

RESUMEN O INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor que influye dentro de una organización, promoviendo la motivación, y produciendo cierto comportamiento que determinará la producción efectiva de la misma. (Aranque, M y Blanco, G. 2008: 29). Así mismo para Chiavenato, I. (2009) un clima organizacional es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

El clima organizacional está estrechamente ligado a la motivación o desmotivación de los empleados. Idalberto Chiavenato, en su libro “Administración de Recursos Humanos” toma el modelo motivacional de Maslow para explicar el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral. El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

Así mismo la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios.

Afectan las actividades que se desarrollan a diario en las Institución, arrojando erráticos resultados a la evaluación de sus actitudes y desempeño laboral. Por esta razón es

que se deben de entender los diferentes factores motivacionales que intervienen en el proceso de mejoramiento y eficacia en el desempeño de los empleados.

Es así, que la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo, por mencionar algunos; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo.

En este contexto, la CSC (CAJA DE SALUD CORDES) Tarija se constituye en un importante apoyo a la política de acceso a servicios de salud ya que da cobertura a la población laboral formal.

De acuerdo a los antecedentes históricos y documentales, la Caja de Salud CORDES, fue creada por Resolución Suprema N. ° 170488 de fecha 11 de septiembre de 1973, bajo el nombre y denominativo de Seguro Social de Corporación Boliviana de Fomento-CBF.

La Caja de Salud CORDES, es una Institución autónoma, de derecho público con personalidad jurídica, autonomía de gestión y patrimonio propio, encargada de la administración de seguros de salud para los trabajadores asegurados y beneficiarios afiliados a la entidad por la vía del Seguro Social Obligatorio y Voluntario.

Su personalidad jurídica emerge de la Ley 0924 de 15 de abril de 1987, Decreto Supremo 21637 del 25 de junio de 1987, Resolución Administrativa N.º 03-026-93 de fecha 6 de julio de 1993, expedida por el Instituto Boliviano de Seguridad Social, Ley 1788 de 16 de septiembre de 1997 y Decreto Supremo 24855 del 22 de septiembre de 1997.

La CSC (CAJA DE SALUD CORDES) Regional Tarija, es una entidad pública desconcentrada de la CSC Nacional, con facultades administrativas y técnicas de decisión otorgadas por esta última instancia. Tiene estructura propia, competencias de ámbito Regional. Coordina su trabajo con los Distritales de Gran Chaco (Yacuiba y Villa Montes) y Bermejo.

Recursos Humanos

En la gestión 2019 se racionalizó las planillas salariales de la Regional (Bermejo, Gran Chaco Cercado), dando lugar a la siguiente situación.

El propósito de la presente investigación es aportar indicios sobre la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja de Salud Cordes Regional Tarija.