamiento organizacional
INDICE GENERAL

CARTA DE REVISION DEL TUTOR ACADEMICO.....	iii
ACTA FINAL.....	iv
DEDICATORIA.....	v
...	
RECONOCIMIENTO.....	viii
RESUMEN.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS Y FORMATOS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	xis
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Problematicación	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
1.3 Justificación de la Investigación.....	8
1.4 Alcance del Estudio.....	9
CAPITULO II MARCO TEORICO.....	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Bases Teóricas.....	14
2.3 Bases Legales.....	23
2.4 Sistema de Variables.....	26
2.5. Operacionalización de Variables.....	27
CAPITULO III METODOLOGIA.....	28
3.1 Postura Ontoepistemológica	28
3.2 Tipo de Investigación	29
3.3 Diseño de la Investigación	29
3.4 Población y Muestra	30
3.5 Técnicas e Instrumentos de la Investigación Validez y Confiabilidad	31
3.6 Descripción del Procedimiento de Recolección de Información	33
CAPÍTULO IV PROPUESTA	34
4.1 Presentación	34
4.2 Objetivos de la Propuesta	35
General	35
Específicos	35
4.4 Fundamentación	36
4.5 Desarrollo de la Propuesta	42

4.6 Conclusión	46
CAPÍTULO V APLICACIÓN Y ANALISIS DEL IMPACTO DE LA PROPUESTA	47
5.1 Relatoría de la Ejecución de la Propuesta	47
5.2 Análisis del Impacto de la Propuesta	49
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1 Conclusión	61
6.2 Recomendaciones	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	66
CUESTIONARIO	67
VALIDACION Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	70
MEMORIA FOTOGRAFICA	84
ANEXOS DE LA NORMATIVA	96
Anexo 1 propuesta de trabajo de aplicación	97
Anexo 2 compromiso de tutoría académica	98
Anexo 3 Registro de Pasantías	99
Anexo 4 Revisión Del Tutor	10
	0
Anexo 5 Comisión Asesora	10
	1

ÍNDICE DE CUADROS

Nro.	Descripción	Pág.
	Cuadro N° 1 Operacionalización de las variables	27
	Cuadro N° 2 Plan de acción	40
	Cuadro N° 3 Cronograma de actividades	41
	Cuadro N° 4 Lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional	49
	Cuadro N° 5 temas desarrollados mantuvieron la coherencia necesaria para su comprensión	50
	Cuadro N° 6 los temas desarrollados mantuvieron la pertinencia y claridad necesaria para su comprensión	51
	Cuadro N° 7 La información que recibió fue actualizada y acorde a sus funciones	52
	Cuadro N° 8 la información aportada cambiara su manera de desempeñar sus labor	53
	Cuadro N° 9 tomara en cuenta los lineamientos organizacionales antes de efectuar cualquier acción	54
	Cuadro N° 10 La información aportada fue beneficiosa para la empresa y sus trabajadores	55
	Cuadro N° 11 tomara en cuenta los lineamientos organizacionales antes de efectuar cualquier acción en el departamento de recursos humanos	56
	Cuadro N° 12 Utilidad de mantener un buen clima laboral dentro del departamento de recursos humanos para mantener un buen desempeño organizacional	57
	Cuadro N° 13 Éxitos de las jornadas de formación recibida	59

INDICE DE GRAFICOS

Nro.	Descripción	P.
	Lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional	49
	temas desarrollados mantuvieron la coherencia necesaria para su comprensión	50
	los temas desarrollados mantuvieron la pertenencia y claridad necesaria para su comprensión	51
	La información que recibió fue actualizada y acorde a sus funciones?	52
	la información aportada cambiara su manera de desempeñar sus labor	53
	8 tomara en cuenta los lineamientos organizacionales antes de efectuar cualquier acción	54
	La información aportada fue beneficiosa para la empresa y sus trabajadores tomara en cuenta los lineamientos organizacionales antes de efectuar cualquier acción en el departamento de recursos humanos	55 56
	Utilidad de mantener un buen clima laboral dentro del departamento de recursos humanos	57
	Éxitos de las jornadas de formación recibida	59

INTRODUCCIÓN

La gestión humana comprende la actuación de la entidad organizacional y las características de los métodos que aborda, con un enfoque gerencial en la gestión del capital humano, buscando mejores prácticas para diseñar, implementar, evaluar, controlar estrategias que disminuyan el riesgo psicosocial del empleado, favoreciendo la calidad de vida laboral, el bienestar y la salud en el trabajo.

Es de hacer notar que, el estudio del comportamiento organizacional en las instituciones públicas deben interesarse más por el disertación del medio ambiente laboral, no con la finalidad de alcanzar un incremento de la productividad; sino para lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, ha de convertirse en una meta a corto plazo para alcanzar la eficiencia en el comportamiento organizacional del departamento de recursos humanos.

En función de lo planteado, la investigación que se realiza, se titula lineamientos administrativos para el comportamiento organizacional no sólo en el **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, presentándose como una alternativa que otorga relevancia teórica, expresada en los conocimientos que serán referidos a los sujetos implicados, gracias a los aportes documentales que explican la importancia de la investigación.

Bajo esta perspectiva, se presenta un estudio que metodológicamente, se inscribe bajo la investigación cuantitativa, de tipo descriptivo de campo, en la modalidad Trabajo de Aplicación, la población y muestra la conformaran por 10 trabajadores del área de recursos humanos del hospital en estudio, la técnica a utilizar será encuesta y el instrumento un cuestionario formado por catorce (14) interrogantes con opciones de respuestas, policotómicas (siempre, Algunas veces y nunca), la validez la efectuarán tres personas, dos especialistas en el área administrativa y un metodólogo que se encargarán de evaluar el instrumento antes de su aplicación.

Ssiguiendo la misma línea, la investigación se llevó a cabo tomando en cuenta la siguiente estructura: Capítulo I: contiene la Situación descripción del objeto de

Estudio, donde se dan a conocer todos los elementos que conforman su problematización, los objetivos que rigen la investigación, el general y los específicos, y la justificación. Capítulo II: contiene el marco referencial, sus antecedentes, bases teóricas y legales, el sistema de variables. Asimismo, el Capítulo III, donde se resume la Metodología utilizada, e Incluye el Enfoque de la Investigación, el tipo de investigación, Diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de la investigación, validez y confiabilidad, descripción del procedimiento de recolección de información.

En el Capítulo IV, que es propiamente la propuesta, y contiene el título, la problematización, objetivos, fundamentación, desarrollo de la propuesta y la conclusión; el Capítulo V, que recoge la relatoría de la aplicación y análisis de los resultados, o impacto de la propuesta; y el Capítulo VI, que cierra con las Conclusiones y Recomendaciones. Se finaliza con el registro de la bibliografía consultada y los anexos que sustentan el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Problematicación

Con el paso de los años, las organizaciones se han visto en la necesidad de potenciar sus ambientes de trabajo a fin de dar a su capital humano la oportunidad de desarrollarse, asumir con compromiso las funciones asignadas, formar parte de los cambios estratégicos que conlleven al crecimiento de la misma, requiriendo para ello de la optimización de los recursos tanto humanos como materiales, financieros, tecnológicos, los cuales son necesarios en la producción de bienes y/o servicios, a fin de satisfacer las necesidades y objetivos que definen su razón de ser.

En este propósito, existen organizaciones que presentan debilidades que afectan su funcionamiento impidiendo que se logren los objetivos en su totalidad. Una de estas dificultades es conocer las necesidades y motivos que impulsan al trabajador a cooperar, a ser suyos las metas de la organización para poder alcanzar un máximo de efectividad y productividad. Es de considerar que estas actividades son de gran importancia, debido a que las mismas permiten a una organización desarrollar y mantener un estado anímico que le permita cumplir con éxito las metas establecidas, además, ayudan a mantener un nivel de interés más alto en su labor cotidiana e incluso a mejorar el rendimiento de los objetivos trazados.

Por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo, entre ellos, la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente; puesto que la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo,

influye en el desempeño que pueden manifestarse en forma negativa en aparición de conflictos, malas maniobras en su servicio, operaciones indebidas, distracciones en el uso de las herramientas, pérdidas o desperdicios de materiales y en otras áreas esenciales de la organización. En este sentido, Robbins (2019) señala:

Las organizaciones con mayor capacidad de innovar, poseedoras de tecnologías propias, son las que cuentan con mayores posibilidades de crecer, sobrevivir en mercados hostiles y globales, pero ello no es suficiente, las empresas deben prestar suficiente atención al valor que no está presente en libros y que es primordial, de suma importancia: el capital humano e intelectual (p. 99)

En alusión a la cita, las empresas publicas mientras más avanzadas, más oportunidades tiene de evolucionar; puesto que ellas van a la par con los cambios desde el punto de vista laboral, humano y tecnológico, que la globalización genera, considerando la necesidades de direccionarse según vayan dándose los cambios de forma proactiva como una forma de no quedar en el atraso, lo que repercute de forma negativa en la productividad laboral en el entorno donde se encuentran inmersas. Es de hacer notar que, Chiavenato (2001), citado por Quérales y otros (20223) alude que

La gestión humana comprende la actuación de la entidad organizacional y las características de los métodos que aborda, con un enfoque gerencial en la gestión del capital humano, buscando mejores prácticas para diseñar, implementar, evaluar, controlar estrategias que disminuyan el riesgo psicosocial del empleado, favoreciendo la calidad de vida laboral, el bienestar y la salud en el trabajo (p.11).

No obstante, en la actualidad las organizaciones se enfrentan a diferentes retos económicos, políticos, sociales, culturales que afectan los procesos organizacionales; por tal razón, se hace necesario que desarrollen nuevas técnicas de producción apoyados en la calidad del talento humano; es decir, la existencia de un comportamiento organizacional en la cual la persona se sienta satisfecha, generará placer al ocuparse de manera eficiente y efectiva en los trabajos diarios, creando una comunicación más estrecha entre sus miembro, se entrelazaran vínculos efectivos – laborales donde la productividad, el manejo del recurso humano, constituyen el

motor del posicionamiento y la sobrevivencia en el mercado laboral productivo, con incidencia en la cultura organizacional.

En lo que respecta a las administrativas para Chiavenato (ob.cit), “las estrategias son cursos de acción general o alternativas que muestran la dirección y el empleo de los recursos y esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas” (p.123). Por tanto, permite crear mecanismos internos para garantizar la eficacia, la eficiencia y la economía en la gestión administrativa. De esta forma, Sandoval (2016) opina “la gestión administrativa se ha definido como acción y efecto de administrar para alcanzar propósito” (p.43).

En relación a lo citado, los problemas complejos que se presentan organizacionalmente, los mismos no se pueden resolver con individualidades sino con el concurso de varias personas en una misma dirección de acción y en sintonía con la visión y la misión organizacional. Por tanto, la gerencia de la empresa se encuentra en el marco de un proceso de cambio de paradigmas que afecta a todos los ámbitos del conocimiento, impulsando la transformación constante con el uso de herramientas de gestión y un diálogo participativo.

Visualizando el desempeño de los empleados del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, a través de observaciones indirectas, así como conversaciones informales sostenidas con el personal administrativo que allí laboran, se pudo evidenciar que existen algunas debilidades que están afectando el comportamiento organizacional en la institución objeto de estudio, incidiendo ello en el rendimiento, eficacia y eficiencia de la organización. Asimismo, se observa que los trabajadores no están identificados con los objetivos, misión y visión de la misma; no obstante, estos sujetos refieren la existencia de un modelo de presunciones básicas, donde pareciera omitirse los elementos básicos de la conducta organizacional, así como la definición de los principios que rigen el desempeño profesional de quienes laboran en dicha empresa.

De esta forma, la situación antes descrita puede ser causada por el desconocimiento de los gerentes de esta entidad, en cuanto al abordaje de forma efectiva del comportamiento organizacional, de manera tal que, su incidencia se vea reflejada en el desempeño laboral de los empleados; de igual forma, la nula identificación de todo sus integrantes con la misión, visión, políticas, objetivos estratégicos de esta organización, lo cual limita el cumplimiento eficiente de sus funciones; por otra parte, otra de las causas es la falta de identidad y de sentido de pertenencia, incumplimiento de metas, falta de compromiso personal, desproporción de las normas y hábitos no éticos convertidos en costumbres.

Por consiguiente, se genera las siguientes consecuencias; un incremento en la inconformidad de los empleados, bajo rendimiento laboral. Asimismo, actitudes de rechazo que pueden resultar en conflictos laborales, lentitud, ausentismo, bajo desempeño, rotación de personal, entre otros; de esta forma, los costos organizacionales asociados con actitudes negativas del recurso humano pueden reducir la competitividad de la organización.

En tal sentido, se está ante una situación problema que evidencia la necesidad de implementar lineamientos administrativo para el comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa; tomando en cuenta que ambas variables favorecen la productividad laboral, el logro de las metas y objetivos estratégicos; por lo cual se generan las siguientes interrogantes:

¿Qué situación se hace presente en el **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, en relación al comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos?

¿Cómo planificar los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del

HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN, del municipio Guanarito, estado Portuguesa?

¿De qué forma se pueden implementar los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa?

¿Cómo valorar el alcance de los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa?

1.2 Objetivos de la investigación

Objetivo General

Implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

Objetivos Específicos

Diagnosticar qué situación se hace presente en el **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, en relación al comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos.

Planificar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa.

Desarrollar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa.

Evaluar los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa.

1.3 Justificación de la investigación

El comportamiento organizacional es un circuito donde cualquier alteración incide en la motivación de los empleados a la hora de cumplir sus tareas; por lo tanto, implica tratar un grupo de componentes que ofrezcan una visión amplia de la organización, como los son: el ambiente físico, social, las características estructurales y personales, crecimiento profesional; así como la responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad que percibe un individuo; de esta forma, la gestión eficaz del comportamiento organizacional retroalimenta los procesos determinantes del comportamiento de los trabajadores, permitiendo reorganizar la estructura jerárquica, direccionando la conducta de sus miembros y asegurando su satisfacción.

Es de hacer notar que, el estudio del comportamiento organizacional en las instituciones públicas deben interesarse más por el disertación del medio ambiente laboral, no con la finalidad de alcanzar un incremento de la productividad; sino para lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, ha de convertirse en una meta a corto plazo para alcanzar la eficiencia en el comportamiento organizacional del departamento de recursos humanos.

Este estudio posee relevancia teórica, expresada en los conocimientos que serán referidos a los sujetos implicados, gracias a los aportes documentales que explican la

importancia de los lineamientos administrativos para el comportamiento organizacional no sólo en el **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, sino de cualquier otro organismo, por cuanto, un empleado con percepciones positivas acerca de la organización y la función que cumple para ella, se considera ente activo generador de cambio en la empresa a través del desarrollo de sus funciones

De igual forma, en lo social, por cuanto la misma define conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada y normas comportamiento; puesto que, la cultura es toda la información y habilidades que posee el ser humano; de allí que, el crecimiento económico de la organización dentro de la sociedad, es equivalente a mejores oportunidades de ascenso, mejor remuneración, más beneficios extralegales y la posibilidad de fomentar más empleo, lo cual no solo genera beneficios personales, también contribuye con el desarrollo de la economía.

1.4 Alcances de la investigación

La investigación se desarrolla en el Hospital público del municipio Guanarito, en el que resulta interesante conocer el impacto que tiene los lineamientos administrativos para el comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos, en este caso particular en **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, en un lapso de tres meses del año 2023.

En tal sentido los alcances prevén una pieza estratégica, generando que sus miembros desarrollen un sentido de identidad con la empresa, a través de formas de pensar, creencias, valores, incrementando así sus ventajas competitivas impactando en la productividad laboral del organismo de forma eficiente y eficaz. Es necesario resaltar, que el estudio se enmarca en la Línea de Investigación de la Universidad Nacional Experimental “Ezequiel Zamora” UNELLEZ denominada Recursos Humanos y financieros representan ejes claves dentro de toda organización.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

Este capítulo hace referencia a los antecedentes que sustentan el problema de estudio, las bases teóricas, descritas en orden lógico, bases legales, el sistema de variables y la Operacionalización para la caracterización conceptual de cada unidad teórica. Cada antecedente está enmarcado en un estrecho vínculo con el presente estudio, por cuanto cada autor citado muestra de manera clara y específica lo esencial al desarrollar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. “ARNOLDO GABALDÓN”** del municipio Guanarito estado Portuguesa

Inicialmente, Pérez (2019), presentó un trabajo para la Universidad de Los Andes que tuvo por objetivo proponer estrategias basadas en la cultura organizacional para la optimización del desempeño laboral de los empleados del Registro Público del municipio Boconó, estado Trujillo. Desarrollada metodológicamente bajo un enfoque cuantitativo, tipo proyecto factible, con diseño de campo descriptivo, bajo tres fases: I. Diagnóstica: La cual permitió la aplicación del instrumento cuestionario a la muestra objeto de estudio con la finalidad de conocer la problemática existente. Fase II. Factibilidad de la propuesta, para determinar la viabilidad de la misma. Fase III. Diseño de la propuesta.

En cuanto a la población y muestra, se correspondió a seis (06) funcionarios que laboran en el Registro Público. La técnica empleada la encuesta, acompañada de un instrumento denominado cuestionario conformado por dieciséis (16) preguntas tipo

Likert, con cinco (5) alternativa de respuestas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. La validez a través del juicio de tres expertos; mientras que la confiabilidad para realizar las correcciones, logrando obtener de esta manera un instrumento confiable, con un margen de errores, sometiéndolo al coeficiente Alfa de Crombach, cuyo resultado fue de 0,91. En cuanto al análisis de la información se partió del estudio individual de cada ítem, pasando por el razonamiento, presentándolos en cuadros de frecuencia porcentual y gráficos de barra.

Entre las conclusiones, se tiene que la eficiencia laboral depende de un ambiente motivador, participativo, una organización como el Registro Público, que brinda autonomía en el desarrollo del cargo y permite a cada empleado ser valorado según el alcance de sus objetivos personales, requiere personal altamente motivado e identificado con la organización al desarrollo constante de nuevas estrategias enfocadas a mejorar el clima organizacional para poder alcanzar una elevada productividad. Por lo que se recomienda, implementar prácticas de comunicación eficiente, acordes con el estado actual de la organización analizada, a fin de promover el trabajo en equipo, la comprensión y entendimiento necesarios para construir una cultura de trabajo sólida.

Posteriormente, Rodríguez (2019), en la investigación titulada “evaluación de Desempeño y Satisfacción Laboral de los Funcionarios Adscritos a la Contraloría Municipal de los Guayos, periodo 2018”, trabajo de grado presentado como requisito para optar al grado académico en Especialización en Gerencias de Recursos Humanos, se desarrolló bajo la modalidad descriptiva, de un estudio de campo de tipo correlacional, con un diseño de investigación no experimental.

Cabe destacar, que la población del estudio antes mencionado estuvo constituida por la totalidad de 26 funcionarios adscritos a las dependencias administrativas de la contraloría Municipal de los Guayos del Estado Carabobo. Por evaluación del desempeño y satisfacción laboral además de otras variables existente en su estudio

que entre las más fuerte por su ponderación como lo fueron la actuación de estos trabajadores en cuanto a responsabilidad y compromiso.

En tal sentido, el presente estudio se relaciona con la actual investigación puesto que permite conocer lo importante de la formación para de alguna manera contribuir con la eficiencia en el comportamiento organizacional del departamento de recursos humanos dentro de cualquier institución.

Por otra parte, Valera (2019) en la Universidad de Oriente, realizó un trabajo titulado "Lineamientos Gerenciales para optimizar el clima organizacional en el hospital universitario Dr. Luis Razetti de Barcelona, estado Anzoátegui". La investigación se enmarcó bajo la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo de tipo descriptiva.

La población estuvo conformada por 16 gerentes o jefes de departamento. Los resultados del diagnóstico arrojaron que no existía una verdadera comunicación asertiva entre jefe la personas que estaban a su cargo; asimismo se reflejó que se le daba poca importancia al personal en la participación para la toma de decisiones, además de no darle buen uso a los tipos de liderazgo.

El autor destaca como conclusión que se deben constituir equipos de trabajos para el desarrollo organizacional, para que así las funciones no recaigan solo sobre el gerente, sino que este podrá realizar un trabajo compartido, cooperativo logrando a su vez, la integración de todos los miembros de la institución. Finalmente, recomienda que es necesario cumplir con los roles gerenciales a cabalidad, debido que de ello va a depender en gran medida que exista un desempeño laboral de calidad y optimo dentro del hospital.

De acuerdo a lo anterior, el comportamiento organizacional es un fenómeno interviniente el cual media entre los factores del sistema organizacional las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene

consecuencias sobre la organización bien sea en la productividad, satisfacción, rotación u otros. Los antecedentes antes mencionados resultan relevantes, para el objetivo de la investigación en marcha, pues contienen aspectos que serán abordados en ella, así como los referentes, relacionados con lineamientos y estrategias gerenciales dentro de diferentes instituciones, siendo estos, esenciales como apoyo al presente estudio.

Asimismo, López (2018), desarrollo un estudio titulado “Estudio sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso Organizacional de los trabajadores adscritos al área de contraloría Municipales del estado Carabobo”, presentado como requisito para optar al grado académico de Magister en Administración de Empresas mención Gerencias.

En este sentido, el estudio tuvo como objetivo estudiar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los funcionarios adscritos al área de auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, para ello recurrió a los fundamentos en las teorías de los factores de Herzberg, de los tres componentes de Meyer y Allen y de satisfacción laboral de Robbins y Coulter., aplicando una investigación de se efectuó un trabajo de campo correlacional, con nivel descriptivo y diseño no experimental transversal, utilizando como población una muestra probabilística de 40 funcionarios adscritos al área de auditoría, a quienes se aplicaron la escala satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall.

De este modo, el autor concluyo que dichos hallazgos, condujeron a obtener información sobre la cantidad y calidad de satisfactores que encuentren los trabajadores en los órganos del control fiscal donde presentan sus servicios, depende su grado de compromiso organizacional, considerando factores internos y externos que se evidencia en el contexto laboral.

Este antecedente es de significativa importancia para la investigación que se realiza por que muestra que el trabajo en equipo solo alcanza un nivel medio, lo que

permite suponer que el comportamiento en la organización no es el más adecuado para el funcionamiento de la instituciones, éste aporte conlleva a pensar que el comportamiento laboral juega un papel fundamental en las instituciones.

2.2 Bases Teóricas

Tomando en cuenta el esencial carácter teórico del proceso de construcción de conocimientos se ubica el problema dentro de un conjunto de estudios sólidos, que orienta la búsqueda de conceptualizaciones correctas de las variables y sus dimensiones. Partiendo de allí, el trabajo brinda un conjunto de elementos que sustentara teóricamente el problema.

Lineamientos Administrativos

Los lineamientos administrativos para la calidad de desempeño conforman un conjunto de elementos necesarios para la preparación y formación profesional del individuo en el desarrollo de competencias inherentes al cargo desempeñado, dichos elementos se obtienen no sólo a través de la instrucción, sino también en que son medidas mediante el aprendizaje por experiencias e investigaciones en situaciones concretas de trabajo. Al respecto Turner (2014), señala “está se refiere a la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad de desempeño emprendidos en la institución” (p73).

Cabe mencionar que, esta aptitud se logra con la adquisición de los requerimientos necesarios para formarse en función del desarrollo de conocimientos, habilidades e igualmente las capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer, es decir, la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado. De allí que sea responsabilidad del gerente de la institución el manejo de las mismas, necesitando para ello los conocimientos necesarios para manejarla eficientemente.

Por lo expuesto anteriormente, es necesario presentar los lineamientos necesarios, que permiten a una persona ser eficaz en su puesto, abarcar aptitudes, conocimientos actitudes y rasgos de personalidad, es decir, para lograr la calidad de desempeño. Al respecto, es pertinente, señalar que las competencias, son comportamientos observables, pero también subjetivos en cuanto que la percepción de los mismos depende del observador, por tal razón, cuando se evalúan las competencias se requiere un procedimiento más cuidadoso que el de los objetivos, ya que hay que tener en cuenta su subjetividad.

Propósito de los lineamientos

El propósito de los lineamientos es describir a cada una de las etapas, fases y pautas esenciales para el logro de los objetivos planteados, adaptando los cambios que se presenten con el transcurso del desarrollo de las actividades. A continuación se mencionan los propósitos de acuerdo a Riera (2015), “Los lineamientos desarrollan el alcance de la norma, así como los requisitos que se deben cumplir y Sirven para implementar una política y sus estrategias” (p.11). Es así, como Los lineamientos orientan de manera efectiva el rumbo de la institución facilitando la tarea innovadora de dirección y liderazgo con la finalidad de hacer frente a diferentes escenarios, gerenciando de manera segura y desarrollando un marco de trabajo que actúe como medio de control y equilibrio en la organización.

Funcionamiento de la Organización

El funcionamiento del sistema de Organización varía de acuerdo con el desarrollo de la organización, dentro de la que se ubica y con las técnicas a las cuales pueden recurrir para el desarrollo de sus funciones de análisis y diagnóstico administrativo y diseño organizacional. De acuerdo Turner (2014) "Las funciones consisten en una orientación general en el conjunto de la administración" (p.32). La teoría de la organización se centra en el diseño de estructuras capaces de asegurar, de manera eficiente, la mutua adaptación entre los medios externos e interno de las

organizaciones. La estructura organizativa será un elemento integrador de las actividades que se desarrollen en una organización y una respuesta a diferentes presiones ambientales sobre la misma, (se confunde así, la institución con el esquema de relaciones que en ella se desarrolla).

Cabe señalar, que el recurso humano repercute en el comportamiento organizacional de se debe considerar a las relaciones humanas. Según Ganga (2015) Tener un buen funcionamiento no sólo favorece al personal, sino que también genera dividendos tangibles a la empresa (p.60). Esto genera calidad a los recursos humanos y crea una organización con fortalezas que la posicionan en el mercado y la reconocen como una empresa competitiva. El rol que cada persona adopta depende de la circunstancia en la que se encuentre e incluso de la gente que lo rodea, es decir, obedece al contexto en el que se desenvuelve.

Responsabilidad

Cabe considerar que en el funcionamiento de la organización, el cumplimiento conlleva a ejercer la autoridad, por tanto los empleados deben aceptar la responsabilidad de actuar y estar dispuesto a dar cuenta del éxito o del fracaso de sus actos. Cuando los gerentes delegan tareas en los demás, deben tener cuidado que aquellos a quienes le confieran la responsabilidad rindan cuenta de los resultados. En cuanto a la responsabilidad citados por Valera (2019) resaltan “la responsabilidad es la obligación que tiene un empleado de realizar las tareas asignadas. Ésta se adquiere al aceptar un trabajo o determinada labor” (p.6). Sin duda alguna le compete al gerente no solo llevar a cabo tareas que permitan controlar el funcionamiento de la organización, sino también estar pendiente de las acciones de sus subordinados.

Cabe considerar que en ocasiones las organizaciones para funcionar no solo asignan responsabilidades formales a un solo individuo en particular, sino a un grupo; por esta razón el gerente debe revisar y aprobar los planes estratégicos, evaluar la labor del personal, entre otras actividades.

Habilidades

La capacidad intelectual depende de las condiciones biológicas, psicológicas y ambientales del aprendizaje, así como también del conocimiento y aplicación de técnicas. Es por ello, que Ortiz (2016) señala lo siguiente; “No hay nada más efectivo para desarrollar la capacidad intelectual que la actividad intelectual misma. Observemos con aptitud crítica, leamos muchos y entrenemos en la resolución de problemas”. (p.17).El hecho de encaminar a los demás para participar en aquellas actividades que antes eran competencias sólo del líder, obligaba a utilizar los procesos grupales para lograr la optimización de los niveles de participación y de productividad.

En la actualidad, un equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final y donde sus integrantes deben estar bien organizados tener una mentalidad abierta y dinámica alineada con la misión y visión de la organización. Se puede deducir que, el gerente educativo establece el entorno para la colaboración y la integración de equipos, es fomentar el esfuerzo colectivo, lograr la unión y el trabajo grupal, gestionar conflictos interpersonales, además de orientarse al proceso.

Tomando como referencia lo anterior, es importante destacar que, en cualquier organización en especial las de salud, es de vital importancia la puesta en práctica las habilidades, por lo que se infiere que ser un constructor de equipo es la capacidad del gerente de fomentar un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo, estimulándolos hacia el logro de objetivos comunes. De hecho se coincide, al señalar que se trata de coordinar acciones conjuntas, el principal secreto del equipo es la combinación de esfuerzos para el logro de objetivos específicos comunes y también de un compromiso compartido de todos los participantes hacia resultados exitosos.

En todas las épocas y en todas las sociedades es preciso que las generaciones asimilen las experiencias existentes, aprendan métodos para encarar nuevas situaciones y puedan crear y descubrir realidades útiles. Actualmente, el entrenamiento y la capacitación es una necesidad cada día mayor en virtud de la compleja y de la creciente sociedad del conocimiento.

De acuerdo a Morlés (2014) dice “Quien no se educa no puede enfrentarse inteligentemente a circunstancias desconocida y está impedido de ser provechoso a sí mismo y a sus semejantes” (p.8). Es así, que define el entrenamiento y la capacitación cómo la finalidad de lograr aprendizajes, conocimientos, actitudes destrezas y hábitos beneficiosos para el sujeto y para la sociedad en el cual actúa. En este orden, Chiavenato (2001), citado por Querales y otros (2023) señala que

El entrenamiento se considera un medio de desarrollar competencias en las personas que sean más productivas, creativas e innovadoras, puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas. El entrenamiento es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. El entrenamiento enriquece el patrimonio humano de las organizaciones”. (p.112).

En igual forma, el entrenamiento está representado por conseguirla estructura como la conformación de equipos de trabajo, pues en estas dos, son básicas para concretar el surgimiento de otras acciones que se llevan a cabo en la organización. Es decir, que el entrenamiento y la capacitación se orientan al presente, se enfoca hacia el cargo actual y busca mejorar las habilidades y capacidades relacionadas con el desempeño inmediato del cargo.

Comportamiento Organizacional

Las empresas y las organizaciones son unidades sociales creadas deliberadamente para alcanzar fines específicos con tal propósito cuentan con los recursos materiales y

técnicos. Pueden tener a su disposición las facultades humanas, así como también los respectivos conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones, salud y sucesivamente. Las ciencias del comportamiento señalan que el ser humano se encuentra inmerso en un universo que le resulta confuso a primera vista; sin embargo, para su sobrevivencia trata de explicárselo a fin de poder manipular para su propio beneficio los fenómenos que ocurren en su alrededor.

En este orden la autora López (2018), asumen el comportamiento como “toda actividad del organismo como unidad que cuenta con una función integradora del sistema nervioso central”. (p.22). Podrá denotarse, que las ciencias del comportamiento consideran al ser humano como una unidad indivisible en el cual concurren tres grandes vertiente: Biológica, psicológica y cultural. Así pues, nunca pierden de vista la integración biopsicosocial del ser humano a fin de entender más acertadamente la conducta del mismo.

Es necesario agregar que esa integración no es estática, nunca permanece igual a lo largo del tiempo. Por el contrario, resulta altamente dinámica, es decir, experimenta cambios. En tal sentido se deduce que un buen programa de administración del factor humano que establezca un sistema técnico de recepción, selección, clasificación y capacitación del personal le proporcionaría a la empresa y al trabajador herramientas de progreso en el trabajo diario.

Integración y Participación

En lo que se refiere al aprendizaje que experimenta día a día el ser humano incluye su capacidad de integración y participación, los esquemas de dominación pasados hicieron que estas capacidad se perdiera, sin embargo, constitucionalmente Venezuela permite que el pueblo conjuntamente con el estado tome decisiones en los planes de desarrolla de la Nación. Integrarse y participar en los consejos comunales, en los comités de salud y en la planificación publica es señal de democracia participativa y protagónica.

Entonces, es aquí donde se hacen referencia algunas apreciaciones sobre las terminologías de integración y participación. Para Johnson, Scholes y Whittington (citados por Rodríguez 2019) señala la Integración como “el proceso de organizar y compartir experiencias entre individuos permitiéndoles así adquirir conocimiento tácitos de otros sin un sistema formal o sin utilizar el lenguaje” (p.15). Es indudable, que la participación como la integración es el logro de la cooperación y el trabajo armónico, en el caso de las empresas, es una coordinación interinstitucional eficiente, donde se delinear políticas interdepartamentales y se planifica todo el proceso administrativo.

En este sentido, Amoroso (2015), deduce “la coordinación interna de las empresas será más efectiva cuando se logren relaciones interpersonales, entre todos los departamentos, cuando cada uno de ellos sepa cómo influye sobre el de los demás” (p 42). En relación a ello, como administradores es pertinente crear un ambiente laboral fundamentando en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, destacando que el clima laboral es muy importante en cualquier desempeño.

Asimismo, Amoroso (Ob.Cit) reafirma

La efectividad en la toma de decisiones a nivel institucional está relacionada con el adiestramiento que se tenga para trabajar en grupos, participar y establecer relaciones significativas, pues es la única garantía del éxito total de cada una de la operaciones que se efectúen en la misma de allí su importancia y necesidad como requisito ineludible (p. 14).

En pertenencia a lo planteado en la cita anterior, es evidente la necesidad existente en las organizaciones institucionales donde se requiera de la participación de un personal preparado eficientemente para ello, pues los individuos integrados conllevan a una coordinación eficiente, por eso es indispensable la integración para opinar, discutir, discernir y convertir los conflictos en situaciones positivas para construir, resolver, aminorar y renovar.

Trabajo en Equipo

Cada persona adopta diversas maneras de comportamiento ante los demás, es decir, cada individuo tiene un propio estilo de personalidad. El trabajo en equipo juega con esta misma regla. Un individuo tiene un modo preferido y sobresaliente de conducirse bajo estas circunstancias. El problema radica en aprovechar las diferencias individuales para alcanzar los objetivos del equipo con efectividad. Para Rodríguez (2019) “todas las organizaciones son agrupaciones sociales creadas para alcanzar una misión específica, lo que supone que todos los miembros persiguen los mismos objetivos”. (p. 6).

Tomando como referencia lo dicho por el autor, es importante destacar que, en cualquier organización en especial las de salud, es de vital importancia la puesta en práctica del trabajo en equipo, por lo que se infiere la capacidad de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo, estimulando los hacia el logro de objetivos comunes. De hecho coincide, al señalar que se trata de coordinar acciones conjuntas, el principal secreto del equipo es la combinación de esfuerzos para el logro de objetivos específicos comunes y también de un compromiso compartido de todos los participantes hacia resultados exitosos.

Desarrollo del Recurso Humano

En el contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones.

Por otra parte, las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en

los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. Para Scholes y Whittington (2010) “El conocimiento y las experiencias de los individuos pueden constituir factores clave para potenciar el éxito de las estrategias. Pero también pueden obstaculizar una adopción con éxitos de nuevas estrategias” (p. 44). Las cuestiones relacionadas con el personal son una preocupación central y una responsabilidad de la mayoría de los directivos en las organizaciones.

En este contexto, es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas, que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual.

Alto Desempeño

El estilo de pensamiento del talento humano es actualmente uno de los puntos más importantes en el desarrollo del personal para desarrollar un trabajo transformador en las instituciones de salud, en especial cuando se debe superar las funciones administrativas. Así pues, López (2018) definen al alto desempeño como

La convicción y las acciones tendientes a lograr la misión, superando las normas y los estándares fijados así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas, los grupos y la sociedad en general. (p.133).

De acuerdo a lo anterior, las organizaciones se refieren a cómo mejorar el alto desempeño. En este sentido, la administración de la calidad total, que es una filosofía organizacional y de estrategia a largo plazo, que hace que las continuas mejoras en la calidad sean responsabilidad de todos los empleados. Además, propone que la

gerencia debe estar dirigida por un constante logro de la satisfacción del cliente, mediante el mejoramiento continuo de todos los procesos de la organización.

Motivación

La motivación según Maslow (citado por Rodríguez 2019) puede definirse como “todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p.243). Posteriormente, señalan que “la motivación está constituida por todos aquellos factores que originan conductas” (p.24).

De acuerdo a lo citado, las motivaciones humanas se basan en necesidades ya sean consciente o inconscientemente experimentadas. Algunas de ellas corresponden a las necesidades básicas, las cuales comprenden los requerimientos ligados a las necesidades fisiológicas. Otras, sin embargo, corresponden a factores secundarios pero que igualmente pueden surtir efecto en la personalidad del individuo, entre ellas se encuentran: la autoestima, el estatus, la asociación con los demás, el afecto, la generosidad, la realización y la afirmación personal.

2.3 Bases Legales

Es aquí en esta parte del estudio que alude el momento de responder al cuadro jurídico que lo sustenta, es decir, el basamento legal que ampara el estudio y le da carácter jurídico, en tal sentido como principio de Jerarquía Normativa se toma en consideración el Decreto Ley sobre el Estatuto de la Función Pública se dicta para desarrollar los principios establecidos en los artículos 144 al 149, ambos inclusive, de la Sección tercera de la función pública del Título IV Del Poder Público, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las demás normas constitucionales correspondientes y corregir las principales debilidades de la Ley de Carrera Administrativa La constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de la Administración Pública

Artículo 5

La Administración Pública está al servicio de los particulares y en su actuación dará preferencia a la atención de los requerimientos de la población y a la satisfacción de sus necesidades.

La Administración Pública debe asegurar a los particulares la efectividad de sus derechos cuando se relacionen con ella. Además tendrá entre sus objetivos la continua mejora de los procedimientos, servicios y prestaciones públicas, de acuerdo con las políticas fijadas y teniendo en cuenta los recursos disponibles, determinando al respecto las prestaciones que proporcionan los servicios de la Administración Pública, sus contenidos y los correspondientes estándares de calidad.

Ley del estatuto de la Función pública

Artículo 63 “El desarrollo del personal se lograra mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral” (p.24). Asimismo, en el Artículo 65, “Los programas de formación, capacitación y desarrollo podrán ser ejecutados directamente por los órganos o entes de la Administración Pública Nacional, o podrá recurrirse a contratación de profesionales o instituciones acreditables” (p.24).

En estos artículos se especifican los factores necesario para lograr el desarrollo del personal en el transcurso de su carrera, mediante su formación y capacitación, abarcando los aspectos siguientes; mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios; su preparación para el ejercicio de funciones más complejas, mediante la incorporación de nuevas tecnologías y la corrección de las deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlos para asumir nuevas responsabilidades, adaptándose a los cambios culturales y de las organizaciones, para progresar en la carrera administrativa.

Ley Orgánica De La Administración

Principio De Funcionamiento Planificado Y Control De La Gestión Y De Los Resultados Art 18:

El funcionamiento de los órganos y entes de la administración pública se sujetara a las políticas, estrategias, metas y objetivos que se establezcan en los respectivos planes estratégicos y compromisos de gestión. Igualmente, comprenderá el seguimiento de las actividades así como la evaluación y control del desempeño institucional y de los resultados alcanzados. El funcionamiento de los entes encargados de la administración pública hace relación al plan estratégico motivacional para mejorar el rendimiento en la calidad de servicio en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Del Municipio Guanarito Estado Portuguesa

Finalmente, las razones legales presentadas demuestran que la investigación objeto de estudio está dentro de los parámetros reglamentario por el estado venezolano, el cual se fundamenta en los principios básicos de eficacia y eficiencia institucional, enfocada en la calidad de servicio en los centros de salud que tanto demandan los y las venezolanas.

2.4 Sistema de Variables

Al hablar del sistema de variables, según Navarro (2015), “se pretende darle conceptos para una interpretación adecuada a las variables involucradas en el estudio” (p. 56); de esta forma, las representan a los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el concepto que se presenta. en este sentido, en la investigación que se realiza las variables son Lineamientos Administrativos y comportamientos organizacional, haciendo énfasis que ninguna es superior a la otra si no que se relacionan entre sí.

2.5. Operacionalización de Variables

De acuerdo con el estudio que se implementa según Arias (2012) “Es un proceso metodológico que consiste es descomponer deductivamente las variables que componen un problema de investigación, partiendo desde lo más general hasta lo

particular de allí que se dividen en dimensiones, indicadores, ítems “(p.78)de acuerdo con lo citado, Operacionalización una variable es verificar la coherencia, pertinencia y simplicidad de las teorías en estudio, que vendrían a conformar las bases teóricas, sobre este particular a continuación se presenta el cuadro de Operacionalización de las variables.

CUADRO N° 1. Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Lineamientos Administrativos	Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración. Munch (2015)	Son la base fundamental dentro de las organizaciones, es por ello que las empresas se ven en la obligación de aplicar los procesos administrativos.	Funciones	Registro Funcionamiento de la Organización (Misión y visión) Valores Ambiente laboral Cultura organizacional	1 2 3 4 5 6 7
comportamiento organizacional	Suarez (2015), expresó; Durante el proceso de organización las actividades estarán agrupadas y asignadas de manera que un mínimo de gasto o un máximo de satisfacción de los empleados se logren, pues cada uno de los miembros asignados a una actividad se enfrenta a su propia relación con el grupo y el grupo con otros dentro de la empresa (p.51)	La organización constituye el segundo paso dentro de las funciones gerenciales administrativas, por medio de esta se distribuyen las actividades de trabajo entre los miembros del grupo, de tal modo que en toda organización es preciso la consolidación de lineamientos que fomenten el trabajo colaborativo entre el gerente y el personal de la organización	Procesos	Áreas operativas Delegación laboral Participación Confianza Capacitación Recursos Fortalecimiento	8 9 10 11 12 13 14

Fuente:

Aponte,

Córdoba

y

Quérales

(2023)

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Postura Ontoepistemológica

En este trabajo de investigación, se plantea la postura ontoepistémica, de carácter cuantitativo centrandó su atención en la naturaleza del estudio, dentro del cual la búsqueda de soluciones parte del conocimiento que se posea sobre el comportamiento del mismo y los factores que lo afectan. Hernández. (2020). Señala que “la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”. (p.04).

Del mismo modo, es necesario identificar la situación y las posibles soluciones enfocado en el conocimiento de las fuentes aplicables en el estudio de manera lógica y coherente del problema en estudio, en este sentido, se determina el tipo de modelo epistémico por medio del cual se pretende investigar, al respecto, Hernández. (2020) señala que este constituye “Representaciones propias de cada investigador, que les permite sustentar la conjugación e integración de los distintos temas de exploración de un área específica del conocimiento, donde se esté desarrollando el evento, facilitando el entendimiento de la complejidad investigativa” (p. 21).

La investigación se basa en una modalidad Trabajo de Aplicación. La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (2009), lo define como, “la generación de una propuesta que será aplicada en un tiempo y espacio determinado para la posterior evaluación del impacto que tendrá en la organización o institución que fue considerada como objeto de estudio” (p.12).

Partiendo de lo explicado se pretende Implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa.

3.2 Tipo Investigación

La investigación fue de carácter descriptivo explicativo, según Gutiérrez (2018). “trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones”. (p.54). Es de resaltar, que este tipo de estudio, no se ocupa de la verificación de la hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente; por tanto, se realizó un estudio descriptivo, por cuanto permitió poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos del autor para darle solución al problema a través de información obtenida.

3.3 Diseño de la Investigación

El estudio se apoyó en un diseño de campo, puesto que se orienta a recolectar información relacionada con el estado real de las personas, situaciones o fenómenos; definido por el Manual de Trabajo de Grado, de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016);, como:

El análisis interactivo de problemas en la realidad con el propósito, bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y explicar sus causas, efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos. (p. 18).

Lo citado, explica la recolección de la información relacionada con el estado real de las personas, objetos, escenarios o fenómenos, tal como se presentan en el momento de acuerdo al entorno. Dentro de este marco, se obtuvieron factores característicos de la realidad en la situación de la problemática planteada.

3.4 Población y Muestra

Población

Son aquellas personas que por sus vivencias y relación con las variables del estudio pueden favorecer al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información abriendo el acceso a otras personas, a nuevos escenarios. Al respecto Arias (2012), señala que “la población es un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p. 37). La población de la presente investigación, se conformó de manera finita, con un criterio de selección intencionado representada por siete (07) trabajadores del departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. “Arnoldo **GABALDÓN**” del municipio Guanarito estado Portuguesa

Muestra

La muestra representa lo planteado por Gutiérrez (2018), “una porción representativa de la población, que permite generalizar sobre ésta, los resultados de una investigación” (p. 64). Es decir, descansa en el principio de que las partes representan al todo y por tal, refleja las características que definen la población de la que fue extraída, lo cual indica que es representativa, para estudios cuantitativos casos individuales representativos estadísticamente.

Asimismo, Gutiérrez (ob.cit) expresa “la muestra es, en esencia un subgrupo de la población; es decir, es un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características limada población” (p. 65). De esta forma, en la presente investigación la muestra, representa el conjunto de la población que se ha obtenido con el fin de investigar las características de la misma, es decir, los siete (07) trabajadores del departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. “ARNOLDO GABALDÓN**” del municipio Guanarito estado Portuguesa

3.5 Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Técnica

La técnica es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. De manera que para el diagnóstico se aplicó la encuesta en la cual se recolectó la información, según Arias (2012), la define “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación a un tema en particular. (p.72). Es decir, es 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.

Instrumento

El instrumento es considerado necesario para la recolección de datos asociados a la variable investigada a fin de facilitar la medición de las mismas, empleando herramientas científicas como los cuestionarios, siendo éstos recursos, utilizados por el investigador para recabar información pertinente al estudio.

Al respecto Gutiérrez (2018), define que, “el instrumento es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente”. (p.35). Siendo el instrumento el medio ideal para el estudio de opinión, el mismo permitió registrar los datos. De esta forma, se elaboró un cuestionario de catorce (14) ítems, con repuestas policotómicas a escala de Likert con tres alternativas de respuesta (siempre, casi siempre y nunca)

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez es definida, por Cohen (2019) “es la exactitud con que pueden hacerse medidas significativas y adecuadas con un instrumento” (p.57). En efecto, la validez de contenido se realizó a través del criterio del juicio de expertos, que se ajustaron

para determinar hasta donde los ítems son representativos del dominio a medir; allí se realizó la consulta a los tres (3) expertos profesionales en el campo de la investigación: un (1) metodólogo y dos (2) Licenciados en administración

Confiabilidad del Instrumento

El instrumento de recolección de datos además de ser válido debe ser confiable, se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos. Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados; por su parte, es definida por Hernández y otros (2000), como “el grado de excentricidad, consistencia y precisión que posee cualquier instrumento de medición” (p 70). En este caso para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar una prueba piloto a (10) diez sujetos, que no forman parte de la población en este estudio pero presentan características similares.

Posteriormente, finalizado el proceso de la prueba piloto, se tabuló los datos obtenidos y fueron sometidos a la aplicación del coeficiente Alpha de Crombach que según Hernández y otros (2010), lo definen como, “Un tratamiento estadístico donde se utiliza un coeficiente que oscila entre 0 y 1, a fin de caracterizar la confiabilidad”(p.110). Igualmente se utilizará la fórmula siguiente:

Dónde:

rtt= Coeficiente de Crombach

K = Número de ítems

Si2= Varianza de puntajes de cada ítems

St2= Varianza de los puntajes totales

Σ= Sumatoria

$$r_{kk} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2 i}{\sum st^2} \right]$$

Luego de procesar los datos obtenidos de la aplicación de la prueba piloto, a través de un formulario anterior, se obtuvo la confiabilidad del instrumento. Según lo refieren Ruiz (1998), “Requiere una sola administración del instrumento de medición produce valores que oscilan entre 0 y 1, donde 0 = confiabilidad nula; y 1 = máximo

de confiabilidad. Una vez aplicada la fórmula, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,91 considerada según el criterio de Hernández y otros como una magnitud máxima (Anexo C).

Rangos	Magnitudes
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,01 a 0,20	Muy Baja

Luego de procesar los datos obtenidos de la aplicación de la prueba piloto, a través de un formulario anterior, se obtendrá la confiabilidad del instrumento

3.6 Descripción del procedimiento de recolección de información

Una vez validado el instrumento por el grupo de expertos, se procederá a la comprobación de la confiabilidad, para el procedimiento de recolección de información se procederá explicando la finalidad de dicho instrumento y se solicitará sinceridad y anonimato debido a que las mismas tendrán mucha importancia para implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

CAPITULO IV

PROPUESTA

EJECUTAR LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL TIPO I DR. “ARNOLDO GABALDÓN”

4.1 Presentación

La propuesta que se efectúa está sustentada en el desarrollo de lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional, con la finalidad de solventar la problemática detectada específicamente el departamento de recursos humanos, lo que generara que garanticen el éxito laboral. De allí que, es menester contar con cada uno de los recursos necesarios a fin de cumplir con la meta establecida; es decir, la existencia de un comportamiento organizacional en la cual la persona se sienta satisfecha, generará placer al ocuparse de manera eficiente y efectiva en los trabajos diarios, creando una comunicación más estrecha entre sus miembro, se entrelazaran vínculos efectivos – laborales donde la productividad, el manejo del recurso humano, constituyen el motor del posicionamiento y la sobrevivencia en el mercado laboral productivo, con incidencia en la cultura organizacional.

Por su parte, los investigadores pretenden formar y actualizar al personal que labora en el departamento de recursos humanos del hospital, con la finalidad de brindar lineamientos para la realización de un trabajo diario con excelencia. No obstante, la administración de una organización es fundamental estar consolidada, pues de ella dependen muchos aspectos que dan buen funcionamiento como tal, a nivel social, personal y profesional.

4.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General de la propuesta

Ejecutar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

Objetivos Específicos de la propuesta

Establecer estrategias y actividades que promuevan lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnoldo **GABALDÓN**

Implementar talleres que promuevan los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa.

Evaluar los logros obtenidos con el desarrollo de los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**.

4.5 Fundamentación

Los lineamientos administrativos para la calidad de desempeño conforman un conjunto de elementos necesarios para la preparación y formación profesional del individuo en el desarrollo de competencias inherentes al cargo desempeñado, dichos elementos se obtienen no sólo a través de la instrucción, sino también en que son medidas mediante el aprendizaje por experiencias e investigaciones en situaciones concretas de trabajo. Al respecto Turner (2014), señala “está se refiere a la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad de desempeño emprendidos en la institución” (p73).

Cabe mencionar que, esta aptitud se logra con la adquisición de los requerimientos necesarios para formarse en función del desarrollo de conocimientos, habilidades e igualmente las capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer, es decir, la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado. De allí que sea responsabilidad del gerente de la institución el manejo de las mismas, necesitando para ello los conocimientos necesarios para manejarla eficientemente.

Por lo expuesto anteriormente, es necesario presentar los lineamientos necesarios, que permiten a una persona ser eficaz en su puesto, abarcar aptitudes, conocimientos actitudes y rasgos de personalidad, es decir, para lograr la calidad de desempeño. Al respecto, es pertinente, señalar que las competencias, son comportamientos observables, pero también subjetivos en cuanto que la percepción de los mismos depende del observador, por tal razón, cuando se evalúan las competencias se requiere un procedimiento más cuidadoso que el de los objetivos, ya que hay que tener en cuenta su subjetividad.

El propósito de los lineamientos es describir a cada una de las etapas, fases y pautas esenciales para el logro de los objetivos planteados, adaptando los cambios que se presenten con el transcurso del desarrollo de las actividades. A continuación se mencionan los propósitos de acuerdo a Esteban (2015), “Los lineamientos desarrollan

el alcance de la norma, así como los requisitos que se deben cumplir y Sirven para implementar

Bases Legales

La propuesta se fundamenta, esencialmente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860. Respecto a las atribuciones de la contraloría de la república, contemplados en:

Artículo 5

La Administración Pública está al servicio de los particulares y en su actuación dará preferencia a la atención de los requerimientos de la población y a la satisfacción de sus necesidades.

La Administración Pública debe asegurar a los particulares la efectividad de sus derechos cuando se relacionen con ella. Además tendrá entre sus objetivos la continua mejora de los procedimientos, servicios y prestaciones públicas, de acuerdo con las políticas fijadas y teniendo en cuenta los recursos disponibles, determinando al respecto las prestaciones que proporcionan los servicios de la Administración Pública, sus contenidos y los correspondientes estándares de calidad.

Ley del estatuto de la Función pública

Artículo 63 “El desarrollo del personal se lograra mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral” (p.24). Asimismo, en el Artículo 65, “Los programas de formación, capacitación y desarrollo podrán ser ejecutados directamente por los órganos o entes de la Administración Pública Nacional, o podrá recurrirse a contratación de profesionales o instituciones acreditables” (p.24).

En estos artículos se especifican los factores necesario para lograr el desarrollo del personal en el transcurso de su carrera, mediante su formación y capacitación, abarcando los aspectos siguientes; mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios; su preparación para el ejercicio de funciones más complejas, mediante la incorporación de nuevas tecnologías y la corrección de las deficiencias detectadas

en la evaluación; habilitarlos para asumir nuevas responsabilidades, adaptándose a los cambios culturales y de las organizaciones, para progresar en la carrera administrativa.

Ley Orgánica De La Administración

Principio De Funcionamiento Planificado Y Control De La Gestión Y De Los

Resultados Art 18:

El funcionamiento de los órganos y entes de la administración pública se sujetara a las políticas, estrategias, metas y objetivos que se establezcan en los respectivos planes estratégicos y compromisos de gestión. Igualmente, comprenderá el seguimiento de las actividades así como la evaluación y control del desempeño institucional y de los resultados alcanzados.

El funcionamiento de los entes encargados de la administración pública hace relación al plan estratégico motivacional para mejorar el rendimiento en la calidad de servicio en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Del Municipio Guanarito Estado Portuguesa

Finalmente, las razones legales presentadas demuestran que la investigación objeto de estudio está dentro de los parámetros reglamentario por el estado venezolano, el cual se fundamenta en los principios básicos de eficacia y eficiencia institucional, enfocada en la calidad de servicio en los centros de salud que tanto demandan los y las venezolanas.

Lo establecido en el artículo citado permite interpretar que, en el país, el derecho a la realización de actividades económicas, en el marco de la ley, y la pequeña y mediana industria como parte funcional del aparato productivo local, que son elementos reconocidos por la carta fundamental venezolana. En este escenario, es deber del estado el generar condiciones ideales que permitan el adecuado desarrollo de los sectores productivos, para fortalecer el marco económico nacional.

JUSTIFICACION

La presente propuesta, está destinada a dar respuesta a la problemática detectada en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, tomando en cuenta que en las instituciones públicas deben interesarse más por el disertación del medio ambiente laboral, no con la finalidad de alcanzar un incremento de la productividad; sino para lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, ha de convertirse en una meta a corto plazo para alcanzar la eficiencia en el comportamiento organizacional del departamento de recursos humanos.

Este estudio posee relevancia teórica, expresada en los conocimientos que serán referidos a los sujetos implicados, gracias a los aportes documentales que explican la importancia de los lineamientos administrativos para el comportamiento organizacional no sólo en el **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, sino de cualquier otro organismo, por cuanto, un empleado con percepciones positivas acerca de la organización y la función que cumple para ella, se considera ente activo generador de cambio en la empresa a través del desarrollo de sus funciones

De igual forma, en lo social, por cuanto la misma define conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada y normas comportamiento; puesto que, la cultura es toda la información y habilidades que posee el ser humano; de allí que, el crecimiento económico de la organización dentro de la sociedad, es equivalente a mejores oportunidades de ascenso, mejor remuneración, más beneficios extralegales y la posibilidad de fomentar más empleo, lo cual no solo genera beneficios personales, también contribuye con el desarrollo de la economía.

PLAN DE ACCIÓN A DESARROLLAR

Objetivo General: Ejecutar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLES
Establecer estrategias y actividades que promuevan lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnoldo GABALDÓN	- Reunión con el personal de recursos humanos para establecer estrategias y lapsos de ejecución Diseño de material y las estrategias de formación	Organizar el material audiovisual para la ejecución de los talleres formativos	4 horas	Humano Investigadoress Especialista Computador Vídeo bean Laminas de Power Point Rota folios Folletos informativos Entre otros	Personal del hospital Arnoldo GABALDÓN
Implementar talleres que promuevan los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN , del municipio Guanarito, estado Portuguesa.	Ejecutar 3 encuentros formativos alusivos al fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos	1er taller sensibilizan y crecimiento personal	3 horas		
		2do taller Relaciones humanas	3 horas		
		3 Jornada de convivencia, Evaluación y compartir	3 horas		
Evaluar los logros obtenidos con el desarrollo de los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN	-Aplicar instrumento para determinar la efectividad de las actividades con el personal del Hospital	Desarrollar una actividad de convivencia laboral, aplicación de instrumento, compartir. Agradecimiento	4 horas		

Fuente: Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FECHA SEMANA N°1	FECHA SEMANA N°2	FECHA SEMANA N°3	FECHA SEMANA N°3
Reunión con el personal de recursos humanos para establecer estrategias y lapsos de ejecución	09-01-2023			
Diseño de material y las estrategias de formación	12-01-2023			
1er taller sensibilizan y crecimiento personal		23-02-2023		
2do taller Relaciones humanas		24-02-2023		
3 Jornada de convivencia, Evaluación y compartir			2-03-2023	
Aplicar instrumento para determinar la efectividad de las actividades con el personal del Hospital				03-03-2023

Fuente: Aponte, Córdoba y Quérales (2023)



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL-ZAMORA”
UNELLEZ**

La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
GUANARE- PORTUGUESA**

Diseño de la Propuesta

**LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL
FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL TIPO I DR.
“ARNOLDO GABALDON” DEL MUNICIPIO
GUANARITO
ESTADO PORTUGUESA**

AUTOR (A):

Aponte Paraguate Keila Nailet	C.I. 21.310.637
Córdoba Colmenares Williams Fernando	C.I. 28.293.942
Querales Oropeza José Alejandro	C.I. 27.575.744

TUTOR(A) ACADÉMICO: Lcda. Mili Flores

TUTOR(A) METODOLÓGICO: Lcda. Migdalia Tua.

Guanarito, Abril 2023

1er encuentro

Fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos

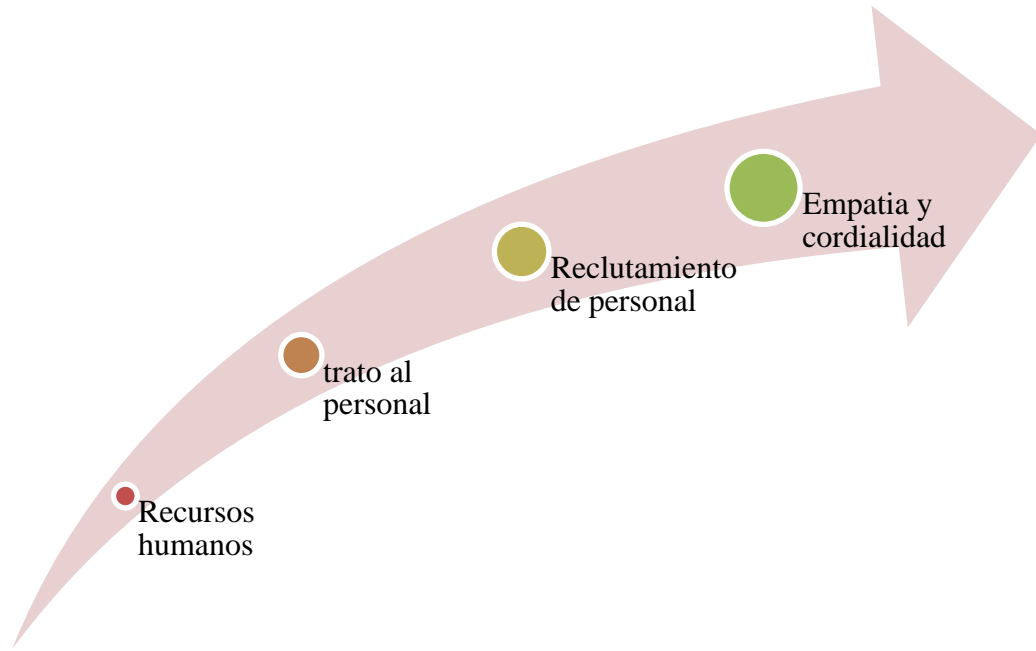
1er taller sensibilizan y crecimiento personal



Fuente: Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

2do Encuentro

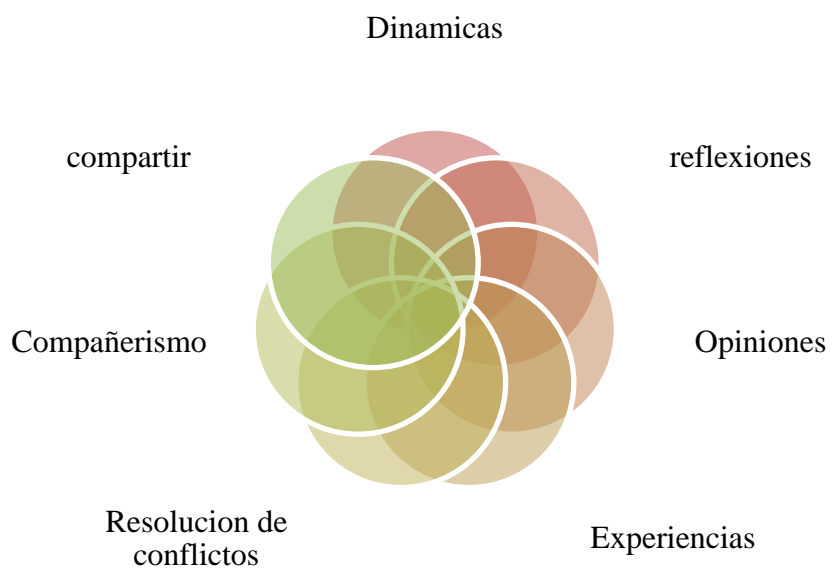
2do taller Relaciones humanas



Fuente: Aponte, Córdoba y Quéales (2023)

3er Encuentro

3 Jornada de convivencia, Evaluación y compartir



Fuente: Aponte, Córdoba y Querales (2023)

4.6 Conclusión de La Propuesta

Una vez planteada la propuesta se elaboran tres objetivos específicos en el que inicialmente se establecen estrategias y actividades alusivas lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, luego se implementaran esos lineamientos para mejorar el desempeño institucional, contando con la participación de los investigadores, así como de la colaboración del personal de recursos humanos del hospital **DR. ARNOLDO GABALDÓN** a quienes se les explicara detalladamente cada uno de los beneficios que trae consigo un conjunto de acciones que permitirán dar respuesta oportuna a la problemática de acuerdo a las acciones previamente planeadas.

Es necesario hacer énfasis que se dividirán tres encuentros con actividades que llamen a la reflexión, y mejore el desempeño de manera positiva de cada un de los que hacen vida en la misma y de esta forma, darle solución a la situación antes descrita en cuanto al abordaje de forma efectiva del comportamiento organizacional, de manera tal que, su incidencia se vea reflejada en el desempeño laboral de los empleados; de igual forma, la nula identificación de todo sus integrantes con la misión, visión, políticas, objetivos estratégicos de esta organización, lo cual limita el cumplimiento eficiente de sus funciones; por otra parte, otra de las causas es la falta de identidad y de sentido de pertenencia, incumplimiento de metas, falta de compromiso personal, desproporción de las normas y hábitos no éticos convertidos en costumbres.

A manera de conclusión se trata de una temática formadora de conocimientos para la ciudadanía, en especial para aquellos que se encuentran bajo una relación laboral de dependencia; además de brindará la instrucción necesaria que le permita velar sus derechos frente a cualquier situación que amenace su estar bien así como sus intereses laborales.

Finalmente, Se considera que aunque los resultados podrán verse reflejados una vez que la propuesta haya sido implementada, no será necesario esperar mucho tiempo para comenzar a evaluar si los objetivos específicos han sido alcanzados ya que la percepción del personal operativo (al interior del área) así como de los usuarios finales será un factor que podrá evaluarse aún antes de ser completada en su totalidad. En este sentido, la propuesta que se divide en tres talleres distribuido de la siguiente manera:

- 1.- taller sensibilizan y crecimiento personal
- 2.- taller Relaciones humanas
- 3.-Jornada de convivencia, Evaluación y compartir

CAPITULO V

APLICACIÓN Y ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA PROPUESTA

5.1 Relatoría de la propuesta

Una vez determinada la necesidad de Ejecutar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, se llevó a cabo la ejecución del plan previamente elaborado, iniciando con la presentación de las investigadores a fin de dar a conocer los beneficios de obtener los conocimientos previamente preparados en pro de fortalecer el bienestar del personal que labora en el área de recursos humanos del hospital en estudio.

Es necesario resaltar que el primer encuentro fue desarrollado por los investigadores, agradeciendo a los participantes por la oportunidad, de permitirles desarrollar su propuesta investigadora, después de la presentación y bienvenida se desarrolló la temática, dando a conocer específicamente, se sensibilizo al personal explicando detalladamente la importante de la funciones que se cumplen en el departamento y lo indispensables que son ellos como talento humano, seguidamente se procedió a explicar temas esenciales como es crecimiento humano, autoestima, amor por el trabajo, trato a las demás personas, empatía.

En esta misma oportunidad, se efectuaron diversas preguntas que llamaron a la reflexión sobre los lineamientos que siguen para fortalecer el comportamiento dentro de la organización:

Estas fueron.

¿Les gusta el lugar de trabajo?

¿Me siento cómodo con los que hago y con mis compañeros?

Estas preguntas fueron el detonante para romper el hielo y hacer que el personal reflexionara sobre su desempeño, el trato con sus colegas y la forma como se comportan dentro de la organización, las respuestas permitieron establecer un antes y después, tomando en cuenta que comprendieron la importancia de sus funciones para el buen desempeño de la organización.

El segundo encuentro se inicio agradeciendo por la presencia de cada uno de los participantes, se leyó una reflexión titulada el desempeño laboral y como deben ser los empleados, seguidamente se efectuó una lluvia de ideas en las que se establecieron discusiones socializadas sobre sus puntos de vistas y ejemplos de experiencias vividas en su desempeño dentro de las labores que ejercen.

Seguidamente se explico que son recursos humanos, que lineamientos administrativos deben seguir para fortalecer el comportamiento organizacional, para ello se consulto como es el proceso de reclutamiento de personal, luego que lineamientos siguen para el cumplimiento de funciones y que hacer cuando no se llevan a cabo las exigencias de la organización, las respuestas de los participantes estaban llenas de expectativas, detallando que nunca habían recibido una formación de este tipo y que servirá para mejorar como parte importante de la organización gerencial del **HOSPITAL DR. ARNOLDO GABALDÓN**.

En el tercer encuentro se procedió a efectuar un actividad práctica, para de convivencia en ella se efectuaron dinámicas, se realizaron juegos integradores, se leyó reflexiones respetando en todo momento turnos de participación y opiniones de los participantes, se detallaron experiencias, se efectuó una dinámica de resolución de conflictos laborales que fortalecieron los lazos de amistad y compañerismo.

Después se procedió a evaluar cada uno de los encuentros, para verificar la efectividad de la información aportada, en este particular, se aplicó un instrumento con diez preguntas con opciones de respuestas dicotómicas para facilitar la tabulación y comprensión de los resultados. En este sentido a continuación se procede a presentar el análisis de los resultados obtenidos.

5.2 Análisis del impacto de la propuesta

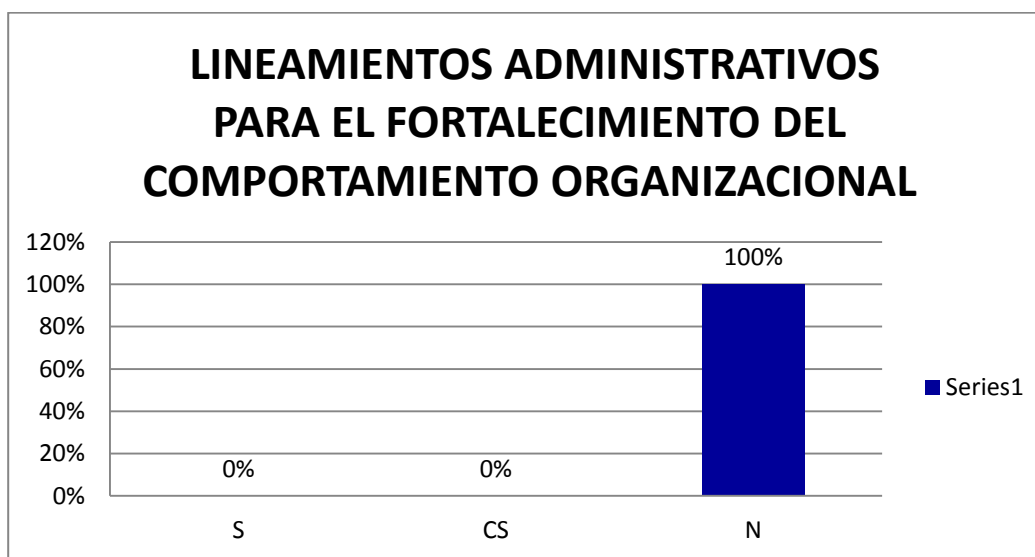
Una vez aplicada la propuesta se realizó la valoración de la misma aplicando un instrumento al personal de recursos humanos del hospital **DR. ARNOLDO GABALDÓN** Municipio Guanarito, Estado Portuguesa, es necesario hacer énfasis que las interrogantes se clasificaron de manera estadística analítica y descriptiva para facilitar el análisis y comprensión de los resultados, que a su vez se presentaran en forma de tablas y gráfico, seguidos por un análisis interpretativo, sustentados con los autores que fundamentan la investigación.

Cuadro 4

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
1	¿Alguna vez le habían explicado cómo deben ser los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional?	0	0%	0	0%	7	100%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Querales (2023)

Grafico 1



Fuente: Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Querales (2023)

Análisis

En el gráfico 1 se puede observar que el 100% de los trabajadores del departamento de recursos Humanos consideran que es la primera vez que efectúan una jornada de formación o talleres dentro de la organización y más, tratar temas sobre los lineamientos administrativos para fortalecer el desempeño organizacional, en tal sentido, Gómez (2014) sostiene que la formación constante de los empleados es una garantía del crecimiento de la organización “ (p.23) En relación a lo planteado, es necesario que este tipo de prácticas se continúen realizando dentro de la empresa.

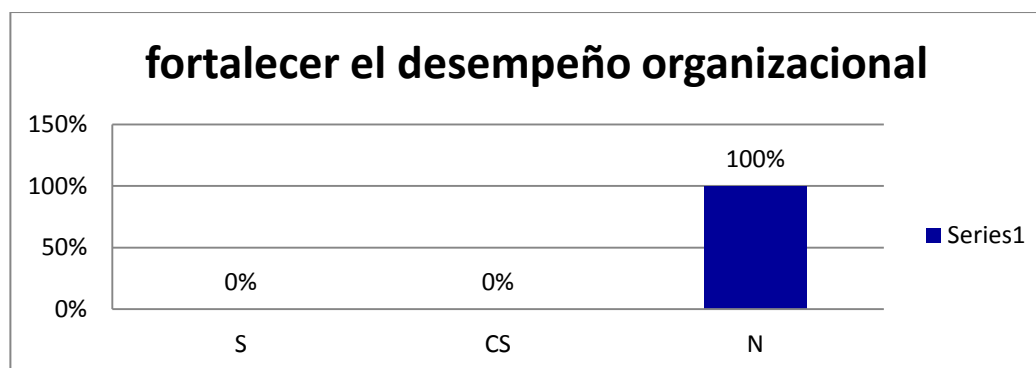
Las respuestas obtenidas son satisfactorias en pro de conseguir los objetivos de la empresa, en función del planteamiento inicial en el proceso investigativo

Cuadro 5

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
2	¿Habían participado en el desarrollo de alguna propuesta dentro del hospital para fortalecer el desempeño organizacional?	0	0%	0	0%	7	100%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Gráfico 1



Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Análisis:

En la segunda interrogante de la evaluación de la propuesta, se consultó sobre la participación del personal en alguna otra propuesta dentro de la empresa, los diez

empleados respondieron en un 100% que nunca se había desarrollado, es decir, que es la primera vez que son tomados en cuenta para el desarrollo de una formación para fortalecer el desempeño organizacional

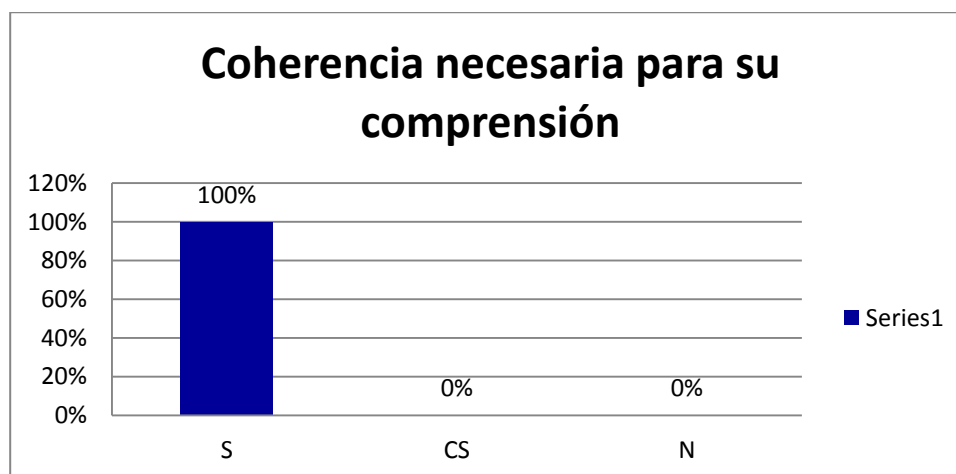
En atención a estas respuestas, López (2018), asumen el comportamiento como “toda actividad del organismo como unidad que cuenta con una función integradora del sistema nervioso central”. (p.22). Podrá denotarse, que las ciencias del comportamiento consideran al ser humano como una unidad indivisible en el cual concurren tres grandes vertiente: Biológica, psicológica y cultural. Así pues, nunca pierden de vista la integración biopsicosocial del ser humano a fin de entender más acertadamente la conducta del mismo.

Cuadro 5

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
3	¿Considera que durante el desarrollo de la propuesta los temas desarrollados mantuvieron la coherencia necesaria para su comprensión?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Grafico 3



Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Análisis:

En la pregunta cuatro de la evaluación de la aplicación de la propuesta, se consultó Considera que durante el desarrollo de la propuesta los temas desarrollados mantuvieron la coherencia necesaria para su comprensión, el 100% que representan los 6 trabajadores de la empresa, manifestaron que durante la ejecución de los talleres la información fue coherente, al lugar, espacio y preparación de los empleados.

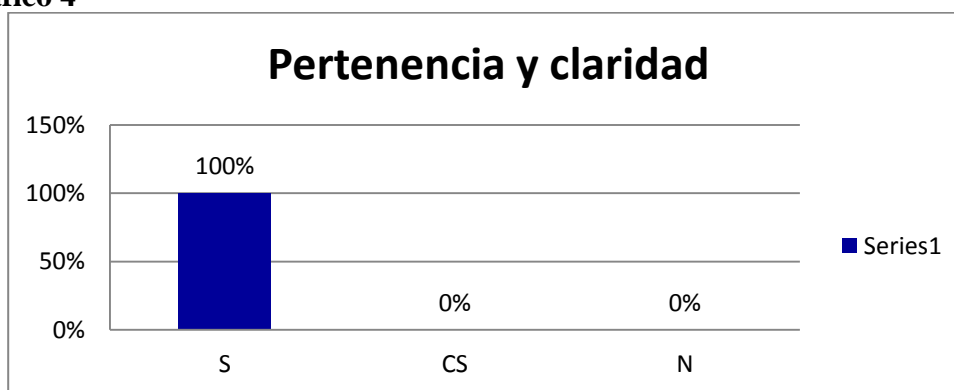
En pertinencia a lo establecido, Gómez (2014) indica que para que una información sea comprendida, debe desarrollarse de manera coherente en función que todos comprendan y apliquen la temática en discusión” (pag, 87)

De acuerdo a lo que plantea el autor, toda jornada de enseñanza debe estar planeada obre la base de la coherencia y la claridad de lo que se desea comunicar, de allí, proviene el éxito de la jornada de formación en materia administrativa

Cuadro 6

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
4	¿Considera que durante el desarrollo de la propuesta los temas desarrollados mantuvieron la pertenencia y claridad necesaria para su comprensión?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Grafico 4

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Análisis:

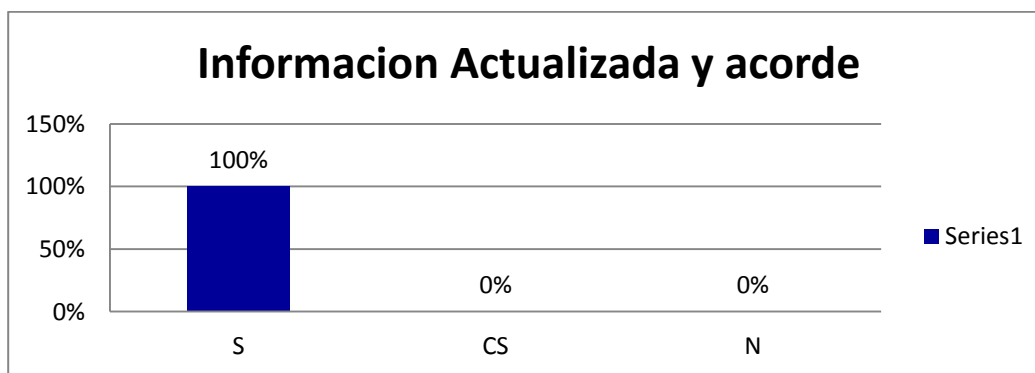
En el gráfico 4 se consultó sobre la pertinencia y claridad necesaria para la comprensión los temas desarrollados, 100 % respondió que, la información recibida se mantuvo siempre sobre el margen de pertinencia y claridad, tomando en cuenta, que en todo momento se explicó, detallo y respondió todo lo concerniente con él con el fortalecimiento de las organizaciones

En tal sentido, Gómez (2014) indica que para que una información sea comprendida, debe desarrollarse de manera pertinente en función que todos comprendan y apliquen la temática en discusión” (pag, 87) estos resultados indican que, la información que se destacó en cada encuentro fue previamente preparada, planificada utilizando los recursos necesarios, y especiales para forma de manera adecuada a los trabajadores participantes.

Cuadro 7

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
5	¿La información que recibió fue actualizada y acorde a sus funciones?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Grafico 5

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Querales (2023)

Análisis:

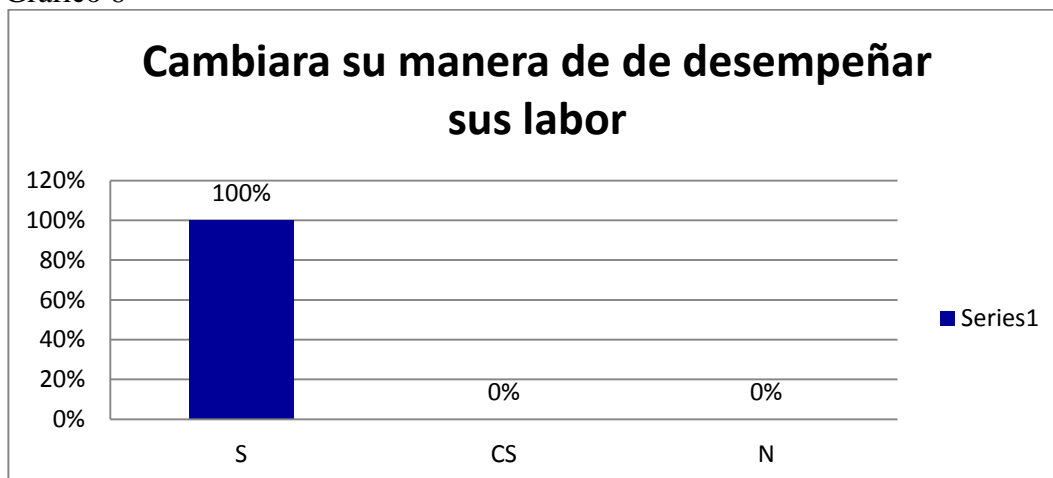
Continuando con el gráficos 5 se puede visualizar que el 100% de los empleado del departamento de recursos humanos del hospital Dr. Arnoldo **GABALDÓN.** , respondieron que la información que recibió fue actualizada y acorde a sus funciones, esto concuerda que, (Crespo, 2017)“ Sostiene que la información de todo proceso administrativo debe estar a basados en las ultimas actualizaciones que se efectúen)Al respecto, la información manejada ejercerá influencia en los resultados obtenidos, o sea factor clave para el funcionamiento de los objetivos propuestos dentro de la organización del departamento de recursos humanos así como de su funcionabilidad.

Cuadro 8

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
6	¿Considera usted que los la información aportada cambiara su manera de desempeñar sus labor?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Grafico 6



Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Querales (2023)

Análisis:

De acuerdo a las respuestas aportadas por el personal consultado en la interrogante N° 6 específicamente sobre ¿Considera usted que la información aportada cambiara su manera de desempeñar sus labor? Los diez (10) consultados que corresponden al 100% respondieron que la información recibida les permitirá comprender tomando en cuenta que las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad.

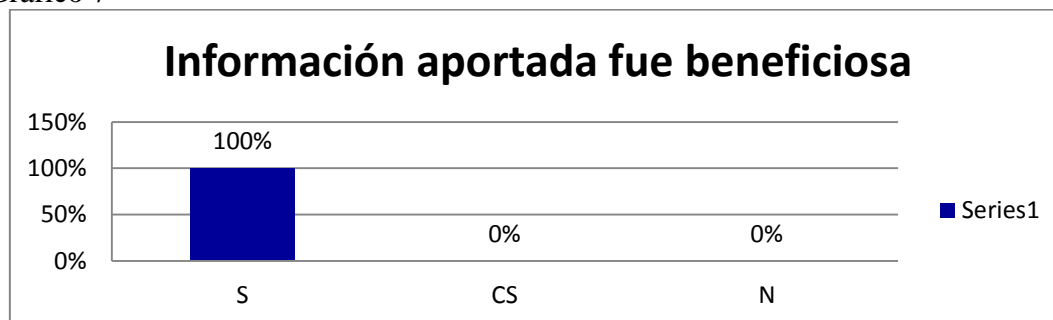
Para Scholes y Whittington (2010) “El conocimiento y las experiencias de los individuos pueden constituir factores clave para potenciar el éxito de las estrategias. Pero también pueden obstaculizar una adopción con éxitos de nuevas estrategias” (p. 44). Las cuestiones relacionadas con el personal son una preocupación central y una responsabilidad de la mayoría de los directivos en las organizaciones.

Cuadro 9

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
7	¿Considera que la información aportada fue beneficiosa para el área de recursos humanos y sus trabajadores?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Querales (2023)

Gráfico 7



Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Querales (2023)

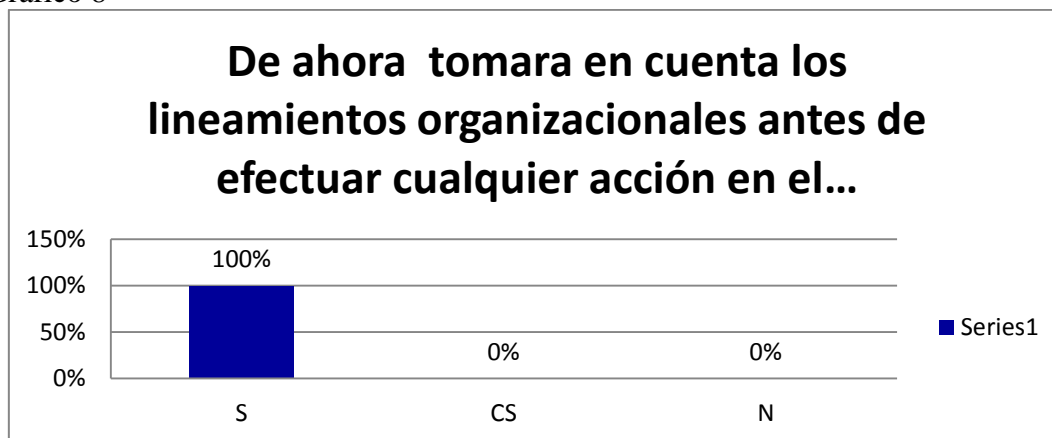
Análisis: De acuerdo a las respuestas aportadas en el cuadro nueve, específicamente en la interrogante 7 se consultó ¿considera que la información aportada fue clara y beneficiosa para la empresa y sus trabajadores?, los diez (10) entrevistados indicaron que si es beneficiosa, De acuerdo Turner (2014)"Las funciones consisten en una orientación general en el conjunto de la administración" (p.32). La teoría de la organización se centra en el diseño de estructuras capaces de asegurar, de manera eficiente, la mutua adaptación entre los medios externos e interno de las organizaciones. La estructura organizativa será un elemento integrador de las actividades que se desarrollen en una organización y una respuesta a diferentes presiones ambientales sobre la misma, (se confunde así, la institución con el esquema de relaciones que en ella se desarrolla).

Cuadro 10

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
8	¿Considera que de ahora en adelante se tomara en cuenta los lineamientos organizacionales antes de efectuar cualquier acción en el departamento de recursos humanos?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Grafico 8



Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

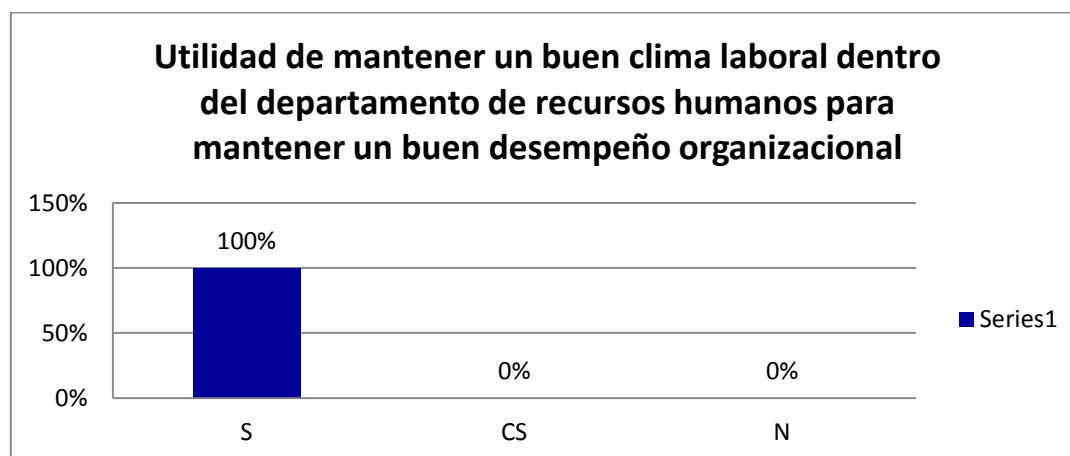
Análisis: De acuerdo a las respuestas aportadas en el cuadro 10, específicamente en la interrogante 8 se consultó ¿Considera que de ahora en adelante se tomara en cuenta los lineamientos organizacionales antes de efectuar cualquier acción en el departamento de recursos humanos? El total de los consultados que corresponden al 100% indicaron que desde ahora se tomara en cuenta los lineamientos que se deben seguir a la hora de efectuar cualquier trámite administrativo, por Rivero (2012) quien manifiesta que se debe seguir normas de estricto cumplimiento, de allí que: “los lineamientos organizacionales permiten efectuar tramites que beneficien o perjudiquen la organización” En pertinencia a lo citado por el autor. Las organizaciones utilizan un método para la evaluación y de esta manera ir identificando las debilidades y fortalezas en su haber, esto con la finalidad de prever los proyectos que puedan o no ejecutar.

Cuadro 11

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
9	¿Conoce ahora la utilidad de mantener un buen clima laboral dentro del departamento de recursos humanos para mantener un buen desempeño organizacional?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Grafico 9



Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Análisis, en el gráfico 9 se observa las respuestas de los consultados en relación a la interrogante **¿ Utilidad de mantener un buen clima laboral dentro del departamento de recursos humanos para mantener un buen desempeño organizacional ?**, ante esta pregunta el total de los participantes en la formación, que corresponde a 10 trabajadores equivalentes al 100% indicaron que es de gran utilidad mantener un ambiente laboral óptimo de allí que la formación recibida les permitió conocer la importancia de saber responder ante cualquier eventualidad que se presente . Al respecto Turner (2014), señala “está se refiere a la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad de desempeño emprendidos en la institución” (p73).

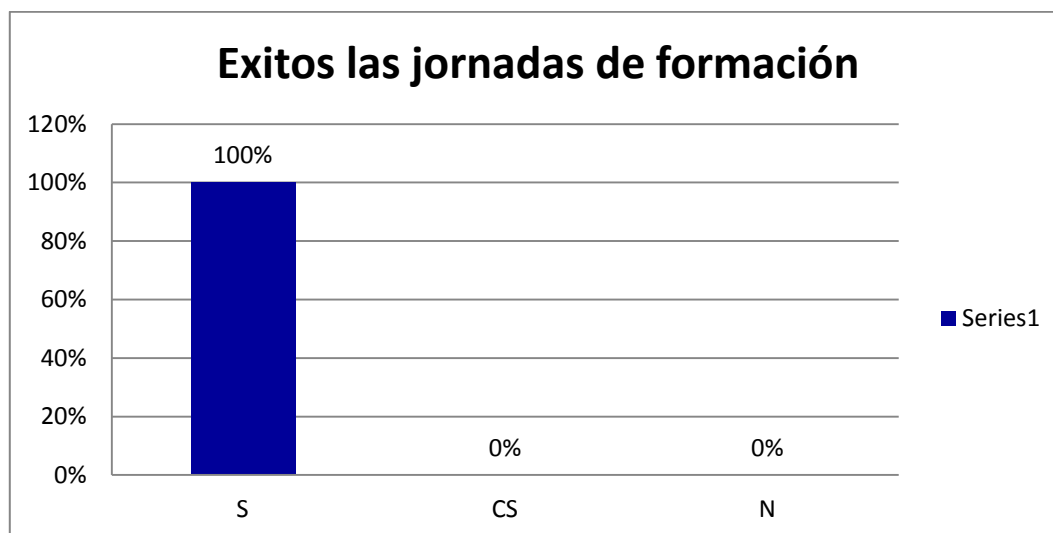
Cabe mencionar que, esta aptitud se logra con la adquisición de los requerimientos necesarios para formarse en función del desarrollo de conocimientos, habilidades e igualmente las capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer, es decir, la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado. De allí que sea responsabilidad del gerente de la institución el manejo de las mismas, necesitando para ello los conocimientos necesarios para manejarla eficientemente

Cuadro 12

N°	INTERROGANTE	S	%	C.S	%	N	%
10	¿Cataloga como exitosa las jornadas de formación recibida?	7	100%	0	0%	0	0%

Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quéales (2023)

Grafico 10 -



Resultado porcentual del instrumento aplicado por Aponte, Córdoba y Quérales (2023)

Análisis: En el gráfico 10 se observan los resultados aportados por entrevistados en relación a la interrogante ¿Cataloga como exitosa las jornadas de formación recibida?, las respuestas de los entrevistados permiten evidenciar que el 100% de los participantes de las jornadas de formación o talleres informativos que fue exitosa la formación lo que indica un compromiso del administrador de la empresa con el personal que en el labora que de forma periódica se efectúen jornadas de talleres alusivos a la temática de prestaciones sociales, así como cualquier otra que pudiese ser necesario, de allí que Guédez (2013), quien sostiene que :

Dentro de toda organización el empleo de estrategias de formación que conlleven a la exigencia de recursos así como preparación intelectual, permite lograr objetivos predeterminados, en función de lograr la eficiencia máxima, evidenciándose en el incremento de la productividad dentro de la empresa o lo que es lo mismo, las metas y objetivos organizaciones. (p.32).

En pertenencia lo establecido por autor, el incremento del conocimiento de los trabajadores de la empresa como fuente de mejoramiento empresarial y de los trabajadores

CAPITULO VI

Conclusión y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

En atención a los objetivos planteados en el presente investigación así como a los resultados derivados de la realización de actividades destinadas a Implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, razón por la que se presentan las conclusiones que sintetizan los hallazgos principales del estudio. Además, se integran algunas recomendaciones como alternativas para solventar problemáticas de las empresas así como a cualquier otra organización que presente características similares por lo tanto se han establecido las siguientes conclusiones:

Inicialmente se logró diagnosticar qué situación se hace presente en el **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, en relación al comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos., permitiendo afirmar que en el departamento de recursos humanos no se aplican acciones destinadas a fortalecer el comportamiento organizacional, lo que representa la causa de la problemática estudiada, este resultado condujo a la puesta en práctica del segundo propósito de la investigación

De igual forma en respuesta al segundo objetivo establecido Planificar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, se planificaron tres talleres de formación en la que el personal interactuara, se hizo un

Llamado a la reflexión sobre la importante e indispensable función que cada uno de ellos como parte de los recursos Humanos del hospital desempeñan, el segundo encuentro se efectuó sobre la temática y conceptualización de las funciones y desempeño que debe realizarse en el departamento de recursos humanos, y el tercer encuentro, fue más vivencial y práctico.

Seguidamente en el tercer objetivo se desarrollaron lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, específicamente se efectuaron tres encuentros en el que inicialmente se sensibilizó al personal en función del desempeño dentro de la organización, en el segundo encuentro se detalló cuáles el deber ser y el funcionamiento que debe existir en ese departamento y finalmente se evaluó los logros obtenidos.

Posteriormente, se evaluó el impacto y la efectividad de las actividades llevadas a cabo en función de valorar los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa, Municipio Guanarito, Estado Portuguesa, los resultados permiten afirmar que la jornada de formación o talleres informativos fue exitosa lo que indica un compromiso de la gerencia del hospital así como el jefe de recursos humanos para seguir desarrollando este tipo de jornadas formativas y aportar un servicio de calidad.

En conclusión, la situación actual del comportamiento organizacional en el hospital es vista y comprendida por los trabajadores como una unidad social coordinada de forma consciente, conformada por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas, esto es visto como una de las fortalezas en la organización puesto que si el trabajador comprende que el espacio donde cumple funciones laborales tiene un sentido y una filosofía es evidente que hay un

espacio ganado a intentar promover cambios significativos para el logro de los objetivos empresariales.

Finalmente, para que exista una organización no basta con el conjunto de personas; ni siquiera es suficiente que todas ellas posean un propósito en común, lo realmente decisivo es que dichas personas se organicen o coordinen sus actividades, ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diversas, estimen todas ellas lo que les interesa conseguir.

6.2 Recomendaciones

En base a las conclusiones obtenidas en la investigación se derivan las siguientes recomendaciones:

- El departamento de recursos humanos del Hospital tipo I Dr. Arnoldo Gabaldon del municipio Guanarito estado Portuguesa consolide constantemente la formación de su personal, actualizando sus conocimientos para alcanzar con éxito, el logro de las metas trazadas.
- La formación del recurso humano debe realizarse de forma espontánea, personal y general, de la preparación del personal y su aplicabilidad en forma correcta, dependerá el éxito de la organización,
- Incorporar la comunicación y motivación en acciones inmersas en el trabajo diario llevado a cabo en el departamento de recursos humanos del Hospital tipo I Dr. Arnoldo Gabaldon del municipio Guanarito estado Portuguesa
- Realizar talleres de formación permanente para actualizar conocimientos teóricos y prácticos, mejorando la calidad del trabajo administrativo realizado. A la Directiva del Hospital continuar con este tipo de exigencias porque aporta grandes conocimientos a los investigadores en pro de buscar soluciones a las problemáticas que se les presenten en cada una de las funciones que les corresponda desempeñar.

REFERENCIAS

- Amoroso G. (2015.). Planeación y Organización de Empresas. (8va. Ed.). McGraw Hill: México
- Arias F. (2012) El proyecto de la investigación. 5ta Ediciones editorial espíteme C.A Caracas-Venezuela. 7ma Edición
- Chiavenato, I. (2001) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones Editorial: McGraw-Hill Interamericana Edición número: 3ª ed. México
- Cohen, N. (2019) Metodología de la investigación. 1a ed. Editorial Teseo, 2019 Buenos Aires, Argentina Editorial Teseo
- Constitución Bolivariana de la República de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.860, Marzo 24, 2000.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999
- Crespo, D. (2017) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones Editorial: McGraw-Hill Interamericana Edición número: 3ª ed. México
- Ganga, V (2015). **Administración de Personal**. México: Prentice-Hall Hispano América.
- Gómez (2014) Teorías de la personalidad (7ª edición). México: McGraw-Hill.
- Gutiérrez, F. (2018). Metodología de la investigación. Colombia: Editorial Mumbay.
- Hernández S. (2018). Los enfoques cuantitativo y cualitativo de la investigación científica. Sexta edición McGraw-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Ley del Estatuto de la Función Pública Gaceta Oficial N° 37.482, de fecha 11 de Julio de 2002.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Nacional. Decreto N° 6.217. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.890, de fecha 31 de julio de 2008

- López, F. (2019) Estudio sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso Organizacional de los trabajadores adscritos al área de contraloría Municipales del estado Carabobo.
- Manual de Trabajo de Grado, de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)
- Manual de Trabajo de Grado, de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ)
- Morlés S. (2014). Competencias organizacionales. Editores, S.A. México
- Munch (2015) **Administración de Personal**. México: Prentice-Hall Hispano América.
- Navarro (2015) **Administración de empresa y sus funciones**. México: Prentice-Hall Hispano América.
- Ortiz, M. (2016). La mente del estratega. Cuarta edición. México
- Pérez (2019), Trabajo DE GRADO para la Universidad de Los Andes que tuvo por objetivo proponer estrategias basadas en la cultura organizacional para la optimización del desempeño laboral de los empleados del Registro Público del municipio Boconó, estado Trujillo
- Pérez, S. (2019) Estrategias basadas en la cultura organizacional para la optimización del desempeño laboral de los empleados del Registro Público del municipio Boconó, estado Trujillo
- Riera (2015) Alto desempeño organizacional Buenos Aires, Argentina Editorial Teseo
- Rivero (2012) La administración y su aplicación en las organizaciones. (8va. Ed.). McGraw Hill: México
- Robbins, S y C Coulter, A. (2014). Cultura organizacional y propiedades motivantes en el puesto de trabajo. Disponible en: <http://www3.uniovi.es/~Psi/RoioEIPS/v1n0/art3.html> (Consulta, 2022, septiembre 01)
- Robbins (2019) Cultura organizacional y propiedades motivantes en el puesto de trabajo. Disponible en: <http://www3.uniovi.es/~Psi/REIPS/v1n0/art3.html> (Consulta, 2023, Enero 01)

Rodríguez (2019), en la investigación titulada “evaluación de Desempeño y Satisfacción Laboral de los Funcionarios Adscritos a la Contraloría Municipal de los Guayos, periodo 2018”

Rodríguez, R. (2019) Evaluación de Desempeño y Satisfacción Laboral de los Funcionarios Adscritos a la Contraloría Municipal de los Guayos, periodo 2018.
Sandoval L. (2016). Comportamiento y Desarrollo Organizacional. Ediciones Beata.

Stephen R. (2015) Comportamiento organizacional, Ediciones Pearson 13va Edición

Valera, T. (2019) Lineamientos Gerenciales para optimizar el clima organizacional en el hospital universitario Dr. Luis Razetti de Barcelona, estado Anzoátegui.

Scholes y Whittington (2010) RRHH y la **Administración de Personal**. México: Prentice-Hall Hispano América.

Suarez (2015), Recursos Humanos y su funcionalidad en las organizaciones (5ta edición). México: McGraw-Hill.

Turner (2014) **Administración de Personal**. México: Prentice-Hall Hispano América.

Valera (2019) en la Universidad de Oriente, realizó un trabajo titulado “Lineamientos Gerenciales para optimizar el clima organizacional en el hospital universitario Dr. Luis Razetti de Barcelona, estado Anzoátegui)

ANEXOS

ANEXO (A)

Instrumento para el empleado

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA**



**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
GUANARE – ESTADO PORTUGUESA**

La Universidad que Siembra

Guanarito, de Marzo de 2023

Ciudadano (a): _____

Muy respetuosamente, me dirijo a usted, como trabajador en el área de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**. Con el fin de solicitar su valiosa colaboración para que responda un cuestionario a objeto de llevar a cabo una investigación titulada: Implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

En tal sentido, es importante que usted responda en forma clara y precisa las afirmaciones que se le presentan a continuación las cuales tienen carácter confidencial. Se recomienda no colocar nombre ni firmar el instrumento.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada uno de los ítems antes de dar su respuesta.
- Cada uno de los enunciados ofrece (3) alternativas de respuesta
- No dejes ítems sin responder
- Al terminar de responder, por favor entregue el instrumento al investigador.

Gracias por su colaboración.

Atentamente.

QUERALES; APONTE Y CORDOBA

Estudiantes-Investigadores

Ítems	Afirmación o interrogantes	S	C.S	N
1	¿Cree que esta Institución cuenta con un registro de sus lineamientos administrativos?			
2	¿Esta institución cuenta con: Misión – Visión, Valores – Política?			
3	¿El Director promueve con su ejemplo los valores de la cultura organizacional?			
4	¿En el hospital se vive un ambiente de aprendizaje organizacional donde se trata de aprender de todo el personal, competencia y de las estrategias propuestas?			
5	¿Existe clima general de apoyo de generación de nuevas ideas con relación al desarrollo de nuevos lineamientos administrativos?			
6	¿Los cambios culturales y tecnológicos son entendidos e internalizados claramente por el personal?			
7	¿Los valores que se promueven en la cultura organizacional identifican el comportamiento de los miembros de esta institución en todos los niveles?			
8	¿Participan los empleados en el establecimiento de objetivos de sus respectivas áreas operativas?			
9	¿El director estimula la delegación de actividades?			
10	¿Promueven la participación de los empleados en los comités y trabajos en equipo?			
11	¿Se preocupa la Dirección por infundir confianza ante el personal?			
12	¿La empresa invierte para que sus trabajadores se capaciten constantemente para la labor de los mismos en la Empresa?			
13	¿Considera usted que la Institución emplea recursos para la formación profesional de los trabajadores que allí laboran?			
14	¿Considera usted que con la implementación de lineamientos administrativos en esta Institución se fortalecerá el comportamiento organizacional de los trabajadores que allí laboran?			

Leyenda

Siempre	Casi Siempre	Nunca
S	C.S	N

ANEXO (B)
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA**



**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
GUANARE – ESTADO PORTUGUESA**

La Universidad que Siembra

Guanarito, de Marzo de 2023

Ciudadano (a):

Lcda.: Albani Luque

Muy cordialmente, me dirijo a usted, como especialista en administración con el fin de solicitar su valiosa colaboración para que evalúe un instrumento, a fin de terminar su validez cuestionario a objeto de llevar a cabo una investigación titulada: lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

En tal sentido, es importante que determine la Coherencia, la Pertinencia, Calidad de Redacción y la Ubicación de cada una de las interrogantes

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada uno de los ítems antes de dar su respuesta.
- Cada uno de los enunciados ofrece (3) alternativas de respuesta
- Al finalizar llene la hoja de validación

Gracias por su colaboración

Atentamente.


Estudiantes-Investigadores

HOJA DE VALIDACIÓN/DATOS DEL ESPECIALISTA

Apellidos y Nombres: Luque Albani

Título de Pre-Grado: Lcdo en Administración

Título de Post-Grado: _____

Fecha: 13 de Marzo de 2023 Firma: 

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	X			X			X			X		
2	X			X			X			X		
3	X			X			X			X		
4	X			X			X			X		
5	X			X			X			X		
6	X			X			X			X		
7	X			X			X			X		
8	X			X			X			X		
9	X			X			X			X		
10	X			X			X			X		
11	X			X			X			X		
12	X			X			X			X		
13	X			X			X			X		
14	X			X			X			X		

A: Aprobado; R: Revisado con observaciones; e I: Inadecuado.

Observaciones: _____

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA**



**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
GUANARE – ESTADO PORTUGUESA**

La Universidad que Siembra

Guanarito, de Marzo de 2023

Ciudadano: José Ángel Linares

Licenciado en Administración

Muy cordialmente, me dirijo a usted, como especialista en Administración con el fin de solicitar su valiosa colaboración para que evalúe un instrumento, a fin de terminar su validez cuestionario a objeto de llevar a cabo una investigación titulada: lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

En tal sentido, es importante que determine la Coherencia, la Pertinencia, Calidad de Redacción y la Ubicación de cada una de las interrogantes

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada uno de los ítems antes de dar su respuesta.
- Cada uno de los enunciados ofrece (3) alternativas de respuesta
- Al finalizar llene la hoja de validación

Gracias por su colaboración
Atentamente.
Estudiantes-Investigadores.

HOJA DE VALIDACIÓN/DATOS DEL ESPECIALISTA

Apellidos y Nombres: José Ángel Linares

Título de Pre-Grado: Lcdo en Administración

Título de Post-Grado: Fecha: 13 de Marzo 2023

Firma: 

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	X			X			X			X		
2	X			X			X			X		
3	X			X			X			X		
4	X			X			X			X		
5	X			X			X			X		
6	X			X			X			X		
7	X			X			X			X		
8	X			X			X			X		
9	X			X			X			X		
10	X			X			X			X		
11	X			X			X			X		
12	X			X			X			X		
13	X			X			X			X		
14	X			X			X			X		

A: Aprobado; R: Revisado con observaciones; e I: Inadecuado.

Observaciones: _____

Aprobado X Aprobado con correcciones ____ No aprobado ____

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA**



**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
GUANARE – ESTADO PORTUGUESA**

La Universidad que Siembra

Guanarito, de Diciembre de 2022

Ciudadano:

Norkis Barco

Especialista en Metodología

Muy cordialmente, me dirijo a usted, como especialista en metodología con el fin de solicitar su valiosa colaboración para que evalúe un instrumento, a fin de terminar su validez cuestionario a objeto de llevar a cabo una investigación titulada: lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

En tal sentido, es importante que determine la Coherencia, la Pertinencia, Calidad de Redacción y la Ubicación de cada una de las interrogantes

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada uno de los ítems antes de dar su respuesta.
- Cada uno de los enunciados ofrece (3) alternativas de respuesta
- Al finalizar llene la hoja de validación

Gracias por su colaboración

Atentamente.

Estudiantes-Investigadores

HOJA DE VALIDACIÓN/DATOS DEL ESPECIALISTA

Apellidos y Nombres: Norkis Barcos

Título de Pre-Grado: Licdo en Contaduría

Título de Post-Grado:

Diplomado:

Fecha: 13 de Mayo de 2013 Firma: [Firma]

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	X			X			X			X		
2	X			X			X			X		
3	X			X			X			X		
4	X			X			X			X		
5	X			X			X			X		
6	X			X			X			X		
7	X			X			X			X		
8	X			X			X			X		
9	X			X			X			X		
10	X			X			X			X		
11	X			X			X			X		
12	X			X			X			X		
13	X			X			X			X		
14	X			X			X			X		

A: Aprobado; R: Revisado con observaciones; e I: Inadecuado.

Observaciones: _____

Aprobado X Aprobado con correcciones _____ No aprobado _____



Aplicación de Prueba Piloto para la confiabilidad



ALPHA DE CHROMBACH

MUESTRA ENTREVISTADOS	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	2	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
	3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	4	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	5	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
	6	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
	7	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00

RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 /SCALE ('escala LICKERT').

Reliability [Conjunto_de_datos0]

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	7	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	7	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,91	14

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA PROPUESTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA**



**VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
GUANARE – ESTADO PORTUGUESA**

La Universidad que Siembra

Guanarito, de Marzo de 2023

Ciudadano (a): Trabajador del área de Recursos humanos del Hospital Dr. Arnoldo Gabaldón

Muy respetuosamente, me dirijo a usted, como trabajador en el área de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**. Con el fin de solicitar su valiosa colaboración para que responda un cuestionario de evaluación de la propuesta ejecutada producto de la investigación titulada: Implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del **HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDÓN**, del municipio Guanarito, estado Portuguesa

En tal sentido, es importante que usted responda en forma clara y precisa las afirmaciones que se le presentan a continuación las cuales tienen carácter confidencial. Se recomienda no colocar nombre ni firmar el instrumento.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada uno de los ítems antes de dar su respuesta.
- Cada uno de los enunciados ofrece (3) alternativas de respuesta
- No dejes ítems sin responder
- Al terminar de responder, por favor entregue el instrumento al investigador.

Gracias por su colaboración.

Atentamente.

QUERALES; APONTE Y CORDOBA

Estudiantes-Investigadores

Ítems	Afirmación o interrogantes	S	A. V	N
1	¿Alguna vez le habían explicado cómo deben ser los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional?			X
2	¿Habían participado en el desarrollo de alguna propuesta dentro del hospital para fortalecer el desempeño organizacional?			X
3	¿Considera que durante el desarrollo de la propuesta los temas desarrollados mantuvieron la coherencia necesaria para su comprensión?	X		
4	¿Considera que durante el desarrollo de la propuesta los temas desarrollados mantuvieron la pertinencia y claridad necesaria para su comprensión?	X		
5	¿La información que recibió fue actualizada y acorde a sus funciones?	X		
6	¿Considera usted que los la información aportada cambiara su manera de desempeñar sus labor?	X		
7	¿Cconsidera que la información aportada fue beneficiosa para el área de recursos humanos y sus trabajadores?	X		
8	¿Considera que de ahora en adelante se tomara en cuenta los lineamientos organizacionales antes de efectuar cualquier acción en el departamento de recursos humanos?	X		
9	¿Conoce ahora la utilidad de mantener un buen clima laboral dentro del departamento de recursos humanos para mantener un buen desempeño organizacional?	X		
10	¿Cataloga como exitosa las jornadas de formación recibida?	X		

Leyenda

Siempre	Casi Siempre	Nunca
S	C.S	N

Aplicación del Instrumento Diagnostico



Ubicación Geográfica del lugar donde se desarrollo la investigación



Hospital Tipo 1 Dr. Arnoldo Gabaldón, Carretera Nacional Vía Morrones

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Taller

Primer Encuentro Ponente Keila Aponte

Sensibilización



Taller 2
Segundo Encuentro
Ponente Willians Cordoba.
Tema Recursos Humanos y su importancia dentro de la administración



Tercer encuentro
Ponente José Querales
Convivencia Compartir y Evaluación de las Actividades





REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"-UNELLEZ

La Universidad que siembra

HOJA DE EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA

Datos de los Estudiantes:

Keila Nailé Aponte Paraguate C.I. 21.310.637
Williams Fernando Córdoba Colmenares C.I. 28.293.942
José Alejandro Querales Oropeza C.I. 27.575.744

Datos del Dueño de la Empresa y sus Obreros:

N°	Nombre y Apellido	C.I.	Cargo	Firma
1	Maria Herrera	14732172	Inf. técn. J	
2	Roseluis Trujillo	19.751.584	Administrador J	
3	Rafael Carballo	14466890	ANALISTA I	
4	Adela Luján	10055113	Secretario F	
5	Lupia Jaramila	18297870	Administrador J	
6	Tomás Viliz	18467336	Sup. de Mantenimiento	
7	Amelis Silva	18669025	Analista RR.HH	

Datos del Profesor (a) en acto de presencia:

Nombre y Apellido: Milis Flores

C.I: 14.570698

Título: Lcda. En Administración

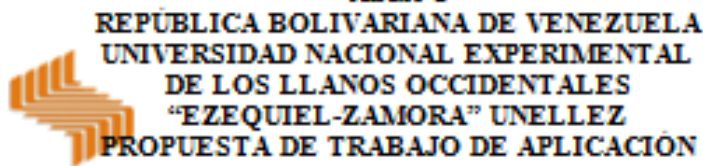
Firma:



Personal de Recursos humanos firmando y sellando la constancia de las actividades ejecutadas



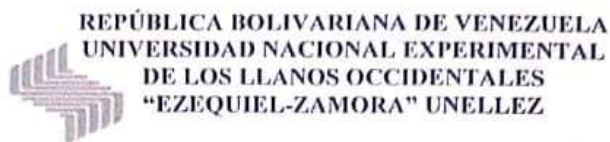
**ANEXOS DE LA NORMATIVA
ANEXO 1**



		FECHA		
		25	03	23
Nombre y Apellido del autor o los autores	Keila Nadjet Aponte Paraguate Williams Fernando Córdoba Colmenares José Alejandro Querales Oropeza	C.I.V. C.I. C.I.	C.I. 21.310.637 C.I. 28.293.942 C.I. 27.575.744	
Carrera	Administración			
Sección				
Tutor Metodológico	Lcda. Milij Flores			
Tutor Académico	Lcda. Migdalia Tza.			
Título propuesto	lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN, del municipio Guanarito, estado Portuguesa			
Objetivos de la investigación	General: Implementar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN, del municipio Guanarito, estado Portuguesa			
	Específicos:			
	Diagnosticar qué situación se hace presente en el Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN			
	Planificar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN			
	Desarrollar lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN			
Evaluar los lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN				
Aproximación al objeto de estudio evidencia la necesidad de implementar lineamientos administrativo para el comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN				
Fórmula del problema El desempeño de los empleados del Hospital Tipo I Dr. Arnolde GABALDÓN, a través de observaciones indirectas, así como conversaciones informales sostenidas con el personal administrativo que allí laboran, se pudo evidenciar que existen algunas debilidades que están afectando el comportamiento organizacional en la institución objeto de estudio, incidiendo ello en el rendimiento, eficacia y eficiencia de la organización				
Firmas:				
	Teléfono 04243377399	Correo electrónico kvaleria31@gmail.com		
	Teléfono 04243819912	Correo electrónico wcordova017@gmail.com		
	Teléfono 04189747954	Correo electrónico josealejandroquerales2021@gmail.com		

ANEXO 2

92



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL-ZAMORA" UNELLEZ

Compromiso de Tutoría Académica

DATOS PERSONALES DEL (LA) TUTOR (A)			
Yo, (Nombre y Apellido del Tutor)	Leda. Milis Flores	C.I.	14570698
Grado (s) Académico (s) de Pregrado	Leda. Administración.		
Grado (s) Académico (s) de Postgrado			
ME COMPROMETO A ORIENTAR EN CALIDAD DE TUTOR (A) AL (LAS) ESTUDIANTE O ESTUDIANTES			
Nombre y Apellido del (de la) (las) Estudiante (s)	Keila Naillet Aponte Paraguate	C.I. V-	C.I. 21.310.637
	Williams Fernando Cordoba Colmenares	C.I.	C.I. 28.293.942
	José Alejandro Querales Oropeza	C.I.	C.I. 27.575.744
Pertenciente al Programa	Ciencias Sociales y Jurídicas		
EN LA ELABORACIÓN, DESARROLLO, CONCLUSIÓN Y DEFENSA DE SU TRABAJO DE APLICACIÓN, TITULADO (A)			
Lineamientos administrativos para el fortalecimiento del comportamiento organizacional en el departamento de recursos humanos del Hospital Tipo I Dr. Arnoldo Gabaldon, del municipio Guanarito, estado Portuguesa			
EN CONSECUENCIA QUEDO OBLIGADO (A) A			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestar asesoría académica en calidad de tutor a (la) estudiante. 2. Asistir a las reuniones convocadas por la Jefatura del programa respectivo y a los diferentes momentos del proceso de evaluación del Trabajo y de Aplicación (TA). 3. Planificar conjuntamente con el estudiante el desarrollo del trabajo y hasta la culminación y defensa del mismo en la fecha y hora que se establezca. 4. Revisar que los informes de discusión y defensa, así como la versión final del TA, cumplan con las formalidades establecidas en la Normativa Interna para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Seminario de Trabajo de Aplicación y Trabajo de Aplicación de Contaduría Pública y Administración del Programa Ciencias Sociales. 5. En caso de renuncia, comunicar por escrito al Jefe de Programa respectivo, la decisión tomada. 			
FIRMA DEL (DE LA) TUTOR (A)			

ANEXO 3



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"-UNELLEZ

REGISTRO DE ASISTENCIA A LAS ASESORÍAS

Título del Trabajo: LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN EL HOSPITAL TIPO I " DR. ARNOLDO GABALDON" DEL MUNICIPIO GUANARITO ESTADO PORTUGUESA

Tutor Académico: Profesora Milis Flores

C.I. 14.570.698

Tutora Metodológica: Profesora Migdalia Tua

C.I. 9.257.373

Datos de los (as) tutorados (as):

Nombre y Apellido: Keila Naileth Aponte Paraguate

C.I. 21.310.637

Nombre y Apellido: Williams Fernando Córdoba Colmenares

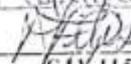
C.I. 28.293.942

Nombre y Apellido: Jose Alejandro Querales Oropeza

C.I. 27.575.744

Fecha	Hora	Avances	Firmas Tutorados
17/01/2023	4: Pm a 6: Pm	Avances Capítulos I, II, III	Keila Aponte Williams Córdoba Jose Querales
23/01/2023	4: Pm a 6: Pm	Avances y correcciones Capitulo I, II, III	Keila Aponte Williams Córdoba Jose Querales
27/01/2023	4: Pm a 6: Pm	Corrección Final de capítulos	Keila Aponte Williams Córdoba Jose Querales
01/02/2023	4: Pm a 6: Pm	Inicio del Capitulo IV.	Keila Aponte Williams Córdoba Jose Querales
13/02/2023	4: Pm a 6: Pm	Correcciones Capitulo IV y avances Capitulo V	Keila Aponte Williams Córdoba Jose Querales
24/02/2023	4: Pm a 6: Pm	Correcciones Capitulo V y avances Capitulo VI	Keila Aponte Williams Córdoba
06/03/2023	4: Pm a 6: Pm	Conclusión Capitulo VI	Keila Aponte Williams Córdoba Jose Querales
10/03/2023	4: Pm a 6: Pm	Corrección final de Capitulo completo	Keila Aponte Williams Córdoba Jose Querales

Firma Tutor (a) Académico (a)


C.I. 14.570.698

ANEXO 5

95

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL-ZAMORA" UNELLEZ



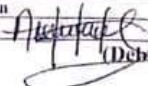
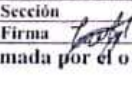
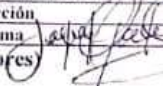
Sres:
COMISIÓN ASESORA AMPLIADA PROGRAMA
CIENCIAS SOCIALES UNELLEZ-VPA

ESTIMADOS PROFESORES

Por la presente me (nos) comprometo (comprometemos) a no hacer uso de medios fraudulentos, para la elaboración de mi (nuestros) Trabajo de Aplicación Titulado **LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL TIPO I DR. ARNOLDO GABALDON, DEL MUNICIPIO GUANARITO, ESTADO PORTUGUESA**. el cual será considerado, para el otorgamiento del título de Licenciado en **ADMINISTRACION**, en la **UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL-ZAMORA"**, el trabajo corresponde a una contribución original, inédita y trata del desarrollo de una guía de procedimental para el registro y control contable de los bienes de la, en el que diariamente se generan movimientos contables que ameritan ser registrados y controlados, **el (los) autor (es) firmante (s) del trabajo es el (los) mismo (s) que ha (han) contribuido a su concepción** realización y desarrollo, así como la obtención de los datos, la interpretación de los resultados, su redacción y revisión. Así mismo, el (los) autor (es) del trabajo se adhiere (n) a las condiciones establecidas por la **ADMINISTRACION**, en la **UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "UNELLEZ"** en lo relativo a **Derechos de autor y Compromiso ético, esto es:**

El (los) autor (es) de este trabajo, garantiza (n) que la contribución no ha sido tomada de ningún lugar totalmente y que los insertos parciales han sido debidamente referidos de acuerdo a la normativa vigente en la Universidad y en el país. Por lo tanto, la versión presentada para ser sometida al proceso respectivo de evaluación pública por un jurado, cumple con lo estipulado por la UNELLEZ.

Atentamente,

Autor (a) Keila Aponte	Autor (a) Willian Cordoba	Autor (a) Jose Querales
Cedula v 21.310.637	Cedula C.I. 28.293.942	Cedula 27.575.744
Sección	Sección	Sección
Firma 	Firma 	Firma 

(Deberá estar firmada por el o todos los autores)