

## TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO AMBIENTAL EN LOS ORGANISMOS DE SALUD PÚBLICA



**Autora:** Blanca Nieves Cárdenas  
**Correo electrónico:** [blancacb13@gmail.com](mailto:blancacb13@gmail.com)

Licenciada en administración

MSc. en gerencia administrativa.

Doctoranda en gerencia avanzada

**Teléfono contacto:** 0426-2419837

**Recibido:** 25/01/2023 **Aprobado:** 20/02/2023

### RESUMEN

La transformación Organizacional es importante para comprender que las instituciones deben innovar las prácticas gerenciales, para optimizar la calidad del servicio prestado. Con especial referencia, los servicios de saneamiento ambiental en los organismos de salud, requiere que la gerencia cambie los mecanismos de saneamiento ambiental en mejoras de la calidad de vida. La investigación se inserta en el paradigma postpositivista interpretativo, utilizando el método de investigación documental, para analizar e interpretar estudios, investigaciones y referentes teóricos. Para desdibujar el propósito de la investigación como es comprender la transformación organizacional de los servicios de saneamiento ambiental en los organismos de salud pública. Se generan conocimientos a través de la indagación y estudio de la temática en referencia. Uno de los resultados, es la transformación organizacional enmarcada en el cambio con el fin de romper moldes preestablecidos y crear nuevas estrategias para el éxito. La diversidad de opiniones concuerda que la gerencia debe ser comunicativa y competitiva, para establecer un sistema de salud eficaz y capaz de resolver los problemas presentes en el contexto del saneamiento ambiental en los organismos de salud público del país. Uno de los aspectos concluyentes, en la medida que disponga de una adecuada gerencia efectiva, para transformar la organización desde los niveles jerárquicos hasta la estructura cultural y visionaria, se logrará con éxito la planeación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades y recursos, orientados a mejorar el servicio del saneamiento ambiental en los organismos de salud.

**Descriptor:** Transformación organizacional, Saneamiento ambiental, Organismos de salud pública.



## ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION OF ENVIRONMENTAL SANITATION SERVICES IN PUBLIC HEALTH ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

The important Organizational transformation to understand that institutions must innovate management practices, to optimize the quality of the service provided. With special reference, environmental sanitation services in health agencies, requires management to change environmental sanitation mechanisms into improvements in quality of life. The research is inserted in the interpretive post-positivist paradigm, using the documentary research method, to analyze and interpret studies, research and theoretical references. To blur the purpose of the research, such as understanding the organizational transformation of environmental sanitation services in public health agencies. Knowledge is generated through the investigation and study of the subject in reference. One of the results. It is the organizational transformation is framed in the change in order to break pre-established molds and create new strategies for success. The diversity of opinions agree that management must be communicative and competitive, to establish an effective health system capable of solving the problems present in the context of environmental sanitation in the country's public health agencies. One of the conclusive aspects, to the extent that it has an adequate effective management, to transform the organization from the hierarchical levels to the cultural and visionary structure, the planning, organization, direction, coordination and control of the activities and resources, aimed at improving the environmental sanitation service in health agencies.

**Descriptors:** Organizational transformation, Environmental sanitation, Public health organizations.

### INTRODUCCIÓN

En el ámbito gerencial las aristas que estructuran el funcionamiento de las organizaciones de diversa índole se conjugan en un accionar de actores donde lo importante es la pretensión hacia donde debe dirigirse el futuro de la misma. En este sentido, uno de los aspectos que está siendo tendencia gerencial es la transformación organizacional, al comprender que va más allá del funcionamiento propio de cada organización, para asumir cambios, innovaciones principalmente en la estructura organizacional para que las empresas y / o organizaciones, puedan asumir cambios en la cadena de jerarquía para optimizar los servicios que ofrecen, para el cual fueron creadas con un propósito gerencial definido, en un mundo dinámico donde la



competitividad, es un elemento que dictamina la eficacia y eficiencia de las organizaciones.

En tal sentido, hay que tener presente que las condiciones de trabajo pueden influir perjudicialmente sobre la salud, cuando el trabajo se desarrolla en condiciones dadas por gerencias equivocadas o tomas de decisiones erróneas que pueden causar fatiga e insatisfacción, y que además rompe el equilibrio mental y social de las personas. Pero también, se debe considerar que cuando las condiciones de trabajo son adecuadas, el trabajo puede repercutir sobre las personas en sentido contrario, pudiéndose decir, ambiente de trabajo saludable en empresas que contribuyan a la salud del trabajador o trabajadora y por ende sociedades con carácter y trabajadores vigorosos que permiten consolidar un desarrollo social eficaz.

En virtud de ello, en las organizaciones de salud, surge la importancia del saneamiento ambiental, de allí, que la Organización Mundial de la salud (OMS 2018), ha emitido informes donde los dirigentes mundiales declararon recientemente que la cobertura sanitaria universal y el acceso a servicios de salud integrales, cuyo objetivo principal son las personas y calidad elevada, los cuales resultan imprescindibles para el resguardo de la salud y la seguridad humana. Igualmente, estas iniciativas deben estar enfocadas a la optimización de la cobertura sanitaria universal, y comprometerse a mejorar la infraestructura e instalaciones de higiene y salud fundamentales.

Según un estudio elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS 2022) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), casi el 40% de los establecimientos carece de abastecimiento de agua, aproximadamente el 20% carece de saneamiento, así como, el 35% no dispone de ningún tipo de insumos para realizar la higiene de las manos. Sin duda, la cobertura sanitaria universal puede quedarse en una promesa si no se presta la debida atención a la calidad, destacando que las iniciativas a implementar para mejorar el saneamiento, no serán efectivas si no se dedica atención al agua, el saneamiento y la higiene (OMS 2022).

Destacando, que en el escenario mundial que hace a las sociedades cada vez más complejas, interdependientes y por consiguiente complejas en el abordaje de los problemas, donde la sociedad venezolana vive a su vez un proceso de



transformaciones en todos los órdenes que puede ser caracterizado como transición entre la continuidad de viejos modelos de organización social y política, y la emergencia de nuevos paradigmas, que contribuyan a consolidar una democracia participativa y protagónica fundamentada en la justicia social, e igualmente, en las áreas económico, socio-político, cultural, educativo, sanitario, y de esta manera dar cumplimiento a lo plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV),(1999) como derecho social, consagra el derecho a la salud y el deber de participar de forma activa en la gestión de la salud.

En tal sentido, el propósito de esta investigación consiste en comprender la realidad gnoseológica de la transformación organizacional de los servicios de saneamiento ambiental en los organismos de salud pública, tema de relevancia, al considerar el objeto del estudio como un fenómeno social, ya que se reconoce la diferencia existente entre los fenómenos sociales y naturales, e igualmente, donde la búsqueda constante del conocimiento es de mayor complejidad y el carácter inacabado de los problemas de saneamiento ambiental están siempre condicionados por la participación del hombre.

Es por ello, que en el ámbito estructural del presente artículo científico, se centra en mostrar literalmente el estado del arte en los preceptos de la transformación organizacional a través de la investigación documental que sustenta a priori la investigación en referencia, para lo cual es pertinente el análisis de las ideas documentadas sobre la temática en el área de saneamiento ambiental en las organizaciones de salud pública,

Destacando que en el escenario mundial que hace a las sociedades cada vez más complejas, interdependientes y por consiguiente complejas en el abordaje de los problemas, donde la sociedad venezolana vive a su vez un proceso de transformaciones en todos los órdenes que puede ser caracterizado como transición entre la continuidad de viejos modelos de organización social y política, y la emergencia de nuevos paradigmas, que contribuyan a consolidar una democracia participativa y protagónica fundamentada en la justicia social, e igualmente, en las áreas económico, socio-político, cultural, educativo, sanitario, y de esta manera dar



cumplimiento a lo plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), como derecho social, que establece el derecho a la salud y el privilegio de participar de forma activa en la gestión de la salud.

Se aborda esta temática por la importancia creciente del cambio, y en especial por los cambios en pro de la transformación organizacional, ya que, la gerencia debe considerarse más allá de la administración de personal y, por tanto, trascender las prácticas funcionales que les son propias, para responder a los problemas críticos de la organización, como la innovación, la creatividad y el cambio. En ese orden de ideas, para alcanzar la intencionalidad de este artículo, se describe el hecho gerencial como una transformación organizacional en el área de saneamiento ambiental en las organizaciones de salud pública, y por último se reflexiona acerca de la gnoseología del hecho gerencial, de acuerdo a la indagación científica del tema.

## METODOLOGÍA

Esta investigación se inserta en el paradigma pos positivista interpretativo, a fin de facilitar la construcción progresiva del objeto de estudio relacionado con la Transformación Organizacional de los Servicios de Saneamiento Ambiental en las Instituciones de Salud y de esta manera, revalorizar la subjetividad en la producción de conocimientos que a los efectos discursivos se concretan en el hilar del pensamiento interpretativo y de los elementos teóricos analíticos.

En términos preliminares la investigación se aborda desde la investigación documental y de acuerdo con Alfonso (2017:78), “es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema”, con la significación que a través de la misma se conduce a la construcción de conocimientos.

En este orden de ideas, es de resaltar que la investigación documental subraya una dimensión importante para la teorización y la construcción de los significados de documentos: así como la reconstrucción del significado de textos a medida que se produce el análisis e interpretación de los mismos. Es decir, con la investigación documental se evidencia la complejidad de procesos de pensamiento en base a la



Transformación Organizacional de los Servicios de Saneamiento Ambiental donde el análisis, e interpretación son los procesos cognitivos más desarrollados en el desarrollo de la investigación.

La técnica de recolección de información, empleada en la investigación consistió en indagar, obtener y consultar textos, documentos, investigaciones y/o estudios relacionados con la temática en referencia y parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas como realidades, y constituyan las fuentes directas para la recolección de la información útil y necesaria para la investigación.

Esta modalidad de recolección de información en la investigación documental partió de las fuentes secundarias de datos asociados a la Transformación Organizacional de los Servicios de Saneamiento Ambiental en Instituciones de Salud, es decir, se obtuvo indirectamente a través de documentos constituidos como referentes de hechos vinculados con la investigación. Aunado a las anteriores ideas, se utilizó la técnica de observación documental definida por Bavaresco (2016:79) “es un proceso operativo que consiste en ordenar ordenadamente la información obtenida de textos, libros, documentos”. Es de resaltar que las fuentes documentales son de índole de fuentes físicos como digitales.

Para el análisis de la información se trabajó con el análisis documental al establecer contacto con los diferentes documentos por medio de una serie de operaciones intelectuales complejas cuyo resultado fue la representación de los mismos de una manera condensada y distinta a los originales. En este sentido tal proceso se apoyó en los planteamientos de Gardin (2016:256) como “las operaciones conducentes a representar un documento dado bajo una forma diferente a la original, mediante su traducción, resumen e indización”. Se enfocó en representar el contenido de los documentos bajo una forma distinta de la original, para facilitar su consulta o referencia para interpretar los contenidos inherentes a la Transformación Organizacional de los Servicios de Saneamiento Ambiental en las Instituciones de Salud.





## RESULTADOS

En el ámbito de la transformación organizacional uno de los aspectos que concretan las acciones para producir cambios en la organizaciones tiene que ver con el proceso mediante el cual se busca que una organización se innove para producir impacto, mejorando con ello los resultados en la prestación de servicios, según el propósito para el cual fueron creadas. Otra de las aristas en la transformación organizacional, es la particularidad e importancia que tiene el personal de la organización y en especial en el área del saneamiento ambiental en las instituciones de salud, por cuanto se exige en la transformación cambio de actitud, y a la vez conlleva a un aprendizaje constante. Es decir, demostrar disposición para cambiar paradigmas y esquema de trabajos rutinarios y por la dinámica globalizadora, están en un pasado que se nutre de rutinas.

### **Transformación organizacional:**

Ante el cambio, se requiere y exige, disposición para modificar los estándares de funcionamiento en cuanto a normativa y legalidad, en las estructuras organizativas. Para que la transformación organizacional se cumpla en los lapsos de tiempo definidos por los líderes de la organización, implica cambio de pensamientos, formar en nuevas visiones empresariales, con estrategias innovadores en la ejecución de las rutinas de trabajo y procesos, ya que se considera un error hablar de transformación utilizando las mismas técnicas, recursos equipos, maquinarias entre otros, sin dejar a un lado, los aspectos no satisfactorios, ni actuales donde la era digital y tecnológica está marcando los tipos de competitividad empresarial y organizacional.

Las organizaciones cada día están expuestas a la transformación, ya que deben adecuarse a la competitividad que se busca en el mercado global, determinar la sobrevivencia que se tiene en este, donde las organizaciones optan por una transformación a fin de dar respuesta a las exigencias externas, sujetas a la competitividad a que se ven expuestas, según Gordon (1997:40), infiere que “la razón por la cual una organización es impulsada a la transformación es la necesidad de introducir comportamientos, estructuras y tecnologías a fin de innovar abordando



soluciones a los problemas que se diagnosticaron y enfrentarlos a partir de retos organizacionales”, de allí, que las exigencias a los cambios organizacionales, están determinados a partir de las nuevas tendencias, lo que permite incrementar el desempeño y por ende a ser más competitivo, y de esta manera concebir unas organizaciones dispuestas a obtener el éxito con eficiencia y eficacia.

El cambio es el inicio de la transformación para ello debe ser constante, integral y dinámico, para apropiarse de todo el conjunto que está siendo afectado por la transformación. Se considera dinámica, circulante en espiral descendente y ascendente con senderos de progresividad, continuidad, en desarrollo sistemático, lógico y coherente. Se ha evidenciado de acuerdo con los resultados de diferentes estudios que la transformación, no se mide en términos de objetividad, solo se observan los resultados de haber cambiado la estructura de funcionamiento gerencial, aunado con la visión paradigmática que rigen los nuevos estándares de calidad con eficiencia y eficacia.

En tal sentido, las personas son el activo más importante de las organizaciones y, por ende, debe ser bien gerenciada, y para ello, debe utilizar, técnicas de selección, programas de motivación y manejo del clima organizacional. Igualmente, Child y Smith (1987:21) afirma que “la transformación organizacional implica un marco conceptual o cognitivo como un cambio estructural material; es decir, que debe existir un fundamento donde sea relevante la intención para crear cambios ante nuevas tendencias donde se implementen y se hagan realidad”. La connotación mencionada prevé que en la transformación funcionan los procesos organizacionales de tal manera que tienen incidencia en la organización tanto a nivel interno como externo.

La transformación organizacional se considera dinámica, circulante en espiral descendente y ascendente con senderos de progresividad, continuidad, en desarrollo sistemático, lógico y coherente. Se ha evidenciado de acuerdo con los resultados de diferentes estudios que la transformación, no se mide en términos de objetividad, solo se observan los resultados de haber cambiado la estructura de funcionamiento gerencial, aunado con la visión paradigmática que rigen los nuevos estándares de calidad con eficiencia y eficacia.





De allí, que los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han incentivado a las organizaciones a acelerar el ritmo de trabajo a fin de lograr ser más eficientes para lograr sus objetivos. En tal sentido, las organizaciones están activas en la escogencia de su talento humano, a fin de considerar los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los elementos más importantes a considerar en las organizaciones es la evaluación del desempeño laboral, que según Chiavenato (2004: 359), manifiesta que “es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

En ese orden de ideas, Mondy y Noe (1997), plantea que el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a considerar a los trabajadores en cuanto a métodos y criterios para la medición del rendimiento laboral: 1) *Planeación de Recursos Humanos*. Se debe contar con datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados; 2) *Reclutamiento y Selección*. Se debe realizar la selección el personal capacitado para actividades específicas; 3) *Desarrollo de Recursos Humanos*. Se debe tomar en consideración el aprendizaje constante del personal. En relación a la cultura organizacional, visto como un aspecto a considerar en la transformación organizacional, ya que establece el modo en que las organizaciones han aprendido a convivir en su entorno, por tal razón es un juego de supuestos, ideas, actitudes, historias, mitos y metáforas que constituyen la manera específica en que una organización funciona. De acuerdo a Sánchez, et. al. (2006):

La cultura aparece como grupo componente del capital organizativo. Se entiende como cultura organizacional que es compartida y asumida por el personal de la organización. De igual forma, también quedan incluidos en este bloque, los valores culturales, actitudes y comportamientos que estimulan la creatividad y la innovación, es decir, una cultura innovadora, explicitada en la confianza, apertura al diálogo, asunción de riesgos, experimentación, delegación y autorresponsabilización, reflexión y aceptación de los errores (p. 188).

Es de este modo cultura organizacional es una pieza o herramienta de gran importancia la cual le permite a las organizaciones potencializar su competitividad,



reconociendo las capacidades intelectuales y el intercambio de ideas dentro de las distintas áreas de trabajo de una empresa, lo cual permite la fácil realización de actividades creando un ambiente de trabajo ideal.

## **Saneamiento ambiental**

La comprensión del saneamiento ambiental se desdibuja desde el accionar del hombre dentro del entorno ecobiosicosocial, en el cual está inmerso por cuanto las actividades diarias de la cotidianidad generan entre otros aspectos un impacto negativo para la salud y el bienestar del hombre en sociedad. Es importante destacar, que las fallas en el saneamiento ambiental en los organismos de salud pública, específicamente, en los Hospitales públicos y Centros de hospitalización como Centros de Diagnóstico Integral (CDI), repercute sobre los pacientes, ya que pueden originar infecciones hospitalarias.

Hoy en día, los problemas de salud pública originado por un manejo inadecuado del saneamiento ambiental está representando problemas de gran importancia clínica y epidemiológica debido a que influyen en mayores tasas de morbilidad y mortalidad, con incremento consecuente en el costo social de años de vida potencialmente perdidos e igualmente, años de vida saludables desperdiciados por fallecimiento precoz o vividos con discapacidades, repercutiendo en el aumento de días de hospitalización y gasto económico, y por último, ocasionando costos al Estado por demandas médico legales.

En este orden de ideas resultados de estudios ambientales y ecológicos como es el de Vitalis (2016). En el señala la existencia de una diversidad de problemas ambientales desde la disposición de los desechos sólidos hasta la contaminación atmosférica en las diferentes regiones del país, destacando:

Se observa en los organismos de salud pública del país, inadecuado manejo de residuos biológicos infecciosos que se generan en las instalaciones de salud, que son los principales causantes de brotes epidémicos o de exposición del personal a elementos nocivos para su salud. (p. 152)



Esta situación conlleva a repensar que es importante, una adecuada eliminación de los desechos peligrosos que se generan en las instituciones de salud, ya que tienen riesgos y dificultades especiales, debido fundamentalmente al carácter infeccioso de algunas de las fracciones que los componen. Destacando que los riesgos en el ejercicio de las tareas involucran primeramente al personal que debe manejar los desechos tanto dentro como fuera de la institución, que, si no dispone de capacitación suficiente ni medios de protección personal, equipos y herramientas de trabajo apropiados se exponen diariamente en el ejercicio de sus funciones. En el referido estudio Vitalis (2016) describe que:

El manejo deficiente de desechos peligrosos en centros de salud involucra tanto al personal de salud pacientes expuestos como a la comunidad y al medio ambiente circundante por lo tanto, forman un componente importante de riesgo para el personal que interviene en su manejo, y al mismo tiempo contribuyen al deterioro del medio ambiente (p. 67).

Desde la cita queda explícito que el saneamiento ambiental debe ser óptimo para que no, ocasiones riesgos y enfermedades ocupacionales y del personal asociado al manejo de los de los desechos. Por ello, es necesario que existan prácticas adecuadas y técnicas de manipulación que permitan la reducción de dichos riesgos, a fin de que el personal proteja su salud y pueda desarrollar su labor con mayor eficiencia. En este orden de ideas, el servicio de saneamiento ambiental se enfoca en proteger y promover la salud y el bienestar humano al proveer un ambiente limpio y romper el ciclo de la enfermedad. El saneamiento ambiental es complejo para entender la dinámica entre la interacción del ser humano y el ambiente que comparte con el resto de los seres vivos. Brindar un ambiente de calidad es importante para vida saludable, razón por la cual todas las personas tienen derecho a un ambiente agradable y limpio.

### **Organizaciones de salud:**

Las organizaciones de salud pública no escapan a la complejidad social vivida hoy día, donde el éxito empresarial está en convertir los planes en acción, a través de



las relaciones comunicacionales entre el conjunto de personas, el cual debe ser armónico para estar alineados con esa visión, con ese rumbo declarado en la competencia gerencial para interferir en la realidad con visión a largo plazo y progreso continuo en la prestación de servicios. De allí, que la participación y descentralización en la gestión de salud debe propiciar iniciativas para aumentar la sostenibilidad financiera del sistema para acrecentar la calidad de la salud, y por consiguiente, mejorar la atención del trabajador de salud y la elevación de su autoestima.

En ese mismo contexto, se tiene que, en la actualidad, los sistemas de saneamiento ambiental que desarrollan los organismos de salud públicos del país se ciñen mayormente al manejo de residuos sólidos, lo cual no permite obtener una visión real y por ende se limita el impacto ambiental de su operación. Lo que repercute en que esta problemática no se aborda en función de un modelo sistémico donde se provean soluciones estratégicas que conlleven a un balance entre la protección del ambiente y el aprovechamiento de recursos en el entorno de órganos de salud.

Por tal sentido, que en el sector salud, en la medida que disponga de una adecuada gerencia efectiva, logrará con éxito la planeación, organización, dirección, coordinación y control de sus actividades y recursos, orientándolos al logro de eficiencia, competitividad, efectividad y, por tanto, mejora continua para el servicio descrito, lo que servirá como ejemplo para otras instituciones públicas. Por lo tanto, conlleva la necesidad de un gerente que entienda la importancia de comprender las nuevas realidades para asumir los retos del ejercicio del poder compartido con la finalidad de transformar su gerencia tradicional, propia de la sociedad moderna en una gestión colaborativa, participativa, con impacto económico favorable, pero a su vez con beneficios sociales.



## DISCUSION

Por todo lo antes expuesto, las fallas en el saneamiento ambiental de las organizaciones de salud pública forman un componente importante de riesgo para el personal que interviene en su manejo, y al mismo tiempo contribuyen al deterioro del medio ambiente. Por ello, es necesario que existan prácticas adecuadas y técnicas de manipulación que permitan la reducción de dichos riesgos, a fin de que el personal proteja su salud y pueda desarrollar su labor con mayor eficiencia.

De esta manera, al trabajador tener las condiciones adecuadas en su ambiente de trabajo tendrá un desempeño laboral en gran medida con un mayor nivel de eficiencia y eficacia del desempeño, en virtud de que los resultados obtenidos en la consecución de los objetivos organizacionales están estrechamente vinculados a los niveles de rendimiento en la ejecución de las labores e igualmente a la efectividad y calidad del trabajo realizado. En este sentido, Cumming (citado por Rodríguez, 2008: 61), expresa: El desempeño laboral es un enfoque sistemático aplicado a la administración del personal en el que se considera como serie de comportamientos dirigidos hacia un resultado o meta. El desempeño de un empleado es una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y su motivación para desempeñar su trabajo.

Destacando, que el desempeño laboral en el puesto de trabajo varía según el tipo de persona, dado que interviene en la capacitación del trabajador, supervisión, trabajo grupal, motivación, habilidades y demás factores personales de cada individuo; ya que la habilidad muestra las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades y conocimiento del puesto del trabajo.

En ese orden de ideas, hay que tomar en consideración que el clima organizacional cuenta con elementos que influyen en el desempeño laboral, ya que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación permanente y continua del trabajador y supervisión; así como, el conocimiento del rol que se desempeña; por lo que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo; para Gómez et al



(1999: 229) “ la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador.”

En el contexto de la transformación gerencial de los organismos de salud, es importante destacar a Mata, Reyes y Mijares (2004), en su trabajo titulado “*Manejo de desechos hospitalarios en un hospital tipo IV de Caracas, Venezuela*”, concluyeron que, en los organismos de salud pública del país, se observa un inadecuado manejo de residuos biológicos infecciosos que se generan en las instalaciones de salud, que son los principales causantes de brotes epidémicos o de exposición del personal a elementos nocivos para su salud. Siendo importante, una adecuada eliminación de los desechos peligrosos que se generan en las instituciones de salud, ya que tienen riesgos y dificultades especiales, debido fundamentalmente al carácter infeccioso de algunas de las fracciones que los componen.

Hay que destacar, que todas fallas son originadas por fallas a nivel gerencial en la organización, la cual es la capacitada para generar cambios y de allí la importancia, y relevancia de una transformación organizacional en el sector salud, para evitar que el personal de saneamiento ambiental o limpieza, este incurso en riesgo por exposición ocupacional, ya que ellos son quienes manejan los contenedores de desechos, desde el mismo lugar donde se generan y los trasladan a las áreas de almacenamiento y tratamiento.

Por lo tanto, un gerente debe ser proactivo capaz de generar cambios organizacionales, a pesar de los factores internos y externos que pudiesen afectar para el logro de la misión y visión de la organización, y para ello, debe implementar estrategias acordes a los cambios que se originan en su entorno y dar cumplimiento a los objetivos de la organización, ya sean, a corto, mediano o largo plazo y en este caso específico, del saneamiento ambiental en las organizaciones de salud, debe implementarse estrategias que permita sobreponerse a los problemas económicos, sociales, entre otros.

Ya que las personas que laboran en las organizaciones de salud deben laborar en un ambiente donde predomine el orden, la limpieza y la conservación de las instalaciones, concordando esta actividad de acuerdo a Ponton (1996) con la misión,



objetivos y metas de los centros de salud, ya que la orientación de ésta se encuentra dirigida a prestar una atención óptima al usuario y debe ser un aspecto relevante para garantizar oportunidad, seguridad, calidad y eficiencia de los servicios que se les suministran a los usuarios.

## CONCLUSIONES

En relación con los aciertos de la transformación organizacional en el ámbito de los servicios de saneamiento ambiental, en las instituciones de salud es vinculante comprender que en la misma concurren diferentes escenarios dentro de los cuales el personal, tiene papel preponderante por cuanto son los ejecutores de las acciones que conllevan al cambio y al producirse consecutivamente se llega a la transformación organizacional, al entender , para que se observen diferencia en el accionar de las organizaciones, es necesario que las rutinas administrativas y los procesos gerenciales cambien por otros de manera radical y contundente.

Desde esta perspectiva, para el logro de la transformación organizacional intervienen agentes, dentro de los cuales el compromiso de los trabajadores en la percepción del cambio es vital así como la disponibilidad de la organización para hacer cambios en la estructura jerárquica y organizativa, es inevitable para ofrecer servicios de calidad y eficiencia. Además de que se faciliten mejoras en la gestión de la empresa, en el hecho de optimizar el funcionamiento de la misma para mejorar todo lo que sea necesario y hacer competitivas las organizaciones. Implementando estrategias, para optimizar los recursos, elemento decisivo para el cambio secuencial y organizado en las organizaciones, en aras de consolidar las transformaciones.

Durante el proceso de transformación es decisivo el acompañamiento del líder de la organización en los sistemas de comunicación internos con el personal en aras de consolidar los cambios de paradigmas que subyacen en la cultura organizativa que visiona las metas, objetivos, misión y visión en las empresas. El cual debe estar dispuesto a asumir los retos y consecuencias que trae consigo el proceso de transformación. Aunado con el compromiso y actitud positiva que deben manifestar el personal en las acciones de transformación





En definitiva el proceso de transformación no deben asumirse como secuencia de eventos en algunos casos sin un basamento organizativo y visionario de la organización sino como productos de procesos continuos, integrales, lógicos, coherentes que deben emprenderse ordenadamente, pero con la caracterización de estar en la disposición para estar abiertos a la posibilidad de acciones inesperadas, situaciones no previstas y entornos fuertes y en algunos casos agresivamente dinámicos, originados por la globalización que circunda los procesos económicos, políticos, sociales, educativos entre otros.

Desde una perspectiva gerencial la aplicación de la transformación organizacional encamina al sector salud a lograr sus metas y objetivos mediante la toma de decisiones bien informadas sobre los beneficios de la entidad, resultados y costos incurridos, es decir, todo lo que pueda encaminar positivamente al sector salud, mediante una buena gerencia institucional que lleve a cabo la planeación de las actividades y recursos. Siendo importante destacar, que la Gerencia ha sido definida por diversos autores, quienes abordan el tema desde una visión general y problemas específicos, que consiste en el estudio del hombre como un ser relevante en la organización, por lo cual los enfoques están centrados en la satisfacción de las necesidades, y la incidencia de los elementos que conforman el clima organizacional, considerando trascendental, mejorar la calidad de vida laboral, lo que repercute en la satisfacción de las necesidades personales de los trabajadores.

Hay que acotar que en toda institución va a existir resistencia al cambio a la transformación organizacional, y por ello, la autora apoya la postura de Schein (1987), donde la resistencia al cambio, está relacionada con la integración y el compromiso con los objetivos de la organización, de allí, que cumplir con el objetivo de saneamiento ambiental en los organismos de salud pública, esta enmarcado en la transformación organizacional, en el cual los líderes de los organismos de salud pública, se adecuan cada día, en la búsqueda de solventar los problemas del saneamiento ambiental y de esta manera dar cumplimiento a lo establecido en las normativas de la OMS



Y por último, resulta relevante pensar en recuperar el valor de la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en la sociedad, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de las empresas, la satisfacción del personal que forma parte de la plantilla de cada organización, la prevención de infortunios laborales, el incremento de la productividad y servicios de calidad al ciudadano y ciudadana.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfonso, I. (2017). *Técnicas de Investigación Bibliográfica*. Caracas: Contexto Ediciones.
- Bavaresco de Prieto, A. (2016). *Proceso Metodológico en la Investigación: Como Hacer Diseño de Investigación*. EDILUZ.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Child, J. & Smith, C. (1987). *The context and process of organizational transformation - Cadbury limited in its sector*. Journal of Management Studies, Wiley Blackwell, vol. 24(6), pages 565-593, November.
- Gardin, J. (2016). Organización de la Documentación científica. París. Gauthiers-Villas, n p. 12. Chaumier, J. Les técnicas documentales.
- Gómez, L. Balkin, D. Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España. Prentice Hall.
- Gordon, Judith. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Mata, A., Reyes, R. y Mijares, R. (2004). *Manejo de desechos hospitalarios en un hospital tipo IV de Caracas, Venezuela*. INCI. 29 (2):89-93.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México: Pearson Educación
- Organización Mundial de la salud. (2022). Página web disponible: <https://www.who.int/es/news/item/30-08-2022-half-of-health-care-facilities->



globally-lack-basic-hygiene-services---who--unicef. [Consultado 10 de mayo de 2022].

Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Nuestro planeta, nuestra salud. Informe de la Comisión de Salud y Medio Ambiente de la OMS. Washington, DC: OPS/OMS; (1993). (Publicación científica 544). Página web disponible: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/37930>. [Consultado 15 de mayo de 2022].

Ponton, G. (1996). “Responsabilidad Gerencial” en Administración Hospitalaria en Administración. Malogon, G.; Galán R.; Pontón, G. México. Editorial Panamericana.

Rodríguez, M. (2008). El reto de la gestión humana frente a la complejidad y pluralidad cultural. *Revista Venezolana de Gerencia*. 13 (43), 492-506.

Vitalis 2016. Situación Ambiental de Venezuela (2012). Análisis de Percepción del Sector. Editores y Compiladores: D. Díaz Martín, Y. Frontado, M. Da Silva, A. Lizaraz, I. Lameda, V. Valera, C. Gómez., E. Monroy, Z. Martinez, J. Apostólico y G. Suárez.

Venezuela (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36860. Caracas.

