



ACCIÓN GERENCIAL Y DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LOS ÓRGANOS ADMINISTRADORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

MANAGEMENTAL ACTION AND DISPOSITION TO CHANGE IN THE SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION ORGANS

Cendros, Alejandro

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Venezuela

acendros@hotmail.com

Recibido: 30/06/11 **Revisado:** 09/07/11 **Aceptado:** 19/07/11

RESUMEN

La investigación estuvo dirigida a determinar la relación entre la acción gerencial y la disposición al cambio organizacional en el personal de la Gerencia de Recursos Humanos del Instituto del Seguro Social en Venezuela. Se sustentó en las teorías sobre de Davis y Newstrom (1999), Kinicki y Kreinter (2003), Robbins (2004). La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, en un diseño de campo no experimental. La población objeto de estudio se concretó en los gerentes de la Dirección General de Recursos Humanos del IVSS. La información se recolectó a través del un instrumento bajo la escala Likert. Los datos se procesaron con el programa estadístico SPSS 12.0, analizándose los resultados a través de estadísticas descriptivas en tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, comparados con baremos que permitieron ubicar los resultados dentro de cada rango establecido para su debida valoración e interpretación. Con los resultados de cada variable, se procedió a establecer la relación entre las mismas, utilizando los coeficientes de correlación de Pearson, con la finalidad de establecer el tipo de asociación que existe entre la acción gerencial y la disposición al cambio. Se utilizó un diagrama de dispersión observándose que existe una relación lineal entre las dos variables en cuestión, por tanto dada la naturaleza de esta relación y con el coeficiente de correlación de Pearson a un nivel significativo, indicando que se puede afirmar que a medida que aumenta la disposición al cambio aumenta la acción gerencial.

Palabras clave: Acción gerencial, Cambio organizacional, Fuerzas generadoras de cambio, Seguridad social.

ABSTRACT

The investigation was directed to determine the relation between the managemental Action and the disposition to the Organizational Change in the Management of Human Resources direction of the Institute of the Social Security in Venezuela. Sustained in the theories of Davis and Newstrom (1999), Kinicki and Kreinter (2003), Robbins (2004). The investigation was of Descriptive Correlational type, in a design of field and non experimental. The population to study was the managers of Human Resources Direction of the IVSS. The information was collected through an instrument under the Likert scale. The data were processed with statistical program SPSS 12,0, analyzing the results through descriptive statistics in tables of absolute and relative frequency allocation, compared with



scales that allowed to locate the results within each rank established for their due valuation and interpretation. With the results of each variable, it was come to establish the relation between the same, using the Pearson Coefficients of Correlation, in order to establish the type of association that exists between the managemental action and the disposition to the change. A scatter diagram was used, observing that a linear relation between the two variables exists, therefore given the nature of this relation and with the coefficient of correlation of Pearson at a significant level indicating that it is possible to be affirmed that as increases the disposition to the change increases the managemental action.

Keywords: Managemental action, Organizational change, Generating forces of change, Social security.

INTRODUCCIÓN

El mundo atraviesa por un proceso de cambios bruscos y rápidos en todos los planos de la sociedad, pareciera que ya nada es predecible. En todo proceso de transformación organizacional intervienen dos variables muy importantes: la acción gerencial y la disposición al cambio de los actores principales del proceso. La relación que se presente entre estas dos variables puede viabilizar el proceso haciéndolo más eficiente y eficaz.

El rasgo fundamental de la gerencia es la acción. La esencia de la acción gerencial es proyectar el pensamiento activando la imaginación, significa tener una visión, se deben establecer prioridades, se requiere innovar, integrar, monitorizar, se requiere tener el conocimiento necesario para saber ser para llegar al hacer y crear.

Por otro lado, pero en el mismo sentido, los cambios organizacionales brotan de la necesidad de romper con el equilibrio existente para transformar las organizaciones en instituciones más productivas. En este proceso de transformación las fuerzas inherentes a todo ámbito organizacional deben interactuar con otras fuerzas opuestas o enfrentadas que tratan de resistirse y que se expresan como la oposición al cambio, es por ello que cuando una organización se plantea un cambio, debe implicar una disposición, una actitud positiva y proactiva de sus protagonistas que permitan realizar ciertas tareas tratando de vencer, o en todo caso de minimizar estas fuerzas opuestas.

Venezuela vive un importante proceso de cambio, particularmente en el sector de la salud y la seguridad social, dicho proceso está exigido por un marco legal y normativo. La formulación de leyes por la vía de la ley habilitante del año 2007 produjo dos importantes leyes que afectan a las instituciones públicas y que obligan a producir cambios organizativos en las mismas.

La más importante de estas leyes es el Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2008). Instrumento normativo que impulsa los cambios organizacionales, particularmente por lo expuesto en su artículo 10, en el cual se establece lo siguiente: este artículo instituye claramente los principios que rigen las actividades administrativas en los organismos públicos y conviene destacar el imperio de la simplicidad, así como la eficacia y la eficiencia de los procesos.



Por otro lado, la Ley del Estatuto de la Función pública (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2002), en el artículo 6 otorga la ejecución de la gestión de la función pública a las correspondientes oficinas de recursos humanos, introduciendo a su vez el carácter contralor en relación a cumplimiento de las acciones, en esta materia, para los niveles directivos y de gestión en cada uno de los órganos o entes de la administración pública.

Como consecuencia de estas leyes, se impulsan cambios en función de las prioridades de la institución, los lineamientos de los planes de acción y sus proyectos, destinados a promover las transformaciones que el sector público requiere en el sector de la seguridad social y la salud. En este contexto, la gerencia de estos organismos debe convertirse en un factor orientador de los procesos necesarios demandados por los múltiples cambios evidenciados en el mundo moderno y la nueva visión de la administración pública al servicio de los ciudadanos.

A raíz de lo expuesto, se evidencia una presión hacia el sector público y particularmente hacia la seguridad social. Sin embargo, todo cambio genera una cierta resistencia. Ahora bien, para lograr este impulso transformador es necesaria la intervención adecuada y acertada de la gerencia si se asume lo planteado por Koontz (1998), en cuanto a que la acción gerencial es un cuerpo de conocimientos sistematizados que permiten la realización del liderazgo gerencial, ejercicio de la autoridad y la toma de decisiones, resulta evidente que todo este proceso de cambio exige una acción gerencial en las instituciones del Estado Venezolano que deberá ser conducida por los directivos en función del conocimiento, basado en los adelantos científicos y tecnológicos.

Según Piñango (2000), citado por Rosales (2008), la gerencia debe considerar, entre otros factores, gestionar los recursos oportunamente, desarrollar el liderazgo, tomar decisiones, ejercer la autoridad y comunicar al personal los asuntos que les concierne. Por lo tanto, la acción gerencial debe estar fundamentada en la capacidad de discernimiento fundamentada en el saber y el conocimiento, ya que los directivos son los que tienen la responsabilidad de ejecutarla.

Frente a esta posibilidad cierta de cambio en la institución de la seguridad social se plantea el problema de la acción gerencial necesaria para impulsar tal cambio y de cómo los actores principales de ese cambio asumen el mismo, o sea, frente a un hecho legalmente compulsivo y de exigencia jurídica claramente establecida en las disposiciones legales ya mencionadas se plantea investigar cuál es la acción gerencial y sus particularidades presentes y cómo se relaciona con esa acción gerencial la disposición al cambio por parte de los gerentes responsables del mismo.

En términos causales se evidencia que sin una alineación entre la disposición al cambio y la acción gerencial necesaria no será posible llevar a cabo un proceso eficiente y eficaz de transformación y adaptación a las exigencias planteadas. Y en tal sentido el problema principal de esta investigación es esta relación entre estas dos variables. Particularmente en la dirección general de recursos humanos del Instituto de los seguros sociales (IVSS).



Todo cambio genera una cierta resistencia y para lograr un impulso transformador es necesaria la intervención adecuada y acertada de la gerencia, requiriéndose dos elementos fundamentales una disposición al cambio y una acción gerencial que impulse esos cambios. El cuadro No 1 resume los componentes esenciales o dimensiones de estas dos variables.

LIDERAZGO GERENCIAL

El liderazgo gerencial se puede expresar en términos del desarrollo del liderazgo, la capacidad de trabajo en grupo, la habilidad para el reconocimiento a los méritos y las facilidades para la comunicación. Este desarrollo del liderazgo está asociado estrechamente a las cualidades del individuo, éstas son atributos distintivos que llevan al dirigente a alcanzar su desarrollo en función del éxito o fracaso. Una cualidad es un atributo, característica o dimensión fundamental de la experiencia fortalecida a través de la enseñanza, el aprendizaje vivencial y teórico del líder (Madrigal, 2005).

Adicionalmente, el líder debe tener un componente formativo, o sea adquirir conocimientos y herramientas que faciliten el ejercicio del liderazgo. En este sentido, Vallejo y De la Fuente (2007) expresan que el ejercicio profesional de la gestión de personas en el ámbito de los Recursos Humanos requiere tres elementos básicos para responder acertadamente a los desafíos que las empresas presentan en la actualidad:

En primer lugar, modelos teóricos, porque son el conocimiento del que debe partir el profesional; en segundo lugar, la metodología para seguir un camino ordenado y coordinado; y en tercer lugar, las herramientas necesarias para la aplicación de los anteriores. El conjunto de los tres dará como resultado un buen profesional.

La gestión de seres humanos exige una formación práctica y conceptual, saber en lo abstracto y conceptual, y saber hacer para asumir eficazmente el papel de la dirección de equipos de trabajo. De allí que se puede afirmar que el desarrollo del liderazgo debe estar sustentado en las cualidades, las habilidades y la formación, las cuales juegan un papel importante en el desempeño laboral del líder.

Al respecto, se puede mencionar como las más sobresalientes para el éxito de éste las siguientes: tenacidad, emulación, individualismo en un contexto colectivo, y particularmente visión y sentido futurista, autonomía, congruencia, honradez y probidad, mente abierta, inteligencia emocional, capacidad de comunicarse, trato personal, representación, desinterés por el poder, asertivo, determinación, entrega total, dedicación, respeto, afectividad, cooperación, auto evaluación y capacidad de rectificar, disciplina y actitud positiva (Nelligan, 1999).

EJERCICIO DE LA AUTORIDAD

El tema del poder y la autoridad está tomando cada vez mayor relevancia por ser en primer lugar elemento de control, entendiendo éste como la verificación a posteriori de los resultados conseguidos en el seguimiento de los objetivos planteados y el control de los gastos invertidos en el proceso realizado por los niveles directivos donde la



estandarización en términos cuantitativos, forma parte central de la acción de control y en segundo lugar de coordinación inevitable para la consecución de los fines y objetivos de la organización.

Ésta se entiende como un proceso de integración de las actividades de los componentes de la organización como unidades y departamentos con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales con eficacia. De lo contrario, el personal perdería de vista sus roles y afrontaría la tentación de perseguir los intereses particulares de su departamento, los cuales pudieran estar descontextualizados, perjudicando así las metas de la organización.

La autoridad forma parte de un sistema complejo que ensambla y conjuga a un grupo de individuos, exigiéndose un hecho normativo o una regulación de la conducta y un compromiso en las actividades que se deban realizar, de modo que declare, implícita o explícitamente, la voluntad de las conductas mediante un proceso de adhesión y conformidad de esa regulación.

En la obtención de la conformidad pueden intervenir elementos y paradigmas basados en fines, valores, políticas y reglamentos, pero estos no garantizan totalmente la cooperación y coordinación de los individuos ya que los mismos toman características diferentes o antagónicas, a veces paradigmáticas y dialécticas, por lo tanto el poder aparece como un elemento esencial en toda organización.

La manifestación de autoridad del dirigente es una forma de manifestar el poder, dentro de un conjunto de paradigmas aceptables establecidos por el cargo que se desempeña y sobre el cual existen reglas específicas.

TOMA DE DECISIONES

La toma de decisiones es un proceso en el que se elige entre varias alternativas considerando situaciones que influyan el buen funcionamiento de la empresa. Algunas decisiones tienen poca relevancia, mientras otras son importantes para el funcionamiento de la organización.

La toma de decisiones puede afectar a todo un conjunto de personas que estén participando en un mismo proyecto. Se debe comenzar por una selección de las alternativas que se presenten, y esta selección es una de las tareas de gran importancia en la acción del mando. El alcance de una toma de decisiones en la organización, invade cuatro funciones administrativas, que son: Planeación, Organización, Dirección y Control.

En el proceso gerencial las decisiones se presentan como la selección de alternativas, éstas se pueden asumir como “situaciones caracterizadas” que tienen características y circunstancias que pueden ser analizadas desde diferentes puntos de vista. Entre los pasos a seguir en este proceso de la toma de decisiones según Rosas (1999, p. 88), está:

(a) Determinar la necesidad de una decisión, (b) identificar los criterios de decisión, (c) asignar peso a los criterios, (d) desarrollar todas las alternativas, (e) evaluar las alternativas, (f) seleccionar la mejor alternativa; mientras que Morán (2003) señaló tres: el



análisis de situaciones de las ventajas de las alternativas, la selección de éstas y la solución de dificultades.

Identificadas las alternativas, la persona que decide debe analizar y esto significa utilizar la capacidad humana que permite estudiar un todo cualquiera, en sus diversas partes componentes, en busca de una síntesis o comprensión del hecho o fenómeno en consideración. Luego debe evaluar críticamente todas y cada una de las alternativas, las ventajas y desventajas de cada una resultan evidentes cuando son comparadas. La evaluación de cada alternativa se debe hacer en base a criterios previamente establecidos y analizándola con respecto a un criterio ponderado.

Para tomar una decisión se debe ser muy objetivo y lógico. Se requiere tener una meta clara y considerar que las acciones en el proceso de toma de decisiones llevan a la selección de la alternativa que optimice el objetivo deseado considerando los siguientes aspectos desde una perspectiva del modelo racional:

1. Dirigida hacia un objetivo: se debe tener claro cuál es el objetivo y no deben existir conflictos acerca del objetivo final. El alcanzar las soluciones es lo que origina que se tenga que decidir la solución que más se ajusta a las necesidades específicas.

2. Procurar que todas las opciones sean conocidas. Se deben conocer las posibles consecuencias de su determinación. Asimismo, tener claros todos los criterios y poder detallar todas las alternativas posibles.

3. A pesar de la existencia de modelos alternativos, la mayoría de los cuales son mucho más exactos, el modelo racional sigue siendo dominante en el proceso administrativo. El proceso administrativo presupone que el que decide es un ser racional, ya sea que ofrezca guías sobre cómo hacer una planeación estratégica, cómo diseñar la estructura de una organización o cómo medir la efectividad organizacional.

DISPOSICIÓN AL CAMBIO

La disposición se asocia a un estado mental o anímico, como una aptitud personal, también se considera “un sinónimo de resolución, determinación, decisión, suficiencia, capacidad e idoneidad, entre otros” mientras que el cambio es variar, transformar (Kotter, 2004, p 23).

La disposición al cambio se refiere fundamentalmente a dos aspectos, en primer lugar un cambio personal que involucra al individuo en sus intereses y sentimientos propios, en segundo lugar o un cambio del entorno, este último se asume en la gerencia como una disposición al cambio de los elementos inherentes a la organización. Sobre la base de esos aspectos, se encuentra que la disposición al cambio, según Duck (2004), es un proceso que se genera en las personas y en las instituciones como una fuerza endógena o exógena que emana con intensidad ante una necesidad.

Igualmente Bridger (2004) lo presenta como un proceso de transformación que se inicia en las personas, cuya acción tiende a buscar la manera de dejar a un lado



disposiciones y predisposiciones en atención de nuevas alternativas de mejoramiento, por lo que se genera en alta categoría cuando el individuo transforma la necesidad en la búsqueda de mejoramiento personal e institucional y para cuando el individuo permanece estática o rechaza las nuevas alternativa. Desde otro ángulo, Ballivian y Gonzales (2006) cataloga la disposición al cambio como: el reconstruir posiciones o posturas de condiciones de equilibrio que ha sido alterado por diversas manifestaciones que necesitan cristalizar en el hacer mejor.

Partiendo de estos conceptos de disposición al cambio se puede inferir que el factor humano es importante, ya que Kotter y Cohen (2003) se orientan a la que se pueda generar en los individuos y ésta por una necesidad, lo conduce a establecerla en una organización mientras que Duck (2004) la orienta como una transformación que surge de nuevas alternativas; Bridger (2004) se ubica en el restablecimiento de un equilibrio que ha sido alterado, y López y Luna (1999) lo asumen como la alteración de valores del hombre.

Por lo antes expuesto se asume que “la disposición al cambio administrativo, es la capacidad que tienen las personas para introducir transformaciones endógenas o exógenas que se derivan de una necesidad sentida” (Bridger, 2004, p. 95).

DISPOSICION AL CAMBIO PERSONAL

Según Ballesteros (2000) y Carrizales (2004), citados por Rosales (2008), los indicadores para el cambio gerencial son indulgencia personal, flexibilidad hacia situaciones de cambio y transformación por logros personales.

Indulgencia personal: se entiende como una benevolencia y tolerancia, condescendencia frente a un hecho desagradable o molesto, es la transigencia del individuo para permanecer paciente ante las críticas o actuaciones frente a situaciones que se deriven de su comportamiento personal.

La flexibilidad hacia situaciones de cambio: se entiende como el grado de facilidad para establecer o deshacer relaciones laborales contractuales. En términos de una acción de cambio, es la capacidad del individuo para mostrarse abierto a la disposición de convenir la aceptación y tolerancia al cambio.

Transformación por logros personales: se puede definir como: la acción del sujeto para asumir nuevas o diferentes formas de ser y hacer, de adoptar nuevos paradigmas distintos a los establecidos, según Ballivian y Gonzales, (2006) es una potencialidad del los individuos que surge de una fuerza endógena y exógena, para conducir o analizar la necesidad de buscar alternativas de cambio o transformación individual que le permita el logro de sus aspiraciones En este sentido, se considera la elevación del conocimiento, de sus habilidades y destrezas como una plataforma de crecimiento personal que conlleva a la transformación por méritos personales.

DISPOSICION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

La disposición al cambio organizacional es la capacidad del individuo para ejecutar un propósito específico, relacionado con las transformaciones institucionales. Es la aptitud



del sujeto hacia los cambios en una empresa (Duck, 2004, p. 42). También de acuerdo con Firth (2000, p. 34), citado por Rosales (2008), es el estado de ánimo manifestado en el ámbito de las transformaciones de la empresa por parte del trabajador.

Al hablar de organizaciones gubernamentales en un contexto de cambio, primero se debe definir qué se entiende por cambio, ya que éste no es simplemente eliminación de puestos de trabajo o cancelación de proyectos. Tampoco es solamente el traslado o reasignación de funciones de un departamento a otro o modificar el organigrama de la organización.

El cambio incluye estos aspectos, pero además contempla un conjunto de eventos que ocurren en la organización y que reportan los distintos niveles y tiene diferentes formas de hacerse visibles, presentes o evidentes. Así, el cambio organizacional además de iniciar un proceso de reestructuración, institucionalmente autorizado y objetivamente planificado, también ocurre en el ámbito de lo habitual.

Entonces, se observan algunas actitudes relacionadas con la teoría de la organización que señalan al cambio como el punto neural de la planificación estratégica, de la calidad total y de la reingeniería, asimismo se habla de la premura del cambio como un elemento fundamental para la innovación de nuevas formas de organizar, disponer o valorar el trabajo de los individuos.

Es en este sentido que se ha generado la tendencia de la reinención del gobierno que plantea la modificación de las relaciones y formas de estructuración de las organizaciones gubernamentales, especialmente en cuanto a que las organizaciones públicas deben buscar flexibilidad en la gestión operativa, para facilitar la implementación de la innovación y del cambio que permitan alcanzar las nuevas formulaciones de valor público (Ramírez, 2004).

RESISTENCIA AL CAMBIO

La resistencia al cambio organizacional es un proceso intrínseco de las organizaciones que ocurre entre los integrantes de la misma institución en su pensamiento de rechazo a las transformaciones que debe ejecutar en su hacer laboral.

Son muchos y variados los cambios que ocurren en las organizaciones, que exigen hacerles frente por parte del gerente y su personal, de lo contrario se crea irresolución de los problemas generados en el proceso e inseguridad, la poca preparación gerencial genera una alternativa no deseable bregando con lo ocurrido como un hecho ya pasado, tratando de obtener el mejor provecho posible de las distintas situaciones que se produzcan. En esta perspectiva, la resistencia al cambio, se le considera un proceso derivado por no querer hacer las cosas, no poder o no conocer cómo enfrentarlas (Firth, 2000).

En este orden de ideas, las personas que no conocen lo suficiente como enfrentar el cambio, tienden a retardar las transformaciones y a su vez surge la resistencia. Este desconocimiento, de acuerdo con Bridger (2004), está ocasionado por la falta de



disposición hacia el cambio organizacional, la cual está supeditada por la falta de comunicación sobre el proyecto de cambio, la visión parcializada de éste, que los conduce a juzgar negativamente, sin considerar los beneficios.

Aún teniendo la información adecuada, el gerente y su personal pudiesen ofrecer cierta resistencia, simplemente porque perciben que no pueden cambiar. Sucede que no se puede cambiar, porque sienten estar condicionadas por la organización. No saben cómo ejecutar lo que deben hacer o no tienen la disposición o habilidades requeridas. Esta sensación provoca cierta inmovilidad laboral que es percibida como resistencia a cambiar.

El tipo de cultura organizacional, puede castigar el error de no enfrentar los cambios. La falta de capacidad individual limita el accionar concreto. Las dificultades para el trabajo en equipo, necesario para el buen funcionamiento organizacional y gerencial, bloquean las acciones de cambio y produce una percepción de falta de recursos también. En ciertos casos, el sentimiento de resistencia al cambio, produce efectos negativos en las personas, manifestado por el desacuerdo, en distintos razonamientos que sustentan el cambio. Según Kotter (2004), se basan sus juicios en modelos mentales muy cerrados o tienen dificultad para abandonar hábitos arraigados.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La unidad de análisis de esta investigación estuvo integrada por los directivos de la Dirección General de Recursos Humanos y Administración de Personal del Instituto Venezolano del Seguro Social. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, en un diseño de campo no experimental. La información se recolectó a través del un instrumento bajo la escala Likert. Los datos se procesaron con el programa estadístico SPSS 12.0, analizándose los resultados a través de estadísticas descriptivas en tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, comparados con baremos que permitieron ubicar los resultados dentro de cada rango establecido para su debida valoración e interpretación.

Con los resultados de cada variable, se procedió a establecer la relación entre las mismas, utilizando los Coeficientes de Correlación de Pearson, con la finalidad de establecer el tipo de asociación que existe entre la acción gerencial y la disposición al cambio. Se utilizó un diagrama de dispersión observándose que existe una relación lineal entre las dos variables en cuestión.

Estos directivos del sector administrativo institucional estuvieron integrados por los directores, subdirectores, jefes de división, jefes de departamento y coordinadores de la Dirección General de Recursos Humanos y Administración de Personal Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (IVSS).

RESULTADOS

El resultado evidencia una moderadamente alta acción gerencial caracterizada en sus dimensiones por un moderado liderazgo gerencial, moderadamente alto el ejercicio de



autoridad y moderadamente alta la toma de decisiones. En cuanto a la variable de disposición al cambio se obtuvo una alta disposición al cambio personal y alta disposición al cambio organizacional.

Con la finalidad de establecer el tipo de asociación que existe entre la acción gerencial y la disposición al cambio, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, dando un valor de 0.57. este valor si bien no rechaza la hipótesis de una fuerte correlación tampoco permite hacer una inferencia directa en cuanto a una correlación evidente, conviene destacar que el carácter no experimental de esta medición permite decir que este valor es positivamente aceptable para establecer una correlación entre ambas variables.

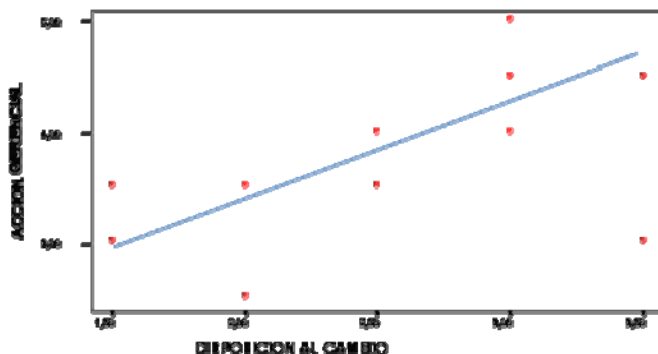
Pero para corroborar esta afirmación se recurre a la observación gráfica de los valores medidos, obteniéndose la gráfica No 1, en la cual se observa que existe una relación lineal entre las dos variables en cuestión, por tanto dada la naturaleza de este estudio no experimental la relación y el significativo de Pearson indican que se puede afirmar que a medida que aumenta la disposición al cambio aumenta la acción gerencial estableciéndose una correlación entre ambas variables.

Tabla No. 1 Coeficiente de Correlación de Pearson

		Acción Gerencial	Disposición al Cambio
Acción Gerencial	Correlación de Pearson	1	574**
	Sig. (Bilateral)		003
	N	25	25
Disposición al Cambio	Correlación de Pearson	574**	1
	Sig. (Bilateral)	003	
	N	2	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



CONCLUSIONES

En cuanto a la correlación entre ambas variables se obtuvo una correlación en sentido positiva entre la acción gerencial y la disposición al cambio administrativo. Los gerentes de Dirección General de Recursos Humanos y Administración de Personal Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, tienen disposición para el desarrollo del conjunto de actividades conducentes a concretar la gestión y el cambio necesario de la organización.

Con este resultado se reconoce favorablemente el planteamiento formulado en los aspectos teóricos expuestos previamente, cuando se afirma que los procesos: administrativo y acción directiva, serán más efectivos al obtenerse una correlación positiva con la disposición al cambio administrativo.

RECOMENDACIONES

– La gerencia del IVSS debe mantener una vigilancia y observancia de los cambios legales, sociales que se dan en su entorno y procurar una adaptación permanente a los mismos. Se requiere una constante reevaluación de las amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas de la organización para lograr una efectiva acción gerencial a la hora de introducir los cambios científicamente establecidos para garantizar un excelente funcionamiento en concordancia con las necesidades de la sociedad venezolana en el ámbito de su seguridad social.

– Los gerentes deben promover, en su personal adscrito, sus capacidades laborales en función del cumplimiento de las tareas propias al cargo que desempeñen, impulsando la unificación de los esfuerzos para lograr los objetivos previamente establecidos.

– Independientemente de que los resultados arrojan poca resistencia al cambio por parte del personal entrevistado, se recomienda mantener un ambiente de reforzamiento a la aceptación a los cambios institucionales y personales.

– La gerencia debe aprovechar y reconocer el conocimiento, el saber o la formación del personal adscrito en beneficio de la institución. Debe promover la superación académica y profesional de los mismos hasta el más alto nivel generando una carrera profesional dentro de la organización que cree expectativas personales para la superación y mejoramiento humano de los mismos.

– Impulsar y mejorar el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC's). Esto se traduce en una acción para mejorar las capacidades tecnológicas de equipos y software de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2002). Ley del Estatuto de la Función pública. Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002 Venezuela.



Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2008). Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública. Gaceta Oficial No. 5.890. de fecha 31 de Julio de 2006, Venezuela.

Ballivian, R. y Gonzales, C. (2006). Una época de crisis - cambio en el entorno organizacional. Documento en línea. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/epoca-crisis-cambio.htm>. (Consulta: 19/01/2011)

Bridger, W. (2004). Dirigiendo el cambio. España. Ediciones Deusto.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México. McGraw Hill Interamericana Editores.

Duck, J. (2004). Gestionar el cambio. México. Harvard Business Review. Ediciones Deusto.

Firth, D. (2000). Lo fundamental y lo más efectivo acerca del cambio. Colombia. McGraw Hill Interamericana Editores.

Kinicki, A. y Kreinter, S. (2003). Comportamiento Organizacional. México. Editorial McGraw Hill.

Koontz, H. (1998). Administración, una perspectiva global. México. McGraw Hill.

Kotter, I. y Cohen, D. (2003). Las clases del cambio. España. Ediciones Deusto.

Kotter, J. (2004). Liderar el cambio. Barcelona. Harvard Business Review. Ediciones Deusto.

López, N. y Luna, H. (1999). Estilos gerenciales. Colombia. McGraw Hill.

Madrigal, B. (2005). Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje. Segunda Edición. México. Editorial McGraw Hill.

Morán, D. (2003). Disposición al cambio, acción gerencial y habilidades para el manejo del computador del gerente universitario. Revista Centro de Estudios Ramón Arias de Caraniego. N° 41, 83, 121.

Nelligan, M. (1999). Liderazgo Autentico. México. Editorial Edamex.

Ramírez, A. (2004). Nuevos paradigmas en gerencia pública: conjeturas y reflexiones sobre la teoría. Chile. Editorial de la Universidad de Chile.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Séptima Edición. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Rosales, G. (2008). Acción Gerencial y la Disposición al Cambio Administrativo en las Instituciones Universitarias Tecnológicas. Trabajo de grado presentado por Rosales



Guillermo para optar al título de doctor en Ciencias Gerenciales. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Venezuela

Rosas, E. (1999). Elementos de la administración. México. Editorial Grijalbo.

Vallejo, D. y De la Fuente, R. (2007). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. España. Ediciones Pirámide.