



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal
médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Villamar Palma, Julia Irene (ORCID: 0000-0003-2951-9650)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi familia por su incondicional
apoyo a todas mis aspiraciones

Julia Villamar Palma.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud en primera instancia a Dios, por la vida; a mi familia, que me apoya en mi superación; mis colegas que comparten conmigo los momentos encaminados al éxito.

Gracias al Dr. Carlos Alberto Luque Ramos, por su paciencia en el asesoramiento del presente trabajo.

Julia Villamar Palma

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
Índice de Tablas.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2 Variables y su operacionalización	32
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de estudio.....	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección den datos	35
3.5 Procedimientos	36
3.6 Método de análisis de datos	37
3.7 Aspectos éticos.....	37
IV. RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
ANEXOS	61
variable 1	63
variable 2	78

Índice de Tablas

Tabla 1	Distribución de la población del Centro de Salud de Guayaquil, 2021	33
Tabla 2	Distribución de la muestra del Centro de Salud de Guayaquil, 2021	34
Tabla 3	Relación de validadores	36
Tabla 4	Correlación entre el clima organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	39
Tabla 5	Correlación del potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	40
Tabla 6	Correlación del diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	41
Tabla 7	Correlación de la cultura organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	42
Tabla 8	Hipótesis general: Correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	43
Tabla 9	Hipótesis 1: Correlación entre el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	44
Tabla 10	Hipótesis 2: Correlación entre el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	45
Tabla 11	Hipótesis 3: Correlación entre la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.	46

RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Es una investigación aplicada donde se usó un diseño no experimental descriptivo correlacional. La población de estudio abarco 70 trabajadores de un Centro de Salud de Guayaquil, con una muestra de 50 informantes como resultado de criterios de selección. Durante la toma de datos se elaboró un cuestionario sobre clima organizacional y un cuestionario sobre alineamiento estratégico del personal médico y asistencial conformado de 20 preguntas cada uno. Para el procesamiento de datos se uso la estadística descriptiva, la presentación de resultados se realizó en tablas; para la comprobación de hipótesis se uso la estadística inferencial.

Del procesamiento de datos los resultados determinaron un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,939$ que indica la existencia de correlación del clima organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, es decir que se cumple, con un buen clima organizacional y además le corresponde un óptimo alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, y viceversa.

Palabras clave: Clima organizacional, Alineamiento estratégico, Potencial humano

ABSTRACT

The objective of the research carried out is to determine the correlation between the organizational climate in the strategic alignment of medical and healthcare personnel in a Health Center in Guayaquil, 2021.

It is an applied research where a correlational descriptive non-experimental design was used. The study population included 70 workers from a Guayaquil Health Center, with a sample of 50 informants as a result of selection criteria. During data collection, a questionnaire on organizational climate and a questionnaire on strategic alignment of medical and healthcare personnel were prepared, consisting of 20 questions each. Descriptive statistics were used for data processing, the results were presented in tables; Inferential statistics were used to test hypotheses.

From the data processing, the results determined a Pearson correlation coefficient of $r = 0.939$ that indicates the existence of correlation of the organizational climate in the strategic alignment of the medical and healthcare personnel in a Health Center in Guayaquil, 2021, that is, it is fulfilled, with a good organizational climate and also corresponds to an optimal strategic alignment of the medical and healthcare staff, and vice versa.

Keywords: Organizational climate, Strategic alignment, Human potential

I. INTRODUCCIÓN

El estudio respecto del clima organizacional es cada vez más trascendental, en virtud de que centra su tratamiento a la comprensión de lo que es necesario para que un individuo, alcance en su lugar de trabajo el bienestar integral de modo que renueve y se identifique con los objetivos orgánicos.

Es problema común que se encuentra organizaciones de distintos países del mundo el manifestado en la actitud de los colaboradores a que su desempeño individual sea opuesto a la alineación estratégica con lo que se estanca la productividad del trabajo por lo que se hace necesario la implementación de un excelente clima organizacional para aspirar beneficios en favor de empleados y empresa.

Es entendido el clima organizacional como el discernimiento que les asiste a quienes integran una organización, en lo que al trabajo se relaciona, así como del espacio físico donde suceden los acontecimientos en las idoneidades entre compañeros que se promueven con respecto las demás relaciones formales e informales de ejecución de funciones. (Gallup, 2013, pág. 5)

Continuamente “las instituciones de salud pública efectúan programas o estrategias rectoras para el progreso continuo, habitualmente el uso de estrategias se cimenta en ordenamientos, políticas o programas de las propias instituciones, lo que simboliza uno de los desafíos primordiales para la observancia de metas y el logro exitoso de resultados” (Guzmán Pantoja J. , 2015) cuya “desvinculación genera afectaciones al clima organizacional como estimada como el soporte del perenne mejoramiento”, (Bernal González, Pedraza Melo, & Sánchez Limón, 2015).

En los sistemas de salud de Centroamérica y Panamá, el ambiente laboral influye en forma positiva o negativa como derecho fundamental de los pacientes al recibir atención en forma adecuada y oportuna, mas sin embargo es advertido por los integrantes de la institución y originan comportamiento de distintas formas de acuerdo al nivel de satisfacción con la actividad desarrollada y su alineamiento estratégico en que el 97% manifiestan la necesidad de fortalecer la relación en la institución y ejecución de los trabadores en su labor diaria, el 66% apuntan que su ambiente de su organización es muy bueno. (García, 2009)

Un estudio realizado en Colombia respecto a “la influencia del ambiente laboral en la calidad de atención en servicios de salud se confirmó, que el clima laboral tiene incidencia en todas las áreas de la organización debido a que no obstante la demostración parcial estable en un 78%, es dinámica, fluctuando entre el 82% y el 89%”; fabricando incesantemente con sus propios mecanismos, inclusive sin que se hayan desplegado rasgos de variación en sus elementos que lo componen e influyendo de manera directa en el comportamiento institucional. (Cortázar, 2014)

De acuerdo con (Vera, 2018), En Ecuador el 75 % de instituciones que utilizan sistemas obsoletos antiguos y poco entendibles, pues se acoge lo que ocurre en algunas organizaciones de América Latina con el empleo de pasados esquemas estructurales, las mismas que se han de estimar obsoletas debido a la ausencia de práctica a patrones nuevos de conducta. Pero marcada diferencia tendría el cambio en el enfoque metodológico, lo cual para los países considerados en vías de desarrollados tendría notoria utilidad para la dinámica organizacional, incidiendo en forma directa en la condición a dirigir, instituyendo contextos de trabajo motivadores y así comenzar a asumir notoriedad en el sentido de forjar al individuo en su generalidad, en el reclamo de carga y obligación consigo mismo.

Los Centros de salud, tiene como misión brindar u ofertar servicios optimos, pues debido a que en dichas organizaciones los trabajadores son considerados parte importante para el desenvolvimiento y desarrollo de los planes, objetivos y metas, sintiéndose motivados, y recompensados de tal modo que los índices de rendimiento sean óptimo y evidencie el logro de los objetivos. (Bernal, 2014)

En un estudio realizado en Manabí se encontró que en el área administrativa de los distritos de salud no se ha perfeccionado esta estrategia. Sus trabajadores son considerados como maquinas de trabajo lo cual genera un clima laboral insatisfactorio De allí, la importancia de fomentar un clima laboral armónico; (Loor Zamora, 2015)

De acuerdo con Hernández, (2011) el clima organizacional es prototipo tanto de las facilidades como de las dificultades que identifican los empleados en el ambiente laboral, debido a lo cual, se precisa determinar la apreciación de los miembros de

una organización para intervenir de ser el caso y mejorar así las condiciones laborales.

Problemas referentes al clima organizacional experimentan organizaciones de Salud de la ciudad de Guayaquil; que se manifiestan en las condiciones que caracterizan a cada uno reflejándose en la atención que dedican, en la apreciación de los usuarios sobre el servicio, pues el 34,66% de los profesionales de la salud perciben la ausencia de que sean provistos de recursos para realizar su trabajo y en el ambiente en el que se desenvuelven, además el 8,96% consideran que su entorno no es el propicio para realizar sus labores. (Guzmán, 2018).

Los hospitales público y demás entidades refieren entre sus episodios, el no contar con los recursos necesarios y más en las zonas rurales los datos muestran un 9,4% también alteran entre lo que se debe y lo que se puede hacer con escaso recurso. En un 6,3%. Pues las evaluaciones mensuales de los trabajadores del sector público, que reflejan mediciones en base a la producción de cada individuo generan malestar en el clima laboral que reproduce la disminución de la calidad por el aumento de las cantidades. (Veloz, 2015).

Actualmente el clima organizacional es un asunto que reviste mucha trascendencia en organizaciones que enfocan sus estrategias hacia el continuo mejoramiento del ambiente laboral, pues constituye el elemento primordial en el avance de las actividades y su estudio en la presente investigación en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud.

Por ello, en el Centro de Salud, como muestra de que el alineamiento estratégico procede, se precisa la existencia de una comunicación asertiva y efectiva entre compañeros para que la atención que se brinde y oferte al paciente sea efectiva y eficiente.

Los planteamientos anteriores son aprovechados para la formulación del problema, estimando como pregunta: ¿Cuál es la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021? Además se han considerado las siguientes preguntas específicas: a) ¿Cómo se correlaciona el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil,

2021?; b) ¿Cómo se correlaciona el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021?; y, c) ¿Cómo se correlaciona la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021?

La investigación tiene justificación teórica porque se verificará la correspondencia entre “las variables clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial corroborándose lo que teóricamente existe; sin embargo, cabe resaltar que, por la naturaleza de la población estudiada de un Centro de Salud, podría esperarse un alineamiento estratégico de su personal; esta investigación podrá corroborar esta premisa e incrementar su bagaje teórico de manera descriptiva en el interior del Centro de Salud, asumiendo que sobre estas variables desde esta perspectiva no existe muchas investigaciones”.

De esta manera, la relevancia metodológica de correlacionar las variables clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, puede permitir la profundización en la búsqueda de investigaciones más detalladas que, permitan considerablemente un análisis explicativo repercutiendo en el desenvolvimiento de las variables, sobre todo para mejorar la eficiencia de los trabajadores que integran esta organización de salud.

La relevancia institucional de este estudio esta dirigido para que los administradores de los centros de salud mejoren sus estrategias proyecten metas para mejorar el clima organizacional de sus trabajadores mediante un ambiente laboral adecuado que brinden satisfacción laboral a sus colaboradores considerando además al alineamiento estratégico: un aspecto fundamental en el desarrollo organizacional de la salud pública.

Como meta de estudio dentro del Objetivo general tenemos: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021. Además, sus Objetivos específicos: 1) Analizar la correlación del potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud, de Guayaquil, 2021. 2) Examinar la correlación del diseño organizacional y el

alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021. 3) Establecer la correlación de la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Con al problemas planteados se enuncia la Hipótesis general de la investigación; Hi: Existe correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021. H0: No Existe correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021. Siendo las hipótesis específicas: 1) Existe correlación entre el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021. 2) Existe correlación entre el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021. 3) Existe correlación entre la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La información del presente estudio se ha obtenido de diferentes fuentes que datan de tesis y diferentes artículos, con valioso contenido a ser considerado para su desarrollo.

La información que sigue corresponde a estudios previos de carácter internacional.

Andriazola & López (2019), considera en su estudio realizado, “la indagación se determinó como cuali-cuantitativo, observacional, transversal y censal, adoptó un carácter exploratorio examinando el clima organizacional en el interior de un centro de atención primaria de salud APS de la Séptima Zona del Maule, Chile, utilizando como instrumento el cuestionario cuya fiabilidad ha sido definida por el Alfa de Cronbach, asumiendo un valor mínimo de 0,8 para el análisis”.

Dentro del estudio realizado y al exponer los resultados logra determinar que en este trabajo se garantiza que para las instituciones de salud de alta complejidad encontramos, los 10 componentes y los 44 ítems del clima organizacional, mientras que para las instituciones de primer nivel y que brindan atención primaria hay 7 elementos y 30 ítems relevantes del clima organizacional con una variable que alcanza el 67,8%. Estableciendo que la atención primaria como en los hospitales de mayor complejidad, existen dimensiones dispares en relación con la seguridad laboral afectando el ambiente laboral

Por su parte Jarama, (2015), promulga su teoría manifestando: “el clima organizacional mantiene relación directa y muy significativa y reveladora con el alineamiento estratégico de los colaboradores de la Universidad de Lima”. Con un anteproyecto correlacional de tipo cuantitativo con una muestra de 143 trabajadores, ejecutando una encuesta con un cuestionario de 50 interrogantes.

Realizadas las interrogantes se determina que “el chi cuadrado = 77,946; y el valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ y el coeficiente de contingencia = 594, lo que da a entender que en un medio cambiante pero que si existe interaccion entre ellos.

Tineo, (2019). La investigación titulada “Balanced Scorecard y el Planeamiento Estratégico Institucional como herramienta de gestión para el centro de salud Calcuta-Lima, 2019” , propuesta de mejora en el diseño del plan estratégico basado

con el CMI en el centro de salud Calcuta-Lima, 2019. Previo a esto, se recabó información mediante encuestas con el modelo de Likert y que para sus resultados se utilizó el estadístico Pearson evidenciando “una correlación directa y significativa entre ambas variables con un coeficiente de $R_p = 0,567$, lo cual indicó una correlación moderada, con un nivel de significancia de $\alpha = .005$ y $p = 0.000$ ”.

Referente a los estudios anteriores a grado nacional se citan a:

Palacios, (2019) muestra el argumento: “Clima Organizacional y su predominación en el manejo del Personal Administrativo de los Distritos de Salud Provincia de Manabí-Ecuador”, Planteándose: Establece el vínculo directo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador. “El estudio tiene un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, en el cual se aplicaron 312 encuestas en las que se utilizaron dos instrumentos de medición, el primero sobre el clima organizacional que consta de 50 ítems, y segundo sobre el desempeño laboral que consta de 48 ítems”. Estos resultados nos permiten inferir que existe una relación significativa entre el “clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador”, concluyendo que el ambiente laboral si es trascendental en una organización y que ésta dependerá de la percepción que tenga el personal.

Gamarra, (2013), con el trabajo titulado “Diagnóstico del ambiente laboral y el manejo gremial del personal de Talento humano del Hospital de Santa Elena, Dr. Liborio Panchana Sotomayor”, analizando la variable independiente (ambiente laboral) y dependiente (rendimiento de los servidores públicos) se pudo observar a través del estudio del Diagnóstico del ambiente laboral que se debe realiza un plan de mejoramiento del clima para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Santa Elena , se plantearon estrategias que permitirán el logro de las metas y aportando con con información primaria y secundaria , con la finalidad de que los funcionarios tengan un buen ambiente de trabajo y que se vea reflejado en el servicio que ofertamos a los usuarios.

El hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana esta conformado por una población de 454 personas de la que se obtuvo una muestra de 80 individuos,

quienes al emitir su apreciación del cumplimiento de sus mejoras manifiestan, se obtiene como bueno al 59% que representa a 47 empleados. El 29% bueno que equivale a 23 colaboradores: El 12% maravilloso que equivale a 10 empleados. Se alcanzaron las siguientes conclusiones: 1. Clima laboral deficiente. 2. Existe buena predisposición por parte de todos los trabajadores para que se aplique el proyecto de mejoramiento continuo de la calidad y del clima organizacional

Palate, (2016), muestra un trabajo titulado: Clima organizacional del personal de enfermería en el Hospital Gral. Ambato en el año julio 2014 – julio 2015, donde establece “un factor decisivo para la correcta gestión de funciones de las instituciones, aumentando el “compromiso, motivación del personal sus involucrados; frente a esto al tratar de definir, que tipo de clima organizacional es el que se desarrolla en servicio de Pediatría del Hospital General Docente Ambato,”. El clima organizacional en este caso es positivo porque existen posibilidades de modificar los factores que impiden un buen desenvolvimiento de las condiciones laborales.

Los resultados muestran una aportación de 2,17% constituye el parámetro más bajo, seguida de la Motivación que refleja 2,32%, Liderazgo 2,58% y con el 2,68% la Reciprocidad. Llegándose a la conclusión que en el hospital se siente un clima organizacional primordialmente positivo ya que existen maneras de modificar los recursos que obstaculicen la mejora de las condiciones laborales. Además se analizó que en estudios anteriores de carácter local:

Mogrovejo (2020). “El clima organizacional es un tema de gran importancia en el ámbito de la salud, debido a que este influye en el comportamiento y la motivación de los colaboradores, para lograr las metas propuestas en las instituciones de salud manteniendo para ello motivación y un clima laboral adecuado para cumplir las metas y objetivos propuestos”.

La muestra que se utilizó para el análisis fue de 235 empleados donde con la implementación de acciones para incentivar la motivación de los colaboradores. Se pudo determinar que, sí existe “interacción entre las 2 variables mediante la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.937 con una

significancia del 0.000, lo que correspondiendo a una correlación significativa y potente”.

Por lo demás, Intriago y Tamayo (2015), en su estudio abarca los conceptos fundamentales relacionados a la ambiente organizacional y el clima laboral. Se especifica una cultura dominante en la organización, y se describen los elementos culturales de acuerdo a los resultados obtenidos. Finalmente, se hacen recomendaciones para mejorar las aristas de desempeño laboral: “liderazgo, comunicación y gestión adecuada del talento humano”.

Se cumple una indagación de carácter detallada, basada en un análisis de campo, ya que explica la cultura organizacional que existe, sus recursos y la interacción con el manejo de la organización. La población del Dispensario de Atención Ambulatoria Sur Valdivia del IESS, está conformada por 234 empleados, distribuidos en personal médico y administrativo, la fórmula arrojó una muestra de 146 individuos a ser encuestados.

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron el cuestionario, la entrevista, y la ficha de observación. Se concluyó que, en base al estudio realizado a los funcionarios de la organización utilizando el cuestionario OCAI, se corroboró que la cultura predominante en el Dispensario Sur Valdivia del IESS, es de tipo jerárquica reflejando un promedio de 3,78 que representan el 76% de los encuestados que consideraron que casi siempre la organización es muy controlada y estructurada, donde los procedimientos formales, las normas y reglas gobiernan el comportamiento de sus empleados, donde las normas y reglamentos condicionan el comportamiento de los trabajadores, que la caracteriza como una organización muy disciplinada.

En tanto que, Astudillo & Espinoza (2016) lanza un “Estudio del ambiente laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal del departamento de contabilidad de la empresa CNEL EP del cantón Milagro”, estableciendo como objetivo: Instaurar la manera como el clima laboral repercute durante el desenvolvimiento de las funciones de los trabajadores del departamento de contabilidad en la empresa CNEL EP del Cantón Milagro.

El estudio de la muestra no se calcula debido a que el estudio se realizó a los 20 empleados. Durante la investigación se aplicó la encuesta con un cuestionario de 35 interrogantes. Del resultado que data un 43% en la trascendencia que tiene un puesto de trabajo propicio ya que esto influye en el rendimiento de los trabajadores al realizar sus funciones por lo que, se llega a la conclusión de que hay empleados que se sienten cómodos en su trabajo, por el clima gremial, lo cual crea gran inquietud entre los pues al no existir un correcto entorno gremial los problemas van a ser bastantes importantes para el desarrollo de la organización.

De acuerdo al problema de investigación tratado en el tema: “Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021”, se asume en el presente estudio una postura epistemológica inductivista, en virtud de que el estudio se fundamenta en la experiencia, por usarse un tipo de investigación aplicada, por ello se indagó en una investigación de forma objetiva. Además se optó por un sustento en las observaciones objetivas, que han de permitir la comprobación de la información recolectada dispuesta a la aceptación o rechazo, con aplicación efectiva de la técnica e instrumentos seleccionados. Además, en el estudio se han citado modelos teóricos como enunciados deductivos a fin de sustentar una explicación viable que conlleve a la generalización de los resultados que se han de determinar. (Vara, 2010)

La variable Clima Organizacional se sustenta en las teorías según (Palma, 2004) La Teoría que sustenta el Clima Organizacional según Likert.

Likert, (1968), instituye que la conducta asumida por los trabajadores es el reflejo de la interacción entre el sector administrativo y las condiciones organizacionales consiguiente se confirma que la actitud va a estar definida por la percepción.

Esta teoría establece que existen 3 tipos de variables y que estas definen las cualidades y el desenvolvimiento de la organización y el clima laboral: a) Variables Causales o independientes; b) Variables dependientes; y, c) variables Finales

Variables Causales o independientes, dentro de ella, está la estructura a la organización, la administración. Variables Intermediarias: están regidas por el desempeño y la fuerza de trabajo de los colaboradores, la innovación, satisfacción, comunicación. Variables Finales: es el resultado de las otras 2 variables. Esta

variable está definida por los resultados obtenidos. Tanto en la ganancia como en la pérdida.

De un estudio realizado por (Palma, 2004), resulta el, diseño y preparación de la Escala CL-SPC, la misma que plantea que el clima organizacional consta de cinco dimensiones, hablamos de estudio en el que aplicamos la técnica de Likert percibiendo en su versión final con un total de cincuenta ítems que exploran la variable del clima laboral.

El estudio hace referencia al mérito demostrado por un empleado en relación a las oportunidades ofrecidas por el gremio ya sea tanto para el crecimiento profesional como personal de acuerdo a la labor ejecutada.

La participación laboral trata del compromiso que adquiere el colaborador realizar y conseguir las metas establecidas, y el desempeño laboral conveniente,

En relación al control, permite una adecuada orientación, para el cumplimiento de actividades laborales. Esta ofrece apreciaciones trascendentales para mejorar la supervisión en el desenvolvimiento laboral. “La supervisión crea en muchos de los asistentes grados de tensión que mejoran el desempeño de sus funciones”.

La comunicación se refiere al “nivel de celeridad, exactitud, fluidez, en el manejo de la información dentro de la estructura interna de la organización. Adicionalmente en esto, es fundamental reconocer el trabajo realizado ya que aporta sobremaneramente y eleva el nivel de productividad de los trabajadores.

Esta clase de estudio identifica los elementos que deben ser considerados de inmediato para realizar una mejora en la compañía ya que marcan la influencia directa en el proceso de motivación, reflejada en el comportamiento que se ha de orientar hacia el logro e la satisfacción de los profesionales que se desempeñan eficientemente en la compañía.

El clima organizacional ha sido un criterio indagado por mucho tiempo, y que ha ido adquiriendo gran trascendencia con el pasar del tiempo, lo que prueba que es un tema de mucha relevancia en el campo investigativo.

Respecto al clima organizacional:

García, Domínguez & Ramírez (2013), manifiestan que: Se añade que, el clima organizacional son las perspectivas que mantienen las personas de su ambiente de trabajo y que reflejan la relación en medio de las propiedades particulares del sujeto y las de la organización.

También se considera que es “convierte en la característica del ambiente organizacional que consideran que influye en la conducta de los trabajadores”. Dicha predominación tiene un efecto manifiesto en la apreciación que los individuos poseen de su ambiente gremial. Aclarándose que el clima organizacional no solamente corresponde a un criterio o un fenómeno cuyo entendimiento posibilita visionar una estupenda concepción del desplazamiento de las empresas, a la inversa, es criterio de participación que admite la prosperidad en los efectos organizacionales reflejando manejo y productividad de los trabajadores.

Por su lado Toro & Sanín (2013) proponen 3 nociones 1.- lo define como una variable libre responsable de efectos relevantes sobre la motivación, la satisfacción y la productividad. Integralmente, el clima muestra valores, reacciones que se convierten paralelamente en recursos del ambiente laboral.

De esta forma es fundamental para un gerente examinar y evaluar el clima de su organización pues evalúa los problemas y reacciones negativas en la organización, e inicia y sostiene un cambio en el desarrollo de la organización

En atención a lo manifestado por Pintado, (2011) el clima organizacional se caracteriza por: Las cambiantes que definen el clima.

Por lo que, se considera el clima laboral mantiene una relación directa del comportamiento del personal, y su resultado puede ser positivo como negativos; y, en el peor de los escenarios que no exista compromiso a nivel organizacional. Así mismo, el ambiente laboral se ve perjudicado por las cambiantes estructurales, ejemplo de ello tenemos cambios en la administración, contratación de nuevo personal, mucho mas despidos, y nuevos manejos en la dirección de la institución.

El cambio en el clima organizacional es constantemente viable sin embargo para que sea duradero y conseguir que el clima se establezca en una nueva

configuración se necesita de el en más de una variable. A las magnitudes del clima organizacional se conocen como particularidades propensas de ser moderadas en una organización y que influyen en el proceder de las personas.

Para realizar el presente análisis son atendidos los conocimientos que existan respecto al potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional.

Para Naif, (2017), potencial humano es la virtud que tenemos para realizar diversas actividades sean estas personales o profesionales mediante destrezas alcanzadas a lo largo de la vida es decir que el potencial humano es una cualidad individual que presentan las personas para innovar y alcanzar metas personales relacionadas con su actitud y entusiasmo.

En calidad de producto de los cambios que ocurren en el ámbito, por ende del incremento del costo percibido, como factor facilitador de la ejecución de las tácticas, la administración del potencial humano, está asociada a la Jefatura estratégica de la organización, al incorporarse cada vez más ejecutivos a la conducción organizacional. El costo y la inquietud concedidos al desarrollo del ingenio humano en una organización en los últimos tiempos han experimentado un gran aumento al punto de generar un aspecto clave para el surgimiento de las entidades, no obstante, aun cuando se ha evidenciado el valor adquirido en la actualidad por los individuos en las organizaciones, las empresas no han brindado atención suficiente al problema de administración eficaz de ingenio humano y la interacción fundamental que esta tiene con el manejo gremial, tampoco al problema de lograr que dichos talentos tengan más triunfos en sus fines.

Los criterios vertidos se concretan con lo cual Peláez (2010) apunta: Actualmente esto conlleva, precisamente al precedente desarrollo del potencial humano en las empresas con más efectividad de atención.

En el análisis de la magnitud Potencial Humano, se distinguen como indicadores: el aprovechamiento de habilidades y la ejecución personal. La disposición de las habilidades es un indicador de eficiencia de los procesos de una organización. La eficiencia es la interacción existente en medio de las salidas y las entradas de un sistema beneficioso.

Gil (2017), estimando que la capacidad es la respuesta que un sistema sea beneficioso o de servicio es capaz de ofrecer frente a un estímulo del ámbito. Además se reconoce como la máxima proporción de producto o servicio que una unidad provechosa puede rendir, en una cierta proporción de tiempo. Diferentes modelos de desarrollo han confirmado el costo del aprovechamiento de habilidades, en razón de que una capacidad enérgica, estructurada e incesante en concreto, configura esencialmente la victoria de cualquier organización asociada con el desarrollo. Sin tal capacidad, la totalidad de los logros del desarrollo puede complicarse y los adelantos tienen la posibilidad de no permanecer bien arraigados y ser ilusorios, aislados de las habilidades que ya hay y vulnerables a los esfuerzos.

Como realización o ejecución personal se entiende al primordial deseo de toda persona, de sentirse libre, pleno y con muchos deseos de triunfar y continuar aceptando todos los desafíos o retos que vengan.

Para Barajas, (2020) la autorrealización o ejecución personal es un proceso en que se optimizan las potencialidades, recursos y habilidades del individuo; esta se puede ver afectada por diversos componentes que intervienen en la vida diaria del sujeto e inclusive en su historia gremial. Así mismo, es un proceso de autodescubrimiento, donde no importa cuáles sean las capacidades, a medida que se tengan claros los anhelos de crecer, se va a poder conseguir el desarrollo del potencial.

Además podemos agregar que la autorrealización se consigue cuando alcanzamos aspiraciones y objetivos generando satisfacción y orgullo todo lo que realizo y consiguió en este proceso” (Louffat, 2017).

Para Hellriegel & Slocum, (2004), definir procesos con actividades adecuadas con la selección de autoridades que generen liderazgo se lo conoce como diseño empresarial. Así lo confirma (López, 2019), quien asegura que es fundamental tener una correcta división departamental y la correcta definición de la jerarquía que debe estar orientado a la misma visión estratégica.

En la actualidad, en el planeta se estima que las organizaciones más famosas tiene mucho que ver con el modelo del diseño organizacional que poseen siendo ésta, la

que establece la forma como se relacionará con el ámbito externo y el interno enormemente cambiante en la época de la globalización en la que aparecen una y otra vez novedosas necesidades, más grandes y de una velocidad de atención de los consumidores ofreciendo más variedad en esta época digital.

Sin embargo, Chiavenato (2011) estima que: la estructura de la organización se pone en marcha cimentando, adecuando perennemente la institución en su composición para lograr los fines, propuestos. “ el vínculo propuesto entre los funcionarios con las labores desarrolladas dentro de la institución, depende: hacia fuera de la táctica que se ha determinado para conseguir las metas globales, y en la organización es dependiente de la tecnología que usa”.

En atención a las definiciones arriba referidas, las organizaciones deben tener una estructura que concentre recursos orgánicos. Así las colaboraciones que hay en medio de las actividades y ocupaciones con las de otras para impulsar las tácticas y fines de la organización. Los gerentes poseen a su alcance ciertos diseños habituales de donde elegir, sean estos diseños clásicos y los diseños contemporáneos.

Coulter, (2010), entendiendo que, para diseños organizacionales clásicos se adjudica la composición sencilla servible y divisional, todas las cuales muestran recursos facilitadores sólidos así como también recursos endeblez que en la actualidad en particular comparten los establecimientos de salud el diseño organizacional compartido tiene un carácter asistencialista, y utiliza una normativa similar al resto de las instituciones de otros niveles de complejidad.

La búsqueda por parte de los administradores de manera más creativas para la composición y organización del trabajo, esto da la pauta de ciertos modelos a seguir como son : la formación de equipos , el trabajo matricial y el uso de planes, se han de integrar para ser completo e influir en los programas de fomento de la salud,

El Diseño Organizacional se orienta a revisar las magnitudes composición y toma de decisiones. Referente a la medida: ésta simboliza la apreciación respecto del grupo a normas, métodos, que enfrentaran durante el desenvolvimiento de su actividad, Chiavenato (2012).

(Daft, 2011) considera que la correcta elección permite analizar y tomar decisiones dentro de la organización

Igualmente, Coulter & Robbins, (2010) consideran 8 etapas para la elección donde se enfatiza en: definición de criterios, indicadores, establecimiento de propuestas, selección de la mejor propuesta, ejecución y evaluación de la propuesta y posterior medir que tan efectivo fue”. “La composición de una organización tiene efectos significativos sobre sus miembros por lo que toma trascendencia que se debe examinar las implicancias que tiene en el comportamiento y los múltiples diseños organizacionales”.

Judge y Robbins (2009), además, la revisión de las pruebas de desempeño y satisfacción de los empleados permite considerar que no se puede generalizar dado que cada persona es un mundo. Algunos, sin importar la situación son 100% comprometidos con su trabajo, otros cumplen por respeto a las personas por lo que no se puede mecanizar el análisis.

Por consiguiente, para realizar de manera efectiva el análisis sobre el comportamiento del trabajador debería tomarse en cuenta los factores de medición correspondiente. Pero igualmente se reafirma el acierto entre los centros de salud y las organizaciones frente la nueva composición servible de brindar los servicios a las diferentes etapas de la vida brindando una atención de calidad a los pacientes.

Se dirá entonces que la cultura organizacional es la interacción entre los miembros de una organización generado por diversos comportamiento entre los asistentes generando un alto impacto buscando la satisfacción para el desarrollo laboral.

Hernández, López & Ramos (2013). Es de esta forma que a la cultura organizacional se la relaciona con las reglas escritas y no escritas de una compañía, las cuales tienen que continuar los ayudantes para “funcionar” de forma correcta en la organización. Ésta puede integrar los planes estratégicos (visión, tarea, fines, entre otros) y planes de tipo administrativo y de recursos humanos.

Barragán, (2010). El valor de la cultura organizacional descubre su asidero en que, conociendo la estructura de la organización, es muy fácil crear el nombre para

empresas exitosas, lo que constituye un indicador muy importante en el mercado así como el procedimiento de elaboración e interacción con los trabajadores que se ajustan correctamente a los lineamientos. En la cultura organizacional se establecen como indicadores a la Comunicación y las condiciones laborales.

Se entiende por comunicación “al intercambio de información que se da entre dos o más personas con el objetivo de dar y recibir mensajes. De ahí que este proceso incluye un receptor y un emisor” (Galicia, 2010).

Para González y Pérez (2012), las condiciones laborales es un criterio que explica la igualdad y el aseo de la empresa son elementos que influyen de manera negativa al personal. Se puede decir que las condiciones de trabajo son los factores que influyen para que el trabajador desempeñe sus funciones dentro de la institución dentro de ellos tenemos el tiempo de trabajo, el tipo de trabajo, y las funciones que realice dentro del mismo.

Según Calderón y Murillo (2003), los principios que hacen que la cultura organizacional de una organización sea fundamental importante para cumplir constantemente el compromiso de mantener una buena imagen dentro del mercado. El estar comprometido con la marca, asegura que nada interfiere con los resultados presentados por un empleado más que la desmotivación.

En la desmotivación el ánimo de laborar se pierde, una vez cuando el trabajador no se siente trascendental ni valorado durante el funcionamiento de la organización haciéndolo pensar en no avanzar y no alcanzar sus metas todo esto se da ya sea por estímulos internos o externos lo mismo que afectan profundamente el desenvolvimiento de la organización.

Es importante admitir la buena imagen dentro del mercado, resaltando que todo esto se obtiene institucionalidad de la organización, la misma que debe ser exitosa por ser dócil y manejable. Además exponer, un ambiente adecuado y tener una predominación directa dentro del mercado, atrayendo la atención de los consumidores y empleados. El acrecentamiento del costo del producto, se cumple una vez que el mensaje de la compañía es profundo, y se difunde mediante de las redes sociales. Para de esta manera hacer conocer y acrecentar la imagen del producto.

Esto al mismo tiempo crea la posibilidad de incrementar el costo al producto ofrecido por la compañía. El motivo es sencillo se conoce que el producto o servicio ha sido producido en un ambiente de calidad, y de forma indirecta además se relaciona este costo al propio producto. De esta manera los consumidores van a tener afán de adquirir el producto.

El costo de poseer una atmósfera organizacional servible y monumental, es fundamental laborar y mantener a los trabajadores completamente involucrados así sea a través de bonificaciones, manteniendo una comunicación clara.

El análisis del Alineamiento Estratégico del personal médico y asistencial permite reconocer que para los países más desarrollados la estrategia y la alineación empresarial no son nuevas, debido a que vienen de mucho tiempo, se basan en tácticas, composición y costo etc.

La hipótesis majestada por el historiador y sociólogo de Harvard, Alfred Chandler, en (1962), "sostiene que la interacción que existe entre estrategia, estructura y elecciones empresariales".

El alineamiento estratégico corresponde al proceso por medio del cual una organización se da por la realización de una perspectiva compartida por parte de la administración, (Villa, 2014)

Villa y Bermúdez (2014), el Alineamiento estratégico permite, alinear las metas, tanto en el área pública como particulares y subsidiarias en el interior de la institución así como en las áreas funcionales y de proveedores de la compañía

Kaplan (2000). Corresponde a las actividades de la administración organizacional que nos permiten implementar métodos y procedimientos para ponerlos en práctica para ordenar controlar y dirigir los recursos departamentos y procesos buscando lograr las metas trazadas dentro de la institución.

Maish (2009). La conceptualización de alineación está construida por: para poder hacer la perspectiva, táctica y las metas planteadas y medido bajo el esfuerzo de las unidades de negocios.

Según (Jarama, 2015), el enfoque diferenciador del alineamiento estratégico ha evita que sean vigilados u garantiza la calidad y eficiencia en las actividades.

Chavín (2019). “En el alineamiento estratégico, la comunicación consigue una particular connotación, debido al efecto que logre producir, si el personal está reportado y conoce la iniciativa, consigue entender la necesidad del cambio”.

El alineamiento estratégico del personal médico y asistencial se asume que en instituciones de salud pública pues una y otra vez se ponen en marcha planes métodos y procedimientos para llegar al perfeccionamiento de sus procesos, primordialmente la aplicación de tácticas basadas en lineamientos, procedimientos de las organizaciones, siendo justamente lo que represente un alineamiento estratégico entre las actividades, de las instituciones, lo cual simboliza un desafío relevantes para el logro del propósito que deseamos obtener.

El análisis de la variable Alineamiento estratégico se concreta en las magnitudes: Perspectiva y tarea. Tácticas y metas (Munch, 2005) y mantener una visión de algo esperado y que sea reconocido por méritos.

Serna (2004), muestra que este punto de vista es la “que la organización debe reconocer el compromiso y eficiencia del personal a fin de crear estímulos que inviten a crear pertenencia por parte de los trabajadores”

Visualizar el futuro implica un persistente examen de la compañía frente a su entorno, sabiendo discernir las brechas entre lo que es en la actualidad y lo que desea ser en el futuro con base a sus capacidades y a las oportunidades que regularmente se perfilan en el campo.

Munch (2005). La Tarea es una actividad que debe ser cumplida en un lapso de tiempo determinado. “Las declaraciones de sobre la Tarea tienen que proveer inspiración. Tienen que conceder energía y motivación a la organización.”

Para Kaplan (2000), además la tarea es el medio a través del cual se ejecuta un procedimiento, es la acción es el paso a paso de las operaciones que llevan a cabo dentro de una empresa. Además, es la “definición clara de las actividades de trabajo, donde se detallan sus funciones.

Serna (2004). Otra definición sugiere que el testimonio de la tarea es una expresión perdurable de los fines que distinguen a una organización de otras organizaciones semejantes,

Fred, (2003), considerando que la tarea sirve a la organización como marco de alusión para orientar sus actividades hacia la productividad y competitividad. La tarea en la actualidad se percata de lo que la compañía está realizando para llegar a conseguir el estado en que desea estar. Por esto, es utilizada como la "Estrella del Norte" que reitera el camino que debería continuar la idealización estratégica de toda organización.

Una tarea clara instituye los parámetros que permiten a los dirigentes de grupos encargarse tanto de la responsabilidad como la autoridad. La tarea es para la organización lo que es un mapa para un turista, y proporciona un ámbito para imaginar en la empresa hacerla famosa y llevarla al éxito deseado. Existen indicadores que corresponden a magnitud, perspectiva y tarea, son: la idealización, la ejecución y el control.

Aguiar (2003). En tanto que una idealización es viable solamente si se establecen las gestiones a avanzar y las técnicas procedentes para producirlos, y lograr así las metas deseados. El asunto de la ejecución corresponde a la ejecución de todas aquellas tareas previstas en la idealización de una estrategia.

Para crear de manera física como ocupaciones que trasciendan de los gestiones de idealización y organización, es imperioso que el administrador adopte medidas que aleccionen y prolonguen las ocupaciones pretendidas para que los miembros del conjunto hagan su labor en medio de las medidas usuales esgrimidas por el directivo para que el conjunto entre en acción e involucre guiar, desarrollar, instruir a los directivos, y contribuir para el perfeccionamiento de los colaboradores por medio de su propia creatividad y la retractación a eso se llama ejecución.

Aguiar (2003). En cuanto al control está establecido que, los directivos de una organización una y otra vez han considerado provechoso verificar o examinar lo cual se está realizando para afirmar que el trabajo de otros está prosperando satisfactoriamente y además está destinado a llegar al objetivo establecido. Instaurar un óptimo proyecto, repartir las ocupaciones elementales demandadas

para el proyecto y su ejecución de manera exitosa por cada integrante no es una determinante de que la organización sea exitosa.

Es viable la existencia de discrepancias, erróneas interpretaciones y problemas inadvertidos y van a tener que comunicarse con urgencia al directivo para que se emprenda una acción correctiva.

Aguiar (2003). Las tácticas han de enfocarse a la tarea declarada de la compañía que orienta su desempeño. La conceptualización de táctica procede del vocablo griega estrategos, líder del grupo. Por lo que se considera, viable conceptualizar estrategias para mantener un correcto ambiente de trabajo donde cada trabajador tenga oportunidades de crecimiento y sus competencias vayan acorde a su cargo.

Una meta es un deseo o una aspiración a largo plazo. Lógicamente, el tiempo para alcanzar una determinada meta es variable, estimada en los resultados que una empresa o proyecto desea alcanzar. En lenguaje corporativo u organizacional, la fijación de metas es denominada planificación; y, a su cumplimiento, eficiencia o efectividad. (Cristancho, 2016).

En el diario vivir así como en el desempeño de nuestras actividades, se deben establecer objetivos los mismos que nos lleven al triunfo. Una vez que se cumple con su fijación, éstas se transforman en cierta medida de la identidad del sujeto en retos que lo propician e incitan a modificar costumbres, temperamentos, hábitos, comportamientos y diferentes juicios para descubrir una manera para lograrlas y aventajarlas en aras del prestigio de la organización.

Para Molina, (2000), resulta fundamental considerar que las metas que se establezcan tienen que ser específicos y estar atados a las metas estratégicas de la compañía. Las metas tienen que tener un nivel de dificultad equilibrado y tienen que ser alcanzables y ser bastante sencillos ya que tienen la posibilidad de lucir tan sencillas que ni siquiera se lleven a cabo, tienen que ser retadoras, sin embargo tampoco tienen la posibilidad de ser imposibles de conseguir pues tienen la posibilidad de agobiar a los individuos y fracasar en el intento.

Según Cristancho (2016) son particularidades de unas metas bien asignadas: exactitud, compromiso, reto, simplicidad y retroalimentación. Para que una meta

sea estricta y entendible no debe ser incierta desordenada, y ser fácil de lograr debe ser limitada, tienen que encaminar al trabajador en el establecimiento de los instrumentos y procedimientos adecuados y superarlas.

Las personas conciben gran estimulación en el instante que las metas asignadas permiten desarrollar todas sus habilidades porque de otra manera se obtendrá un efecto contrario. El establecimiento de metas para lograr empeño y empuje que el personal más gran dedicación y potencial de las personas, no anhelan nombrar que estos fines se tornen complicados y engorrosos pues se transforman en un problema que acaba abrumando a los relacionados y haciéndolas imposibles de realizar.

Se indica la separación de las metas grandes en algunas más pequeñas y exactas que al final producirán el impacto deseado. Alrededor de las metas se necesitan erigir un lugar de retroalimentación que consienta producir seguimiento constante a la consecución de las metas. A los líderes les asiste la capacidad de evaluar cada cierto tiempo a sus asistentes y reunirse con ellos para hablar e interactuar en su funcionamiento, hacer los ajustes e implementar estrategias con la finalidad de aumentar la productividad.

El personal Médico que participa en calidad de: líder o desempeña funciones en el área administrativa debe desarrollar capacidades y conocimientos para cuando llegue el momento aplicarlas de acuerdo a sus competencias siempre con la observancia en las metas.

Básicamente la meta constituye esas representaciones mentales llevada a cabo con propósitos y objetivos que desea se obtener. Debe ser clara, dirigida a un tema específico, medible, cuantificable, debe responder a una necesidad específica y además debemos poder medir su progreso. En la situación del centro médico, por ser parte del Ministerio de Salud, las metas van a ser las de la política sectorial Salud.

Las metas se han de entablar de acuerdo a la dedicación de los miembros de la organización por cuanto hay que estimular la persistencia, movilizar el esfuerzo, implementar tácticas nuevas para obtener un mejor criterio y alcanzar las metas que deseamos obtener cuando brindamos los servicios de salud con estos

resultados se notará un cambio propicio, no solo en el ámbito cuantitativo sino también cualitativo en el ámbito de la salud.

La variable metas comprende el análisis de los indicadores: desempeño y logro. De tal forma que al funcionamiento se lo define según García (2001) como aquellas tareas o tácticas apreciables en los empleados para obtener para las estrategias de la organización, las mismas que pueden ser comprobados.

La dedicación de los miembros de las organizaciones se establece como una de las rocas angulares para lograr hacer la efectividad y conseguir el triunfo merecido por éstas.

El indicador logro corresponde a la obtención o consecución de aquello que se vino procurando obtener en determinado tiempo para lo cual nos esmeramos de diferentes maneras para obtener el resultado esperado. (Moreno, 2013). Entonces se dice que el logro no es un impacto del azar o de la suerte que sigue a las personas, sino que es la obtención de algo que un individuo se planteo y gracias a ellas demando tiempo e inversión de voluntad para conseguirse.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En este trabajo se realizó una investigación aplicada, puesto que según (Hernández, 2010) está dirigida a solucionar objetivamente los inconvenientes que se presentan en el clima organizacional estimados entre talento humano, diseño organizacional, cultura organizacional con interacción al alineamiento estratégico del personal sanitario y asistencial del centro de salud.

Se muestra como aplicada pues basado en la averiguación elemental, se formulan premisas e inconvenientes de trabajo para solucionar los inconvenientes de la vida gremial en el personal sanitario, en esta situación el deficiente clima organizacional del centro de salud de Guayaquil.

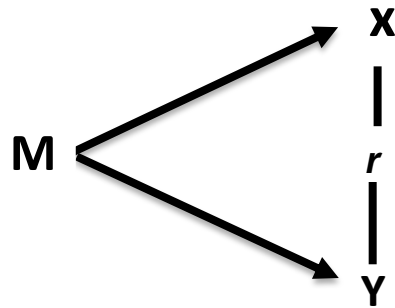
El diseño es no empírico en que se miden 2 variables (Clima organizacional y Alineamiento estratégico del personal sanitario y asistencial), estableciéndose una interacción estadística (correlación) entre ellas sin la necesidad de integrar variables externas para llegar a conclusiones apropiadas; del mismo modo no es permisible manipular las variables de manera independiente, debido a que es imposible, poco a gusto y poco ético.

Esta investigación se enmarca en un análisis transeccional o transversal, debido al acopio de información, ocurrido en un solo momento y tiempo exclusivo, (Rodríguez & Vargas, 2013).

Según Ibarra (2011), se crea la interpretación de la verdad del clima organizacional, alrededor del alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, por medio del esclarecimiento de una secuencia de enunciaciones y de figuraciones conexos entre sí de modo organizado sistemático, supuestos que indudablemente tienen que estar en coherencia con los hechos que se encuentren involucrados con el asunto en el análisis.

El enfoque es de tipo cuantitativo que sigue una pauta predecible y organizada (del proceso) y se debería tener en cuenta que las elecciones críticas sobre el procedimiento se toman previo a recolectar los datos.

Al diseño de este estudio corresponde al siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

X = V1 Clima Organizacional

Y = V2 Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

r = relación entre las dos variables.

3.2 Variables y su operacionalización

Variable 1 al Clima Organizacional, Definiendo conceptualmente clima organizacional como cita Méndez (2009) que dice: “el clima organizacional es la percepción, que tienen el personal de la empresa, según las circunstancias en las que se vean vinculada su relación social y en la estructura organizacional”. Atendiendo a la definición operacional, el clima organizacional, son las sensaciones e impresiones que manifiestan los colaboradores referente al ambiente laboral de una empresa de acuerdo al talento humano, diseño organizacional, y cultura organizacional; realidades que se descubren entre la relación social y la estructura organizacional.

El análisis de la variable 1, se concreta con las dimensiones y sus correspondientes indicadores. Potencial humano: Realización personal, aprovechamiento de capacidades. Diseño organizacional: Estructura, Toma de decisiones. Cultura organizacional: Comunicación, Condiciones laborales.

Variable 2, alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, Doint (2019), menciona como definición conceptual, que “Es el nivel de consistencia y coherencia existente entre el proyecto estratégico, y la cultura, así como cada una de las ocupaciones y labores que se hacen en el proceso de ejecución estratégica”. Del mismo resaltar se tiene, la definición operacional en el sentido de que el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial se cumple orientado por la visión y misión en base a las que se establecen estrategias que conducen al logro de las metas establecidas.

El análisis de la variable 2, comprende las dimensiones e indicadores siguientes; Visión y Misión: Planeación, ejecución y control; se complementa con la revisión de magnitudes con sus que corresponden indicadores; Estrategias: alcance, verificación; Metas: desempeño, logro.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de estudio.

La población, son los elementos a través del cual vamos a realizar el presente estudio. Para ello debemos delimitar el torno, sus características, lugar y tiempo dando origen a los datos de la investigación”. (Tamayo, 2004)

La población de estudio representó el grupo de personas que interactúan en el ambiente general de un Centro de Salud de Guayaquil donde se efectuó la indagación. La población estuvo constituida por 22 doctores, 28 enfermeras, 18 internos de medicina que ofrecen un total de 70 expertos que laboran para el Centro de Salud.

Tabla 1

Distribución de la población del Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Estrato	Sexo		Total
	M	F	
Médicos	7	15	22
Enfermeras	10	18	28
Internos de Medicina	7	11	18
TOTAL	26	44	70

Fuente: Archivo de Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Después de ubicada la población de análisis, se procedió a elegir la muestra, en relación a lo que, (Ballestrini, 2006), confirma, que “Una muestra es un subconjunto de un universo capaz de reproducirse exactamente en ella misma”. O sea, una muestra refleja en sus unidades lo cual pasa en el cosmos por lo cual es viable detectar una muestra representativa constituida por 18 doctores, 15 enfermeras, 17 internos de medicina que ofrecen un total de 50 individuos que laboran en el centro Salud de Guayaquil.

Tabla 2

Distribución de la muestra del Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Estrato	Sexo		Total
	M	F	
Médicos	7	11	18
Enfermeras	8	7	15
Internos de Medicina	7	10	17
TOTAL	22	28	50

Fuente: Archivo de Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Para la selección de la muestra se consideró como criterios de selección: Los criterios de integración, que los seleccionados sean hombre o mujer de 18 años para la aplicación de la encuesta, que posean título profesional en Salud, que laboren en el centro de salud de forma persistente.

Por otro lado, son criterios de exclusión: Hombres o mujeres que aun cuando sean mayores de edad no den el consentimiento, que posean únicamente diplomas; que laboren en la unidad de salud de manera provisional.

Referente a la unidad de estudio, (Corbetta, 2003) plantea que es todos los recursos que conforman la población; siendo constituida por 18 doctores, 15 enfermeras, 17 internos de medicina que ofrecen un total de 50 individuos que laboran en la unidad Salud de Guayaquil.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección den datos

La técnica: “es el proceso estrechamente referente con la exploración de la recolección de los datos, esta etapa involucra 2 relevantes ocupaciones para escoger o desarrollar una herramienta de medición y aplicarlo”. (Ruíz, C., 2013)

En el acopio de datos se usaron las técnicas de la encuesta. Estimando que la encuesta se la tiene como, “la técnica más empleada en las indagaciones. Se usa para recolectar información de individuos en relación a .características...” (Hernández, 2010). Lo cual supone que la información recogida se recibe de la fuente que la emite, sea esta la muestra escogida.

El instrumento aplicado ha sido el cuestionario que se apoya en “un grupo de cuestiones, con factores relevantes para una investigación” (Martínez, F., 2002), el mismo que aplicado a los cincuenta (50) individuos que laboran en el interior de Salud, para lo que se preparó 2 formularios designados uno para cada variable con preguntas cerradas que ofrecen un total de 20 ítems para cada uno, o sea para cada variable.

Validez y Confiabilidad del Instrumento: La validez y confiabilidad son usadas para evaluar la calidad de la investigación. “La validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de manera significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado”.

Mientras que la validez puede ser fiable pero no valida. La fiabilidad es la consistencia de una medida De allí al intentar una validez de contenido, de acuerdo con (Chiner, 2011), ésta se sustenta primordialmente en el juicio de expertos (métodos de juicio), compuesto por 3 profesionales con el grado de Magíster en que se verifico: pertinencia, relevancia y claridad cumplida en:

Concordancias entre: a) la variable y el tamaño b) el tamaño y el indicador c) el indicador y el ítem d) el ítem y la votación de respuesta.

Tabla 3

Relación de validadores

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Mg. Maura Angélica Suárez Herrera	Aplicable
Experto 2	Mg. Lilibeth del Carmen Vilorio Rivero	Aplicable
Experto 3	Mg. Hubises Armenia Narcisa Alcívar Rivas	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

“La validez de criterio se refiere al grado de eficacia que obtendremos de los resultados emanados con determinado instrumento”, ya que pronostican y se relacionan mediante resultados obtenidos con diversos artefactos que determinan un resultado parecido. (Godoy, 2020)

Esta validez de criterio mide el grado de eficacia con el que se pronostica una variable de interés a partir de las puntuaciones obtenida por medio de un test.

Respecto a la validez de constructo, Shuttleworth (2009), señalan que se emplea para determinar si la operacionalidad de una variable desde una realidad contempla la significación teórica Teniendo presente que -clima organizacional- y -Alineación estratégica- son las variables de las cuales el instrumento regula el constructo teórico que se pretende regular.

La fiabilidad que se concluyó fue por medio del coeficiente alfa de Cronbach, cuyo resultado reflejó un valor alfa de Cronbach 0,932 de la variable Clima organizacional y 0,957 con la variable Alineación estratégica, considerado sorprendente.

3.5 Procedimientos

Para realizar el desarrollo del presente estudio se adoptó el siguiente procedimiento general. Luego de quedar establecido el tema, se formularon las metas y las hipótesis, luego se procedió a identificar las técnicas, y aparatos a utilizarse para el acopio de información. Debiendo realizar el requisito de solicitar la correspondiente autorización del distrito de salud para la aplicación de los

instrumentos por cada variable que fue investigada, para después hacer un análisis de estas y describir la situación existente entre Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la validación de los datos a partir de la matriz de datos, sistematizada por cada variable con sus respectivas dimensiones, desde esta se extrajeron los datos para el empleo de la estadística descriptiva, calculando las tablas de frecuencias. Así mismo se empleó la estadística inferencial empleando el programa SPSS al calcular las correlaciones correspondientes entre las variables y las dimensiones para luego contrastarlas a través de la hipótesis general, como específicas.

3.7 Aspectos éticos

Es compromiso tácito el reservar y respetar los resultados logrados en los documentos confidenciales que permiten el Centro de Salud, así como toda fuente empleada respetando la que corresponde propiedad intelectual, de la misma forma respetar la identidad del informante. El soporte de la obtención de información que compromete a la investigadora, se halla en el archivo del consentimiento informado suscrito por los informantes de calidad que incorporan la muestra.

IV. RESULTADOS

Esta sección del trabajo de investigación consigna los valores obtenidos y que permite determinar la correlación entre el clima organizacional en el alineamiento estratégico del equipo médico y personal asistencial en un Centro de Salud en Guayaquil, 2021.

De acuerdo a lo señalado en la parte de la metodología, concerniente, y población se identificó una muestra de cincuenta (50) personas; a quienes les fue aplicado el Cuestionario. Según (Martins, 2020)

De los resultados obtenidos de las variables estudiadas se realiza un análisis sobre las diferentes respuestas dadas para ellos se usa una estadística descriptiva cuando se presentan los datos en forma de cuadros y gráficos ((Martins p. y., 2010) p. 174), complementados con la estadística inferencial.

Objetivo general: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Estadística descriptiva

Tabla 4

Correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del equipo médico y el personal asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Clima organizacional*Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

Tabulación cruzada

Clima organizacional	Alineamiento estratégico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	9	18.0%	6	12.0%	15	30.0%
Alto	0	0.0%	3	6.0%	32	64.0%	35	70.0%
Total	0	0.0%	12	24.0%	38	76.0%	50	100.0%

Fuente: Cuestionario de la encuesta aplicada en un Centro de Salud de Guayaquil.

La información consignada en la tabla 4 refleja la relación de la variable clima organizacional con el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, en la que consta la variable clima organizacional se ubica en nivel alto identificado con el 70%; de los cuales el 64%, se valora en nivel alto a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, así mismo se evidencia que el 30% ubica a la variable clima organizacional en nivel medio, en que el 18% valora a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un nivel medio, quedando establecida la existencia de la correspondencia entre las variables.

Objetivo específico 1: Analizar la correlación del potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Tabla 5

Correlación del potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Potencial humano*Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial.

Tabulación cruzada

Potencial humano	Alineamiento estratégico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	9	18.0%	1	2.0%	10	20.0%
Medio	6	12.0%	0	0.0%	10	20.0%	16	32.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	24	48.0%	24	48.0%
Total	6	12.0%	9	18.0%	36	70.0%	50	100.0%

Fuente: Cuestionario de la encuesta aplicada en el Centro de Salud de Guayaquil.

La información consignada en la tabla 5 refleja la relación de la dimensión potencial humano con el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, en la que consta que tanto la dimensión potencial humano como la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial se encuentran en nivel alto identificado con el 48%; además se evidencia que el 32% ubica a la dimensión potencial humano en nivel medio, y el 0% tasa a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un nivel medio, quedando establecida la existencia de la correlación del potencial humano en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Objetivo específico 2: Examinar la correlación del diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Tabla 6

Correlación del diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Tabulación cruzada

Diseño organizacional	Alineamiento estratégico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	6	12.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	12.0%
Medio	0	0.0%	9	18.0%	6	12.0%	15	30.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	29	58.0%	29	58.0%
Total	6	12.0%	9	18.0%	35	70.0%	50	100.0%

Fuente: Cuestionario de la encuesta aplicada en un Centro de Salud de Guayaquil.

La información consignada en la tabla 6 refleja la relación de la dimensión diseño de la organización con el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, en la que consta que tanto la dimensión diseño organizacional como la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencia se ubica en el 58% de nivel alto la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencia; además se evidencia que el 30% ubica a la dimensión cultura organizacional en nivel medio, y el 18% tasa a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un nivel medio, quedando establecida la existencia de la correlación del diseño organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Objetivo específico 3: Establecer la correlación de la cultura organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Tabla 7

Correlación de la cultura organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Cultura organizacional*Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

Tabulación cruzada

Clima organizacional	Alineamiento estratégico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	6	12.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	12.0%
Medio	0	0.0%	9	18.0%	6	12.0%	15	30.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	29	58.0%	29	70.0%
Total	6	12.0%	9	18.0%	35	70.0%	50	100.0%

Fuente: Cuestionario de la encuesta aplicada en un Centro de Salud de Guayaquil.

La tabla 7 refleja la que hay relación entre la dimensión cultura organizacional con la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, en la que consta que la dimensión potencial humano se ubica en el 70% de nivel alto y la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial está en 58% porcentaje elevado; evidenciándose también un 30% ubicando a la dimensión cultura organizacional en nivel medio, y el 18% tasa a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un nivel medio, quedando establecida la existencia de la correlación de la cultura empresarial en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

Hi: Existe correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

H0: No existe correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Tabla 8

Hipótesis general: Correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Correlaciones

		V1 Clima Organizacional	V2 Alineamiento Estratégico del personal médico y asistencial
V1 Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Con resultado estadístico de correlaciones Pearson que determina la correlación significativa en el nivel 0,01 (1% = 0,01), evidenciándose el alcance de un coeficiente de ,939** que indica una correlación positiva. Razón que aceptamos la hipótesis general formulada en el sentido de que si: Existe correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del equipo médico y el personal asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe correlación entre el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Tabla 9

Hipótesis 1: Correlación entre el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Correlaciones

		D1 Potencial Humano	V2 Alineamiento Estratégico del personal médico y asistencial
D1 Potencial Humano	Correlación de Pearson	1	,742**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El resultado estadístico de correlaciones Pearson que determina la correlación significativa en el nivel 0,01 (1% = 0,01), evidenciándose el alcance de un coeficiente de ,742** que indica una correlación positiva alta y significativa. Por lo cual se acepta la hipótesis específica que se formuló en el sentido de que si:

Existe correlación entre el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Hipótesis específica 2:

H2: Existe correlación entre el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Tabla 10

Hipótesis 2: Correlación entre el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Correlaciones

		D2 Diseño Organizacional	V2 Alineamiento Estratégico del personal médico y asistencial
D2 Diseño Organizacional	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01(2colas)

El resultado estadístico esta dado por la correlación de Pearson que determina la correlación significativa en el nivel 0,01(1%=0,01), evidenciándose el alcance de un coeficiente de 9,28** que indica una correlación positiva muy reveladora.

Por lo cual se acepta la hipótesis especifica que se formuló en el sentido de que si: Existe correlación entre el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un centro de Salud de Guayaquil, 2021

Hipótesis especifica 3:

H3: existe correlación entre la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un centro de Salud Guayaquil, 2021.

Tabla 11

Hipótesis 3: Correlación entre la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Correlaciones

		D3 Cultura Organizacional	V2 Alineamiento Estratégico del personal médico y asistencial
D3 Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,974**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 11 Se consigna el resultado estadístico por correlaciones Pearson donde se determina la correlación con un valor 0,01 (1% = 0,01), evidenciándose el alcance de un coeficiente de ,974** que indica una correlación positiva muy prominente y revelador. Aceptándose la hipótesis específica planteada en el sentido de que si: Existe correlación entre la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del equipo médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional es una de las preocupaciones de las empresas y de sus integrantes, más aún si se trata de un Centro de Salud, como es el caso de la investigación presente que analiza factores referentes al Clima organizacional en el alineamiento estratégico del equipo médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

Del análisis realizado a las tablas resultantes del programa estadístico SPSS se cumple la siguiente discusión:

En cuanto al cumplimiento del objetivo general de: Precisar la correlación entre el clima organizacional en el alineamiento estratégico entre el equipo médico y el personal asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021; se destaca el aporte de (Luthans, 2008) al manifestar que el clima organizacional es, “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”. Además, (Villa, G.; Pons, M. & Bermúdez, V., 2014) refieren que “alineamiento estratégico corresponde al proceso mediante el cual una organización construye una visión compartida y la hace realidad en su gestión diaria, al cual, el control de gestión contribuye indiscutiblemente”.

El resultado de la investigación refleja la relación de la variable clima organizacional con la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, en que consta que la variable clima organizacional se ubica en nivel alto identificado con el 70%; de los cuales el 64%, valora en nivel alto a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial, así mismo se evidencia que el 30% ubica a la variable clima organizacional en nivel medio, en que el 18% valora a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un nivel medio.

Comparando estos resultados con los obtenidos por (Andriazola & López, 2019) “quienes en su trabajo sobre percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule. Chile”. Estableciéndose la concentración

en 7 factores y 30 aspectos en la atención de primer nivel con una varianza el 67,8%, concluyendo que, las dimensiones que afectan el clima organizacional son las diferencias que se observan en los escenarios en que operan los niveles de atención". "Además, (Jarama, 2015) quien con una prueba de independencia el chi cuadrado = 77,946; y el valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ y el coeficiente de contingencia = 594, establece que hay una relación directa y permanente entre el ambiente laboral y alineación estratégica entre el personal de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión". Así mismo, (Astudillo, A. & Espinoza, J., 2016) que determina la correlación significativa en el nivel 0,01 (1% = 0,01), evidenciándose el alcance de un coeficiente de ,974** que indica una correlación positiva muy alta y significativa, resultado que data un 43% en la consideración de que un puesto de trabajo propicio, incide en el rendimiento de los trabajadores al realizar sus tareas.

Para el objetivo específico 1: Analizar la correlación del potencial humano en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud Tipo C de Guayaquil, 2021, se destaca el aporte de (Naíf, 2017) para quien, el potencial humano se da por la congruencia estructural entre los diferentes sistemas, el núcleo del potencial humano está entre el acoplamiento de los sistemas y el comportamiento del sistema para mantener su identidad. De esta relación depende la conservación y la trascendencia de individuos. Además de acuerdo con (Chandler, 1962) El estudio del Alineamiento Estratégico del personal médico y asistencial permiten reconocer que para los países más desarrollados mundo moderno los términos metodología y alineación empresarial son muy conocidos y de larga existencia.

El resultado de la investigación refleja la relación de la dimensión potencial humano con la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, en que consta que, tanto la dimensión potencial humano como la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial se encuentran en nivel alto identificado con el 48%; además se evidencia que el 32% ubica a la dimensión potencial humano en nivel medio, y el 0% tasa en un nivel medio a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial..

Comparando estos resultados con los obtenidos por (Pálate C., 2016) “que reflejan la que el personal colabora con la institución en un 2,17% porcentaje bajo, luego la Motivación 2,32%, Liderazgo 2,58% y con el 2,68% la Reciprocidad”. Los que refleja que el ambiente laboral dentro de la institución es positivo y as su vez existe el medio adecuado para lograr que las condiciones de trabajo mejoren. Así mismo, (Palacios D., 2019) en su trabajo clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí, realizadas las preguntas de los cuestionarios afirma categóricamente que el 95% de aceptación demostrando que el ambiente laboral está en relación directa con el desenvolvimiento profesional de los trabajadores.

En torno al objetivo específico 2: Al examinar una correlación entre diseño organizacional en el alineamiento estratégico del equipo médico y asistencial en un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, es destacable el aporte de (Chiavenato, 2011) que dice, “el diseño organizacional es el método de cimentar y adecuar perennemente la estructura de la organización logrando de esta manera conseguir el efecto deseado es decir lograr los planes y las metas propuestas. Depende del tipo de tecnología que utilice la organización ya sea para alcanzar los objetivos globales.

Como resultado de la investigación refleja la relación de la dimensión diseño organizacional con la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial I de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, en que consta que tanto la dimensión diseño organizacional como la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencia se ubica en el 58% de nivel alto la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencia; además se evidencia que el 30% ubica a la dimensión cultura organizacional en nivel medio, y el 18% tasa en un nivel medio a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial.

Comparando estos resultados con los obtenidos por (Intriago, V. & Tamayo, T., 2015) reflejando un promedio de 3,78 que representan el 76% de los encuestados que consideraron que casi siempre la organización es muy controlada y estructurada, donde los procedimientos formales, las normas y reglas gobiernan el comportamiento de sus empleados, donde las normas y reglamentos condicionan

el comportamiento de los trabajadores, que la caracteriza como una organización muy disciplinada. Así mismo, (Tineo, 2019) presenta el tema Balancead Score Care y el planeamiento estratégico institucional como herramienta de gestión para el centro de salud Calcuta Lima 2019 determinó la existencia de una correlación directa y significativa entre ambas variables con un coeficiente de $R_p = 0,567$, lo cual indicó una correlación moderada, con un nivel de significancia de $\alpha = .005$ y $p = 0.000$.

Respecto al objetivo específico 3: Establecer la correlación de la cultura organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, se destaca el aporte de Vargas (2007) que dice, se define como cultura organizacional podría ser determinada como el proceso que refleja el modo de relación entre los miembros de una organización en especial con los elementos que componen esta organización. Además (Kaplan R. &, 2004) expresa que el alineamiento estratégico implica, alinear los objetivos, planes, actividades colectivas e individuales de las unidades de la empresa y sus subsidiarias, de las áreas orgánicas y funcionales, de los puestos de trabajo y de nuestros proveedores con los de la compañía.

El resultado de la investigación refleja la correspondencia de la dimensión cultura organizacional con la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencia de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, en que consta que la dimensión potencial humano se ubica en el 70% de nivel alto y la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial cuenta con un 58% de significativo; además evidencia 30% y ubica a la dimensión cultura organizacional en nivel medio, y el 18% tasa a la variable alineamiento estratégico del personal médico y asistencial en un nivel medio.

Comparando estos resultados con los obtenidos por (Gamarra E., 2013) demuestra, “como bueno al 59% que representa a 47 trabajadores, el 29% muy bueno que equivale a 23 empleados, el 12% excelente que corresponde a 10 empleados. Además, (Mogrovejo, 2020) obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000, que corresponde a una correlación muy alta y significativa.

VI. CONCLUSIONES

Se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1.Existe correlación del clima organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, pues el resultado estadístico de correlaciones Pearson determina la correlación significativa en nivel 0,01 (1% = 0,01), lográndose un coeficiente de ,939** que indica una correlación positiva muy alta y significativa.

2.Existe correlación del potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, pues el resultado estadístico de correlaciones Pearson determina la correlación significativa en nivel 0,01 (1% = 0,01), lográndose un coeficiente de ,742** que indica una correlación positiva alta y significativa.

3.Existe correlación del diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, pues el resultado estadístico de correlaciones Pearson determina la correlación significativa en nivel 0,01 (1% = 0,01), lográndose un coeficiente de ,928** que indica una correlación positiva muy alta y significativa.

4.Existe correlación de la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del equipo médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021, pues el resultado estadístico de correlaciones Pearson determina la correlación significativa en nivel 0,01 (1% = 0,01), lográndose un coeficiente de ,974** que indica una correlación positiva muy prominente y elocuente.

VII. RECOMENDACIONES

De la obtención de las conclusiones, se recomienda:

1. El ente rector del sector salud debe implementar socializaciones permanentes relacionados con el ambiente laboral para que de este modo el personal a su cargo adquiera una mejor satisfacción respecto a la labor que desempeña.
2. En el Centro de Salud se debe promover la práctica de un buen ambiente laboral enfocado en las dimensiones relacionadas, potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional para de esta manera mejorar las relaciones laborales y la prestación del servicio.
3. Que el director del Centro de Salud, ejecute y active planes para contribuir a la existencia de un óptimo ambiente laboral en los diferentes sectores de la organización, para que los trabajadores proyecten contentamiento en cuanto a la realización personal y el aprovechamiento de las capacidades al atender a los pacientes.
4. Se recomienda a los trabajadores de la institución asistir a talleres que involucren la comunicación, toma de decisiones y condiciones laborales para desarrollar un buen ambiente laboral para de este modo generar satisfacción y resulte positiva la labor realizada por ellos.

REFERENCIAS

- Aguiar, Rosa (2003). *Planeación como etapa del proceso administrativo*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/planeacion-como-etapa-del-proceso-administrativo/>
- Andriazola, F. P., & López, M. J. (octubre - diciembre de 2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1).l
- Astudillo, A. & Espinoza, J. (2016). *Estudio del Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del personal del Área Financiera de la Empresa CNEL EP del Cantón Milagro*. Tesis de Ingeniería Comercial, Universidad Estatal de Milagro, Facultad de Ciencias Administrativas, Milagro.
- Barajas, S. (2020). *El concepto de “autorrealización” como identidad personal. Una revisión crítica*. Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación, 16, 11-24.
- Barragán, H. (2010). Recuperado el 04 de mayo de 2021, de Calameo: <https://es.calameo.com/books/00109075937a1b67d708e>
- Belestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (Séptima edición ed.). (C. asociados, Ed.) Caracas, Venezuela: OBI.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (enero - marzo de 2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134).
- Bernal, D. (2014). *Importancia del cliente interno y externo de las organizaciones*. Tesis de Diplomado, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Estudios a Distancia, Programa de administración de empresas, Bogotá, D.C.
- Bernández, M. (2009). *Desempeño humano: Manual de consultoría*. Chicago: AuthorHouse.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* (Quinta ed.). (García, Ed.) México: Trillas.
- Calderón, G., & Muririllo, S. &. (mayo de 2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos administrativos de Bogotá*, 19(25), 28.

- Calderón, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción de los usuarios del Centro de salud Bellavista, Callao*. Tesis de Maestría en gestión Pública, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Programa de Maestría en Gestión Públicas, Bellavista.
- Campos y Covarrubias, G. &. (enero - junio de 2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, VII(13).
- Cano, F. & Zhañay, J. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público*. Tesis de Maestría en Seguridad y Salud Laboral., Universidad Central del Ecuador , Facultad de Ciencias Psicológicas. Instituto de Investigación y Postgrado , Quito, Ecuador.
- Chauvín, S. (2019). Recuperado el 03 de mayo de 2021, de Mujeres de empresa: http://www.mujeresdeempresa.com/alineacion-estrategica-de-los-recursos-humanos/#Que_Es_La_Alineacion_Estrategica
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). (Chiavenato, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Novena Edición ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración* (Octava ed.). (Chiavenato, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiner, E. (2011). *Materiales docentes de la asignatura Métodos, Diseños y Técnicas de Investigación Psicológica*. Alicante: Universidad de Alicante. Departamento de Psicología de la Salud.
- Chipana, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud Jauja 2018*. Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud, Universidad César vallejo, Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud, Lima, Perú.
- Comité Técnico de Clima Organizacional. (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Documento Técnico, Ministerio de Salud de Perú, Dirección General de Salud de las Personas, Lima, Perú.
- Concalvez, A. (julio de 2009). Dimensiones del clima organizacional. *Revista Énfasis*, 4(3).
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid. McGraw-Hill

- Cortázar, L. (2014). *Incidencia del Clima Laboral en la calidad de atención en Servicios de Salud*. Monografía, Universidad Católica de Manizales, Administración en Salud, Cali.
- Cristancho Dueñas, F. (2016). Recuperado el 29 de abril de 2021, de acsendo: <https://blog.acsendo.com/5-caracteristicas-las-metas-adecuadas-empresa/#>
- Daft, R. L. (2011). *Diseño organizacional* (Décima ed.). (Bores, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Dirección Nacional de servicios académicos virtuales. (2004). Recuperado el 02 de mayo de 2021, de Seminario de teoría administrativa: http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulo5/pages/5.2/52Definicion_estrategia.htm
- Doint, Beyond Limits. (10 de octubre de 2019). *Importancia de la alineación estratégica*. Recuperado el 29 de abril de 2021, de Hlgdoit: <http://www.hlgdoit.com/blog/importancia-de-la-alineacion-estrategica-en-las-organizaciones>
- Domínguez, L.; Ramírez, A. & García, A. (octubre de 2013). El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1).
- Dzul Escamilla, M. (diciembre de 2013). *Los enfoques de la investigación científica*. Recuperado el 08 de mayo de 2021, de Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. Sistema de Universidad Virtual: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14905>
- Fred R., D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica* (Novena ed.). (E. Q. Duarte, Ed.) México: Pearson.
- Galicia, J. A. (2010). Recuperado el 04 de abril de 2021, de mailxmail.com: <http://www.mailxmail.com/curso-comportamiento-organizacional-2/clima-organizacional>
- Gallup, A. (2013). *El país con mayor insatisfacción laboral de Latam –Forbes, sección local*. México.
- Gamarra, E. (2013). *Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del hospital de Santa Elena, Dr. Liborio Pancha, año 2013*. Tesis de Licenciatura en Administración Pública, Universidad Estatal Peninsular, Escuela de Administración, Carrera de Administración Pública, La Libertad.

- García, M.; Domínguez, C. & Ramírez, D. (2013). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Universidad del Valle, Colombia. Cuadernos de Administración. 2009;(42):43-61.
- García, M. (julio - diciembre de 2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración(42).
- Gil, J. (2017). *Estrategias Didácticas Pare El Desarrollo Del Pensamiento Crítico En Los Estudiantes Universitarios*. Universidad militar nueva granada Facultad de educación y humanidades
- Godoy, C. (21 de marzo de 2020). *Lo que no sabías sobre Validez y Confiabilidad de un instrumento*. Obtenido de Tesis con éxitos: <https://tesisdeceroa100.com/lo-que-no-sabias-sobre-validez-y-confiabilidad-de-un-instrumento/>
- González, E. & Pérez, E. (2012). *Condiciones laborales y desgaste profesional*. Alternativas en Psicología Revista semestral. Tercera época Año XVI Número 27. Páginas 1-15.
- Guzmán, L. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en hospitales públicos y privados*. Tesis de Maestría en Servicios de la Salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Sistema de Posgrados, Guayaquil.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (2004). *Comportamiento Organizacional (10ma. (Décima ed.)*. (D. Hellriegel, Ed.) México: Thomsom.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos & Baptista Lucio, Pilar. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (M. Rocha, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, H.; López, J. & Ramos, C. (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición*. Montería. Estudios Gerenciales
- Hernández, S. (2011). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito*". Tesis de Grado Académico de Psicólogo Industrial, Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito, .
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (Cuarta Edición ed.). Bogotá: Ciea-Sypal y Quirón.

- Intriago, V. & Tamayo, T. (2015). *Cultura Organizacional del Centro de Atención Ambulatoria Sur Valdivia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y su relación con el Desempeño Laboral*. Tesis de Ingeniería en Gestión Empresarial, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas, Guayaquil.
- Jarama, R. (2015). *Clima organizacional y alineamiento estratégico de los trabajadores de la Universidad peruana Unión, Lima, 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado. Unidad de Posgrado de Administración, Lima.
- Jude, Timothy & Robbins, Stephen (2009). *Comportamiento organizacional*. Décima tercera edición. México. Pearson Educación.
- Kaplan, R. &. (2004). *Mapas estratégicos. Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles* (Sexta ed.). Barcelona: Gestión 2000.
- Kaplan, R. S. (2000). *Cómo utilizar el Cuadro de Mando Integral, para implantar y gestionar su entorno* (Tercera ed.). Barcelona: Gestión 2000.
- Likerrt, R. (1968). *El factor humano de la empresa* (Primera ed.). (Devito, Ed.) Madrid: Bilbao.
- López, D. (2019). Recuperado el 03 de mayo de 2021, de Diseño organizacional: <https://www.emprendepyme.net/en-que-consiste-el-diseno-organizacional-de-una-empresa.html>
- Louffat, E. (2017). Recuperado el 02 de mayo de 2021, de conexionesam: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). (I. Editores, Ed.) México: McGraw - Hill.
- Machado, M. & Alvarado, J. (2017). *Análisis del clima organizacional de la empresa matriz IIASA de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Maish Molina, E. (2009). Recuperado el 04 de mayo de 2021, de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/alineacion-recursos-humanos-gestion-organizacional/>
- Martínez, F. (2002). *El Cuestionario. Un instrumento para la investigación de las ciencias* (Primera Edición ed.). Barcelona, España: Laertes.

- Mejía, T. (2017). *Investigación correlacional: Definición, tipos y ejemplos*. Recuperado el 09 de mayo de 2021, de Lifeder: <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>
- Méndez, C. (2005). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención* (Primera ed.). Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Méndez, C. (2009). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación* (Cuarta Edición ed.). (I. S.A., Ed.) Santa Fe de Bogotá, Colombia: LIMUSA.
- Mogrovejo, M. (2020). *El Clima Organizacional Y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Sistema de Posgrado, Guayaquil.
- Molina, H. (abril - junio de 2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75).
- Moreno, R. (2013). *Relación entre las metas de logro, la motivación autodeterminada, las creencias implícitas de habilidad y el autoconcepto físico*. Universidad Miguel Hernández. Alicante. Departamento de Psicología y Salud.
- Munch, L. (2005). *Planeación estratégica, el rumbo hacia el éxito* (Tercera ed.). México: Trillas.
- Naíf, F. (2017). Recuperado el 02 de mayo de 2021, de Sales Up: <https://www.salesup.com/crm-online/cc-potencial-humano.shtml>
- Palacios, D. (enero-abril de 2019). Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño del Personal Administrativo de los Distritos de Salud Provincia de Manabí-Ecuador. *ECA SINERGIA*, 10(1).
- Palate, C. (2016). *Clima organizacional del personal de enfermería en el Hospital General Docente Ambato periodo julio 2014 – julio 2015*. Tesis de Maestría en Gerencia de los Servicios de Salud, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Programa de Maestría en Gerencia de los Servicios de Salud, Ambato, Ecuador.
- Parella, S. & Martins, F. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa* (tercera Edición ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC* (Primera ed.). (S. Palma, Ed.) Lima: Cartolan.

- Peláez, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Lima, Perú.
- Pintado Pasapera, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (Primera ed.). (S.R.L., Ed.) Lima, Perú: Arco Iris.
- Robbins, L. y. (2014). *Diseño organizacional* (Cuarta Edición ed.). Madrid, España: La Muralla S.A.
- Robbins, S. & Couler. (2010). *Administración* (Décima Edición ed.). (Robbins, Ed.) México: Pearson.
- Rodríguez, M. & Vargas, D. (2013). *Diseños Cuantitativos de Investigación: Diseños No Experimentales Transeccionales*. Unidad Programática, Universidad Yacambú, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado, Barquisimeto.
- Ruíz, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa. Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos* (Tercera Edición ed.). (E.-B. & Statisticians, Ed.) Houston, Texas: DANAGA.
- Ruíz, M. (2018). *Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa de la Provincia de El Oro*. Tesis de Maestría en Gerencia en Servicios de Salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Escuela de Posgrado, Guayaquil.
- Santander, L. (2013). El alineamiento estratégico para el éxito de una empresa.
- Serna, H. (1994). *Gerencia estratégica* (Primera ed.). (L. E. Ltda., Ed.) Bogotá: Ediciones Bogotá.
- Serna, H. (2004). *Planeación y Gestión Estratégica* (Décima ed.). (P. E. Ltda., Ed.) Santa Fe de Bogotá: Legis Editores S.A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El proceso de la Investigación Científica* (Cuarta Edición ed.). (N. Editores, Ed.) México: LIMUSA.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2004). *El proceso de la Investigación científica* (Cuarta edición ed.). (N. Editores, Ed.) México: LIMUSA.
- Tineo, A. (2019). *Balanced scorecard y planeamiento estratégico institucional como herramienta de gestión para el centro de salud Calcuta, Lima-2019*. Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en gestión Pública, Lima, Perú.

- Tito Huamani, P. (2005). *El Potencial Humano y los estímulos organizacionales*. Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Post Grado, Lima, Perú.
- Toro, F. & Sanín, A. (2013). *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias* (Primera ed.). (T. Fernando, Ed.) Medellín, Colombia: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel).
- Vargas Hernández, J. G. (2007). *La Cultura organizacional en México* (Tercera ed.). (J. C. Martínez, Ed.) México: Pearson.
- Vara A. ¿Cómo evaluar la rigurosidad de las tesis doctorales? Lima: Universidad De San Martín de Porres; 2010.
- Veloz, P. (enero de 2015). *La Cultura organizacional en Centros de Primer Nivel de atención de salud Pública de Zona 5-Guayas: Diseño de un Manual Administrativo orientado al mejoramiento de atención al usuario, en Gestión de Medicina Preventiva*. Tesis de Maestría en Servicios de Salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Sistema de Posgrado, Guayaquil, Ecuador.
- Vera, N. (enero-marzo de 2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1).
- Villa, E.; Pons, R. & Bermudez, Y. (enero - junio de 2014). El alineamiento estratégico y la calidad de la gestión en las universidades. *Prospectiva*, 12(1), 45 - 56.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala valorativa
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la percepción, que tienen los miembros de la organización respecto de ella, según las condiciones que halla en su proceso de relación social y en la estructura organizacional Méndez (2009)	Sensaciones e impresiones que manifiestan los colaboradores referente al ambiente laboral de una empresa de acuerdo al talento humano, diseño organizacional, y cultura organizacional; realidades que se descubren entre la relación social y la estructura organizacional.	Potencial humano	1 -2 -3 - 4 - 5 - 6 - 7	Nunca – A veces – Siempre	1 – 2 – 3
			Diseño organizacional	8 - 9 - 10 - 11 - 12- 13 - 14	Nunca – A veces – Siempre	
			Cultura organizacional	15- 16- 17- 18 - 19 - 20	Nunca – A veces – Siempre	
ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PERSONAL MÉDICO Y ASISTENCIAL	Es el grado de consistencia y coherencia que existe entre el plan estratégico, la cultura, así como todas las actividades y tareas que se realizan en el proceso de ejecución estratégica. Doint (2019)	El alineamiento estratégico del personal médico y asistencial se cumple orientado por la visión y misión en base a las que se establecen estrategias que conducen al logro de las metas establecidas.	Visión y Misión	1 -2 -3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9	Nunca – A veces – Siempre	1 – 2 – 3
			Estrategias:	10 – 11 – 12 – 13 – 14 -15	Nunca – A veces – Siempre	
			Metas	16 – 17 – 18 – 19 - 20	Nunca – A veces – Siempre	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DE DISEÑO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Cuál es la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021?	Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	Existe correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021	CLIMA ORGANIZACIONAL	Potencial humano	Tipo de Investigación: Aplicada	Técnicas: Encuesta
				Diseño organizacional		
				Cultura organizacional		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			Diseño de Investigación: No experimental-descriptivo-correlacional	Instrumentos: Cuestionario
1) ¿Cómo se correlaciona el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021?	1) Analizar la correlación del potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud, de Guayaquil, 2021.	1) Existe correlación entre el potencial humano y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.	ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PERSONAL MÉDICO Y ASISTENCIAL	Visión y Misión		
2) ¿Cómo se correlaciona el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021?	2) Examinar la correlación del diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.	2) Existe correlación entre el diseño organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.		Estrategias		
3) ¿Cómo se correlaciona la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021?	3) Establecer la correlación de la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.	3) Existe correlación entre la cultura organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021		Metas		

Instrumento de la variable1: Clima organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Dirigida a: Personal de médicos, enfermeras e internos de medicina de un Centro de Salud de Guayaquil, Ecuador

TEMA: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

INSTRUCCIONES: Seleccione y escriba una (X) en el casillero según su criterio

La obtención de la información se hace considerando los siguientes indicadores:

- 3. Siempre
- 2. A veces
- 1. Nunca

CONTROL DEL CUESTIONARIO

Número de Encuesta:

Fecha de Encuesta:

CARACTERÍSTICAS DE IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO

1. Edad:

2. Género:

- Femenino
- Masculino

3. Instrucción

- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

variable 1 Clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN		
			1	2	3
POTENCIAL HUMANO	Realización personal	1. ¿El personal del Centro de Salud adopta iniciativas en la solución de los problemas?			
		2. ¿La relación con el personal del Centro de Salud y los pacientes es gratificante?			
		3. ¿En el Centro de Salud, el personal realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso?			
		4. ¿Se promueven cursos de actualización o perfeccionamiento para desempeñarse en competencias de acuerdo al puesto?			
	Aprovechamiento de capacidades	5. ¿El personal es capacitado priorizando actualización para la mejora del nivel de competencia?			
		6. ¿En el Centro de Salud se valora los altos niveles de desempeño?			
		7. ¿En el Centro de salud se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?			

DISEÑO ORGANIZACIONAL	Estructura	8. ¿En el Centro de Salud las funciones y responsabilidades del personal están bien definidas?			
		9. ¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad el trabajo del personal?			
		10. ¿La cadena de mandos es flexible y adaptable a los cambios?			
		11. ¿Son satisfactorios los procedimientos disponibles en el Centro de Salud para atender reclamos y dificultades?			
	Toma de decisiones	12. ¿La organización de los servicios no afecta el desenvolvimiento al interior del Centro de Salud?			
		13. ¿Hay buen trato para todo el personal, independientemente del cargo que ocupa?			
14. ¿Por parte de los directivos del Centro de Salud hay preocupación por las necesidades primordiales del personal que labora en la institución?					
CULTURA ORGANIZACIONAL	Comunicación	15. ¿Se difunden funciones que debe cumplir el personal de cada área?			
		16. ¿Existen suficientes canales de información?			
		17. ¿La información de interés llega a todos de manera oportuna?			
	Condiciones laborales	18. ¿En el Centro de Salud, se espera y recompensa que el personal sea sumamente organizado?			
		19. ¿En el Centro de Salud se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?			
		20. ¿El Centro de Salud proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para el cumplimiento del trabajo?			

Firma de la evaluadora

Ficha técnica de la variable1: Clima organizacional

I. Datos generales:

- 1.1. Nombre : Cuestionario de clima organizacional
- 1.2. Autor : Villamar Palma Julia Irene
- 1.3. Fecha : 2021
- 1.4. Dimensiones : Potencial humano, Diseño organizacional, Cultura organizacional.
- 1.5. N° de ítems : 20 ítems
- 1.6. Aplicación : Personal que labora en el Centro de Salud de Guayaquil
- 1.7. Nivel de aplicación : Individual
- 1.8. Duración : 20 minutos

II. Objetivo:

Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

III. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos

Confiabilidad: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach ,932

IV. Descripción del instrumento:

El cuestionario del Clima organizacional está integrado de 3 dimensiones: Potencial humano, Diseño organizacional, Cultura organizacional; moderadas mediante 20 ítems.

Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que las miden.

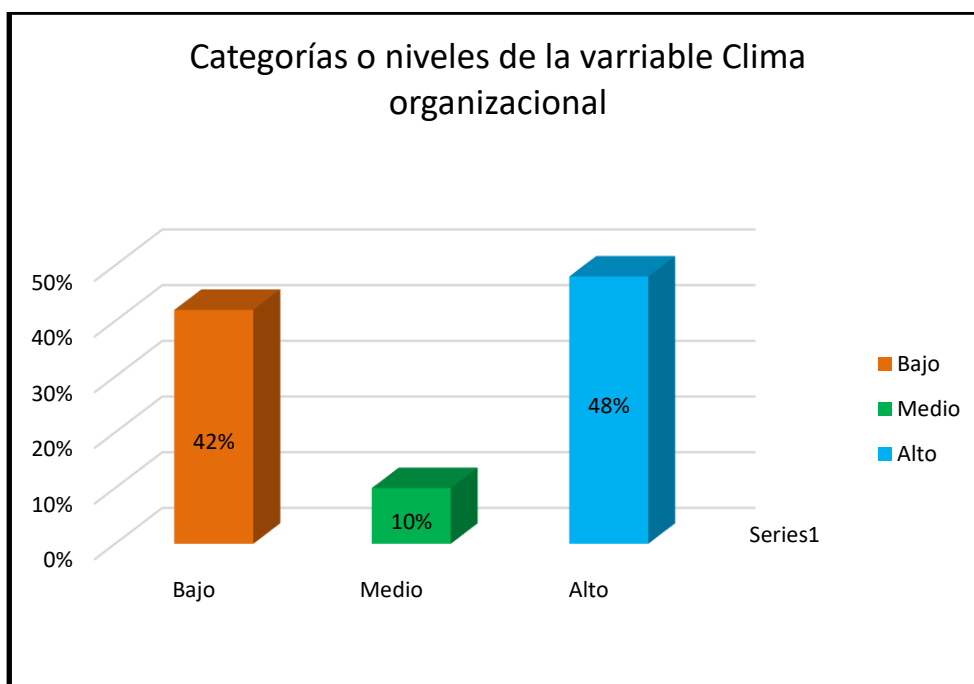
DIMENSIONES	Ítems	Total
Potencial humano	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	07
Diseño organizacional	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	07
Cultura organizacional	15, 16, 17,18,19,20	06

V. Categorías o niveles:

Bajo, Medio, Alto

Categorías de la variable	
41 – 47	Bajo
48 – 54	Medio
55 – 61	Alto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	42%
Medio	5	10%
Alto	24	48%
TOTAL	50	100%



Categorías de las dimensiones del Clima organizacional

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Potencial humano	10 – 13	14 – 17	18 – 21
Diseño organizacional	16 – 17,6	17,7 – 19,3	19,4 – 21
Cultura organizacional	10 – 12,6	12,7 – 15,3	15,4 – 18

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: Clima organizacional

Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																								
POTENCIAL HUMANO							DISEÑO ORGANIZACIONAL							CULTURA ORGANIZACIONAL							Σ			
1	2	3	4	5	6	7	T.D.	8	9	10	11	12	13	14	T.D.	15	16	17	18	19		20	T.D.	
1	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	2	1	2	3	2	16	2	2	2	1	2	1	26	57
2	2	2	3	1	1	2	3	14	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	31	62
3	3	2	3	1	1	1	2	13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	37	70
4	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	2	1	2	3	2	16	2	2	2	1	2	1	26	57
5	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
6	3	2	3	1	1	1	2	13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	37	70
7	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
8	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
9	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
10	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	2	1	2	3	2	16	2	2	2	1	2	1	26	57
11	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
12	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
13	3	2	3	1	1	1	2	13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	37	70
14	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
15	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	2	1	2	3	2	16	2	2	2	1	2	1	26	57
16	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
17	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
18	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
19	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
20	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
21	2	2	3	1	1	2	3	14	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	31	62
22	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
23	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
24	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
25	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
26	2	2	3	1	1	2	3	14	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	31	62
27	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
28	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
29	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
30	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	2	1	2	3	2	16	2	2	2	1	2	1	26	57
31	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
32	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
33	3	2	3	1	1	1	2	13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	37	70
34	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
35	2	2	3	1	1	2	3	14	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	31	62
36	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
37	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
38	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
39	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
40	2	2	3	1	1	2	3	14	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	31	62
41	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
42	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60
43	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
44	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	2	1	2	3	2	16	2	2	2	1	2	1	26	57
45	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
46	3	2	3	1	1	1	2	13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	37	70
47	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
48	2	2	3	1	1	2	3	14	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	31	62
49	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	39	80
50	2	2	1	1	1	1	2	10	1	3	3	3	2	3	3	18	2	2	2	2	3	3	32	60

Estadístico de fiabilidad de la Variable 1: Clima organizacional

Fiabilidad

Escala: Variable 1: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	20

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	74,857 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	61,086	4	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,72.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	48,62	55,791	,926	,924
p2	49,20	62,939	,000	,935
p3	48,68	54,304	,689	,927
p4	49,12	51,047	,815	,925
p5	49,12	51,047	,815	,925
p6	48,88	54,965	,544	,932
p7	48,60	57,061	,753	,927
p8	48,56	56,782	,475	,933
p9	48,20	62,939	,000	,935
p10	48,44	59,109	,549	,930
p11	48,66	56,678	,542	,930
p12	48,62	55,791	,926	,924
p13	48,20	62,939	,000	,935
p14	48,44	59,109	,549	,930
p15	48,62	55,791	,926	,924
p16	48,50	57,276	,778	,926
p17	48,72	55,553	,948	,923
p18	48,74	53,543	,861	,923
p19	48,32	60,549	,447	,932
p20	48,56	56,904	,531	,931

**Matriz de validación del experto del Instrumento de la
variable1: Clima organizacional**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Clima organizacional"

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

DIRIGIDO A: Personal de Médicos, Enfermeras e Internos de Medicina del Centro de Salud de Guayaquil, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Suárez Herrera, Maura Angélica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------


Mg. Maura Angélica Suárez Herrera
C.C. 0700953268

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

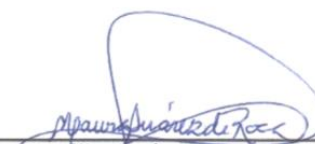
TITULO: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

AUTORA: Julia Irene Villamar Palma

ASESOR: Dr. Carlos Alberto Luque Ramos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL: Es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (60)	POTENCIAL HUMANO	Realización personal	¿El personal del Centro de Salud adopta iniciativas en la solución de los problemas?				✓		✓		✓		✓		
			¿La relación con el personal del Centro de Salud y los pacientes es gratificante?								✓		✓		
			¿En el Centro de Salud, el personal realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso?								✓		✓		
			¿Se promueven cursos de actualización o perfeccionamiento para desempeñarse en competencias de acuerdo al puesto?								✓		✓		
		Aprovechamiento de capacidades	¿El personal es capacitado priorizando actualización para la mejora del nivel de competencia?								✓		✓		
			¿En el Centro de Salud se valora los altos niveles de desempeño?								✓		✓		
			¿En el Centro de salud se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?								✓		✓		

DISEÑO ORGANIZACIONAL	Enfoque de procesos	¿En el Centro de Salud las funciones y responsabilidades del personal están bien definidas?				✓	✓			✓		✓			
		¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad el trabajo del personal?								✓		✓			
		¿La cadena de mandos es flexible y adaptable a los cambios?								✓		✓			
		¿Son satisfactorios los procedimientos disponibles en el Centro de Salud para atender reclamos y dificultades?								✓		✓			
	Relaciones formales	¿La organización de los servicios no afecta el desenvolvimiento al interior del Centro de Salud?								✓		✓			
		¿Hay buen trato para todo el personal, independientemente del cargo que ocupa?								✓		✓			
		¿Por parte de los directivos del Centro de Salud hay preocupación por las necesidades primordiales del personal que labora en la institución?								✓		✓			
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Comunicación	¿Se difunden funciones que debe cumplir el personal de cada área?								✓		✓		
			¿Existen suficientes canales de información?								✓		✓		
			¿La información de interés llega a todos de manera oportuna?								✓		✓		
Condiciones laborales		¿En el Centro de Salud, se espera y recompensa que el personal sea sumamente organizado?				✓		✓							
		¿En el Centro de Salud se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?				✓		✓							
		¿El Centro de Salud proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para el cumplimiento del trabajo?				✓		✓							


Mg. Maura Angélica Suárez Herrera
 C.C. 0700953268

**Matriz de validación del experto del Instrumento de la
variable1: Clima organizacional**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Clima organizacional"

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.


DIRIGIDO A: Personal de Médicos, Enfermeras e Internos de Medicina del Centro de Salud de Guayaquil, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Viloría Rivero, Lilibeth del Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



MSc. Lilibeth del Carmen Viloría Rivero
CC. 0962061115

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS


TITULO: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

AUTORA: Julia Irene Villamar Palma

ASESOR: Dr. Carlos Alberto Luque Ramos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES									
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítems y la opción de respuesta											
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO										
CLIMA ORGANIZACIONAL: Es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. (60)	POTENCIAL HUMANO CURRICULAR	Realización personal	¿El personal del Centro de Salud adopta iniciativas en la solución de los problemas?				✓		✓			✓												
			¿La relación con el personal del Centro de Salud y los pacientes es gratificante?												✓		✓							
			¿En el Centro de Salud, el personal realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso?																	✓		✓		
			¿Se promueven cursos de actualización o perfeccionamiento para desempeñarse en competencias de acuerdo al puesto?												✓		✓							
		Aprovechamiento de capacidades	¿El personal es capacitado priorizando actualización para la mejora del nivel de competencia?																	✓		✓		
			¿En el Centro de Salud se valora los altos niveles de desempeño?																					
			¿En el Centro de salud se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?												✓		✓							

	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Enfoque de procesos	¿En el Centro de Salud las funciones y responsabilidades del personal están bien definidas?				✓	✓		✓		✓		
			¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad el trabajo del personal?							✓		✓		
			¿La cadena de mandos es flexible y adaptable a los cambios?							✓		✓		
			¿Son satisfactorios los procedimientos disponibles en el Centro de Salud para atender reclamos y dificultades?							✓		✓		
		Relaciones formales	¿La organización de los servicios no afecta el desenvolvimiento al interior del Centro de Salud?							✓		✓		
			¿Hay buen trato para todo el personal, independientemente del cargo que ocupa?							✓		✓		
	¿Por parte de los directivos del Centro de Salud hay preocupación por las necesidades primordiales del personal que labora en la institución?					✓		✓						
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Comunicación	¿Se difunden funciones que debe cumplir el personal de cada área?							✓		✓		
			¿Existen suficientes canales de información?							✓		✓		
			¿La información de interés llega a todos de manera oportuna?							✓		✓		
		Condiciones laborales	¿En el Centro de Salud, se espera y recompensa que el personal sea sumamente organizado?							✓		✓		
			¿En el Centro de Salud se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?							✓		✓		
¿El Centro de Salud proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para el cumplimiento del trabajo?						✓					✓			


 MSc. Lilibeth del Carmen Vilorio Rivero
 CC. 0962061115

**Matriz de validación del experto del Instrumento de la
variable1: Clima organizacional**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Clima organizacional"

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

DIRIGIDO A: Personal de Médicos, Enfermeras e Internos de Medicina de un Centro de Salud de Guayaquil, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcívar Rivas, Hubises Armenia Narcisa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría

VALORACIÓN:

Alto✓	Regular	Bajo
-------	---------	------


Magíster Armenia Alcívar Rivas
C.C. 1303769556

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS


TITULO: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

AUTORA: Julia Irene Villamar Palma

ASESOR: Dr. Carlos Alberto Luque Ramos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL: Es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (CO)	POTENCIAL HUMANO	Realización personal	¿El personal del Centro de Salud adopta iniciativas en la solución de los problemas?				✓		✓		✓		✓		
			¿La relación con el personal del Centro de Salud y los pacientes es gratificante?								✓		✓		
			¿En el Centro de Salud, el personal realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso?								✓		✓		
			¿Se promueven cursos de actualización o perfeccionamiento para desempeñarse en competencias de acuerdo al puesto?								✓		✓		
		Aprovechamiento de capacidades	¿El personal es capacitado priorizando actualización para la mejora del nivel de competencia?								✓		✓		
			¿En el Centro de Salud se valora los altos niveles de desempeño?								✓		✓		
			¿En el Centro de salud se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?								✓		✓		

DISEÑO ORGANIZACIONAL	Enfoque de procesos	¿En el Centro de Salud las funciones y responsabilidades del personal están bien definidas?				✓	✓			✓		✓							
		¿Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad el trabajo del personal?								✓		✓							
		¿La cadena de mandos es flexible y adaptable a los cambios?								✓		✓							
		¿Son satisfactorios los procedimientos disponibles en el Centro de Salud para atender reclamos y dificultades?								✓		✓							
	Relaciones formales	¿La organización de los servicios no afecta el desenvolvimiento al interior del Centro de Salud?								✓		✓							
		¿Hay buen trato para todo el personal, independientemente del cargo que ocupa?								✓		✓							
		¿Por parte de los directivos del Centro de Salud hay preocupación por las necesidades primordiales del personal que labora en la institución?								✓		✓							
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Comunicación	¿Se difunden funciones que debe cumplir el personal de cada área?												✓		✓		
			¿Existen suficientes canales de información?												✓		✓		
			¿La información de interés llega a todos de manera oportuna?												✓		✓		
Condiciones laborales		¿En el Centro de Salud, se espera y recompensa que el personal sea sumamente organizado?				✓		✓											
		¿En el Centro de Salud se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?				✓		✓											
		¿El Centro de Salud proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para el cumplimiento del trabajo?				✓		✓											


 Magíster Armenia Alcívar Rivas
 C.C. 1303769556

Instrumento de la variable2: Alineamiento Estratégico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Dirigida a: Personal de médicos, enfermeras e internos de medicina de un Centro de Salud Tipo C de Guayaquil, Ecuador

TEMA: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021

INSTRUCCIONES: Seleccione y escriba una (X) en el casillero según su criterio
La obtención de la información se hace considerando los siguientes indicadores:

- 3. Siempre
- 2. A veces
- 1. Nunca

CONTROL DEL CUESTIONARIO

Número de Encuesta:

Fecha de Encuesta:

CARACTERÍSTICAS DE IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO

4. Edad:

5. Género:

- Femenino
- Masculino

6. Instrucción

- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

variable 2

Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN		
			1	2	3
VISIÓN Y MISIÓN	Planeación	1. ¿Existe una clara definición de visión, misión y valores en el Centro de Salud?			
		2. ¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución?			
		3. ¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen del Centro de Salud?			
	Ejecución	4. ¿Existe una estructura organizativa definida en el Centro de Salud que ayude a brindar un mejor servicio?			
		5. ¿El personal cumple de manera organizada las funciones inherentes a su cargo dentro del Centro de Salud?			
		6. ¿El personal realiza tareas o actividades de apoyo que le son asignadas dentro del Centro de Salud?			
	Control	7. ¿El tipo de control actual dentro del Centro Asistencial es suficiente?			
		8. ¿Se ejecuta labor de monitoreo a las diferentes áreas y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?			
		9. ¿Se evidencia ampliamente el control realizado a los procesos del Centro Asistencial?			

ESTRATEGIAS	Alcance	10. ¿El Centro de Salud cuenta con estrategias para mejorar la calidad de atención a los pacientes?			
		11. ¿El monitoreo y evaluación se cumple con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente?			
		12. ¿El Centro de Salud al ejecutar las actividades programadas busca la efectividad del alineamiento estratégico?			
	Verificación	13. ¿Las estrategias diseñadas en cada proceso son pertinentes y suficientes para la prestación del servicio?			
		14. ¿Garantiza la clara adjudicación de responsabilidades y la experiencia del personal en los servicios de todas las áreas?			
		15. ¿El cumplimiento de las funciones del personal del Centro de Salud se alinea a las estrategias establecidas?			
METAS	Desempeño	16. ¿El personal del Centro de Salud asegura sus niveles de logro en el trabajo?			
		17. ¿El servicio que presta el personal del Centro de Salud da respuesta a las necesidades actuales de los pacientes?			
		18. ¿Las metas fijadas son ambiciosas pero realistas?			
	Logro	19. ¿El alineamiento estratégico del Centro de Salud se orienta hacia el diseño de una mejor atención?			
		20. ¿El personal se alinea estratégicamente al logro de las metas con el cumplimiento de sus funciones?			

Firma de la evaluadora

Ficha técnica de la

Variable 2: Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

I. Datos generales:

- 1.1. Nombre : Cuestionario de alineamiento estratégico del personal médico y asistencial
- 1.2. Autor : Villamar Palma Julia Irene
- 1.3. Fecha : 2021
- 1.4. Dimensiones : Visión y misión, estrategias, metas
- 1.5. N° de ítems : 20 ítems
- 1.6. Aplicación : Personal que labora en el Centro de Salud
- 1.7. Nivel de aplicación : Individual
- 1.8. Duración : 20 minutos

II. Objetivo:

Determinar la correlación entre el clima organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

III. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos

Confiabilidad: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach ,957

IV. Descripción del instrumento:

El cuestionario del alineamiento estratégico del personal médico y asistencial está integrado de 3 dimensiones: Visión y misión, estrategias, metas; moderadas mediante 20 ítems.

La siguientes es la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que las miden.

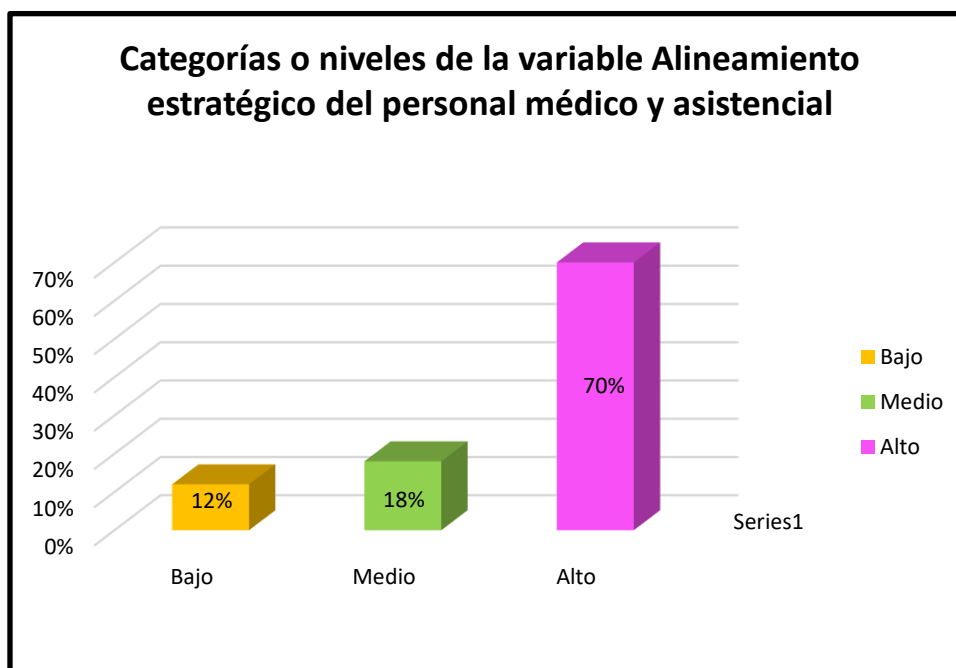
DIMENSIONES	Ítems	Total
Visión y misión	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	09
Estrategias	10, 11, 12, 13, 14, 15	06
Metas	16, 17,18,19, 20	05

V. Categorías o niveles:

Bajo, Medio, Alto

Categorías de la variable	
34 – 42	Bajo
43 – 51	Medio
52 – 60	Alto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12%
Medio	9	18%
Alto	35	70%
TOTAL	50	100%



Categorías de las dimensiones del alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Visión y misión	17 – 23,3	20,4 – 23,7	23,8 – 27
Estrategias	12 – 13,3	13,4 – 15,7	17 – 18
Metas	10 – 11,6	11,7 – 13,3	13,4 – 15

BASE DE DATOS DE LA

VARIABLE 2: Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

Variable 2: ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PERSONAL MÉDICO Y ASISTENCIAL																							Σ
VISIÓN Y MISIÓN										ESTRATEGIAS						METAS							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	T.D.	10	11	12	13	14	15	T.D.	16	17	18	19	20	T.D.	
1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	10	39
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	12	52
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	14	54
4	2	1	1	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	10	39
5	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
6	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	14	54
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
8	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
10	2	1	1	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	10	39
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
13	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	14	54
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
15	2	1	1	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	10	39
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
17	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
19	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
21	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	12	52
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
23	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
26	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	12	52
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
28	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
30	2	1	1	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	10	39
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
33	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	14	54
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
35	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	12	52
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
37	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
40	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	12	52
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
42	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
44	2	1	1	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	10	39
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
46	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	14	54
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
48	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	12	52
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	60
50	2	2	3	3	2	3	3	1	2	21	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	13	47

Estadístico de fiabilidad de la

Variable 2: Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

Fiabilidad

Escala: Variable 2: Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	20

Estadística del total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	50,96	48,162	,844	,952
p02	51,06	45,282	,891	,951
p03	50,78	47,563	,691	,954
p04	50,88	50,598	,503	,956
p05	50,84	48,504	,858	,952
p06	50,58	54,493	-,096	,960
p07	50,76	50,921	,529	,956
p08	51,02	46,510	,662	,956
p09	50,96	48,162	,844	,952
p010	50,84	48,504	,858	,952
p011	51,06	48,221	,824	,952
p012	50,76	50,921	,529	,956
p013	50,84	48,504	,858	,952
p014	50,96	48,162	,844	,952
p015	50,84	48,504	,858	,952
p016	50,66	50,800	,715	,954
p017	50,76	50,921	,529	,956
p018	50,96	48,162	,844	,952
p019	50,78	50,502	,582	,955
p020	50,96	48,162	,844	,952

**Matriz de validación del experto del Instrumento de la
Variable 2: Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario sobre Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial”

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

DIRIGIDO A: Personal de Médicos, Enfermeras e Internos de Medicina de un Centro de Salud de Guayaquil, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Suárez Herrera, Maura Angélica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------


Mg. Maura Angélica Suárez Herrera
C.C. 0700953268

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

TITULO: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

AUTORA: Julia Irene Villamar Palma

ASESOR: Dr. Carlos Alberto Luque Ramos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PERSONAL MÉDICO Y ASISTENCIAL: Es el grado de consistencia y coherencia que existe entre el plan estratégico, la cultura, así como todas las actividades y tareas que se realizan en el proceso de ejecución estratégica. (71)	VISIÓN Y MISIÓN	Planeación	¿Existe una clara definición de visión, misión y valores en el Centro de Salud?									✓		✓				
			¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución?											✓		✓		
			¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen del Centro de Salud?												✓		✓	
		Ejecución	¿Existe una estructura organizativa definida en el Centro de Salud que ayude a brindar un mejor servicio?													✓		
			¿El personal cumple de manera organizada las funciones inherentes a su cargo dentro del Centro de Salud?						✓							✓		
			¿El personal realiza tareas o actividades de apoyo que le son asignadas dentro del Centro de Salud?													✓		
		Control	¿El tipo de control actual dentro del Centro Asistencial es suficiente?													✓		
			¿Se ejecuta labor de monitoreo a las diferentes áreas y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?													✓		
			¿Se evidencia ampliamente el control realizado a los procesos del Centro Asistencial?													✓		

	ESTRATEGIAS CURRICULAR	Alcance	¿El Centro de Salud cuenta con estrategias para mejorar la calidad de atención a los pacientes?				✓	✓		✓		✓		
			¿El monitoreo y evaluación se cumple con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente?							✓		✓		
			¿El Centro de Salud al ejecutar las actividades programadas busca la efectividad del alineamiento estratégico?							✓		✓		
		Verificación	¿Las estrategias diseñadas en cada proceso son pertinentes y suficientes para la prestación del servicio?							✓		✓		
			¿Garantiza la clara adjudicación de responsabilidades y la experiencia del personal en los servicios de todas las áreas?							✓		✓		
			¿El cumplimiento de las funciones del personal del Centro de Salud se alinea a las estrategias establecidas?							✓		✓		
	METAS	Desempeño	¿El personal del Centro de Salud asegura sus niveles de logro en el trabajo?							✓		✓		
			¿El servicio que presta el personal del Centro de Salud da respuesta a las necesidades actuales de los pacientes?							✓		✓		
			¿Las metas fijadas son ambiciosas pero realistas?							✓		✓		
		Logro	¿El alineamiento estratégico del Centro de Salud se orienta hacia el diseño de una mejor atención?							✓		✓		
			¿El personal se alinea estratégicamente al logro de las metas con el cumplimiento de sus funciones?							✓		✓		


Mg. Maura Angélica Suárez Herrera
C.C. 0700953268

Matriz de validación del experto del Instrumento de la

Variable 2: Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario sobre Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial”

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

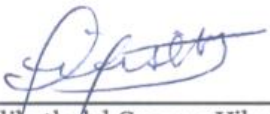
DIRIGIDO A: Personal de Médicos, Enfermeras e Internos de Medicina de un Centro de Salud de Guayaquil, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Viloría Rivero, Lilibeth del Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría

VALORACIÓN:

Alto✓	Regular	Bajo
-------	---------	------


MSc. Lilibeth del Carmen Viloría Rivero
CC. 0962061115

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS


TITULO: Clima organizacional y alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

AUTORA: Dra. Julia Irene Villamar Palma

ASESOR: Dr. Carlos Alberto Luque Ramos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PERSONAL MÉDICO Y ASISTENCIAL: Es el grado de consistencia y coherencia que existe entre el plan estratégico, la cultura, así como todas las actividades y tareas que se realizan en el proceso de ejecución estratégica. (71)	VISIÓN Y MISIÓN	Planeación	¿Existe una clara definición de visión, misión y valores en el Centro de Salud?									✓		✓				
			¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución?											✓		✓		
			¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen del Centro de Salud?												✓		✓	
		Ejecución	¿Existe una estructura organizativa definida en el Centro de Salud que ayude a brindar un mejor servicio?													✓		
			¿El personal cumple de manera organizada las funciones inherentes a su cargo dentro del Centro de Salud?						✓							✓		
			¿El personal realiza tareas o actividades de apoyo que le son asignadas dentro del Centro de Salud?													✓		
		Control	¿El tipo de control actual dentro del Centro Asistencial es suficiente?													✓		
			¿Se ejecuta labor de monitoreo a las diferentes áreas y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?													✓		
			¿Se evidencia ampliamente el control realizado a los procesos del Centro Asistencial?													✓		

	ESTRATEGIAS CURRICULAR	Alcance	¿El Centro de Salud cuenta con estrategias para mejorar la calidad de atención a los pacientes?				✓	✓		✓		✓		
			¿El monitoreo y evaluación se cumple con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente?							✓		✓		
			¿El Centro de Salud al ejecutar las actividades programadas busca la efectividad del alineamiento estratégico?							✓		✓		
		Verificación	¿Las estrategias diseñadas en cada proceso son pertinentes y suficientes para la prestación del servicio?							✓		✓		
			¿Garantiza la clara adjudicación de responsabilidades y la experiencia del personal en los servicios de todas las áreas?							✓		✓		
			¿El cumplimiento de las funciones del personal del Centro de Salud se alinea a las estrategias establecidas?							✓		✓		
	METAS	Desempeño	¿El personal del Centro de Salud asegura sus niveles de logro en el trabajo?							✓		✓		
			¿El servicio que presta el personal del Centro de Salud da respuesta a las necesidades actuales de los pacientes?							✓		✓		
			¿Las metas fijadas son ambiciosas pero realistas?							✓		✓		
		Logro	¿El alineamiento estratégico del Centro de Salud se orienta hacia el diseño de una mejor atención?							✓		✓		
			¿El personal se alinea estratégicamente al logro de las metas con el cumplimiento de sus funciones?							✓		✓		



MSc. Lilibeth del Carmen Vilorio Rivero
CC. 0962061115

**Matriz de validación del experto del Instrumento de la
Variable 2: Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Alineamiento estratégico del personal médico y asistencial"

OBJETIVO: Determinar la correlación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.


DIRIGIDO A: Personal de Médicos, Enfermeras e Internos de Medicina de un Centro de Salud de Guayaquil, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcívar Rivas, Hubises Armenia
Narcisa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------


Magíster Armenia Alcívar Rivas
C.C. 1303769556

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

TITULO: Clima organizacional en el alineamiento estratégico del personal médico y asistencial de un Centro de Salud de Guayaquil, 2021.

AUTORA:. Julia Irene Villamar Palma

ASESOR: Dr. Carlos Alberto Luque Ramos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL PERSONAL MÉDICO Y ASISTENCIAL: Es el grado de consistencia y coherencia que existe entre el plan estratégico, la cultura, así como todas las actividades y tareas que se realizan en el proceso de ejecución estratégica. (71)	VISIÓN Y MISIÓN	Planeación	¿Existe una clara definición de visión, misión y valores en el Centro de Salud?									✓		✓				
			¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución?											✓		✓		
			¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen del Centro de Salud?												✓		✓	
		Ejecución	¿Existe una estructura organizativa definida en el Centro de Salud que ayude a brindar un mejor servicio?													✓		
			¿El personal cumple de manera organizada las funciones inherentes a su cargo dentro del Centro de Salud?						✓							✓		
			¿El personal realiza tareas o actividades de apoyo que le son asignadas dentro del Centro de Salud?													✓		
		Control	¿El tipo de control actual dentro del Centro Asistencial es suficiente?													✓		
			¿Se ejecuta labor de monitoreo a las diferentes áreas y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas?													✓		
			¿Se evidencia ampliamente el control realizado a los procesos del Centro Asistencial?													✓		

	ESTRATEGIAS CURRICULAR	Alcance	¿El Centro de Salud cuenta con estrategias para mejorar la calidad de atención a los pacientes?				✓	✓			✓		✓		
			¿El monitoreo y evaluación se cumple con normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente?								✓		✓		
			¿El Centro de Salud al ejecutar las actividades programadas busca la efectividad del alineamiento estratégico?								✓		✓		
		Verificación	¿Las estrategias diseñadas en cada proceso son pertinentes y suficientes para la prestación del servicio?								✓		✓		
			¿Garantiza la clara adjudicación de responsabilidades y la experiencia del personal en los servicios de todas las áreas?								✓		✓		
			¿El cumplimiento de las funciones del personal del Centro de Salud se alinea a las estrategias establecidas?								✓		✓		
	METAS	Desempeño	¿El personal del Centro de Salud asegura sus niveles de logro en el trabajo?				✓	✓			✓		✓		
			¿El servicio que presta el personal del Centro de Salud da respuesta a las necesidades actuales de los pacientes?								✓		✓		
			¿Las metas fijadas son ambiciosas pero realistas?								✓		✓		
		Logro	¿El alineamiento estratégico del Centro de Salud se orienta hacia el diseño de una mejor atención?								✓		✓		
			¿El personal se alinea estratégicamente al logro de las metas con el cumplimiento de sus funciones?								✓		✓		



Magíster Armenia Alcívar Rivas
C.C. 1303769556

