



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Factores organizacionales que afectan a los profesionales en el  
cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/SIDA  
Guayaquil, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Arrata Ochoa, Adriana Ginger (orcid.org/0000-0002-3059-0692)

**ASESORA:**

Dra. Preciado Marchan, Anita Elizabeth (orcid.org/0000-0002-1818-8174)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA – PERÚ  
2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de grado, se lo dedico a Dios por darme la vida y ser esa luz que guía mi camino, a mis madres ya que el logro de mis metas está reflejado en la dedicación y amor que he recibido de ustedes, a mi hija por ser mi vida entera y quien me llena de energía y fuerzas para seguir avanzando, a mi esposo, porque en el camino te encontré y desde ahí iluminas mi vida, me ayudas a ser mejor cada día y así cumplir mis metas a través de tus consejos, amor y paciencia.

## **Agradecimiento**

Quisiera iniciar agradeciendo a Dios por bendecirme, ser la fortaleza en mis días. Gracias a mis mamás Gladys Arriaga y Katty Ochoa, por ser mis Guías para alcanzar mis sueños y por forjar en mis valores. Agradezco a mi hija quien en esos días de agotamiento y de sentir que no puedo con el mundo, es quien me impulsa a avanzar, mi profundo agradecimiento a mi esposo Jhonny Zamora, quien me motivó a seguirme preparando, por siempre disponer su tiempo para escucharme y ayudarme en este largo proceso de aprendizaje. De manera especial a mi tutora Anita Preciado por su entrega, apoyo, orientación y sobre todo paciencia para así poder culminar este proyecto que trace en mi vida.

# Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA .....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y Operacionalización .....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de analisis ..	17
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos .....	19
3.6 Método de análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez de constructo .....	18
Tabla 2. Prueba de confiabilidad de Chi Cuadrado.....	19
Tabla 3. Distribucion de porcentajes de las dimensiones de Factores Organizacionales .....	21
Tabla 4. Distribución de porcentajes de la dimension de Clima Oragnizacional ...	22
Tabla 5. Distribución de porcentajes de la dimensión de Carga Laboral. ....	23
Tabla 6. Distribucion de porcentajes de la dimension de Productividad y efectividad.....	24
Tabla 7. Comprobacion de hipotesis para la variable de Fcatores Organizacionales. ....	25
Tabla 8. Comprobacion de hipotesis para la variable de Funciones Asistenciales. ....	26

## Índice de figuras

Figura 1. Indicador de factores organizacionales en las estrategias VIH/ SIDA Guayaquil, 2021 .....	21
Figura 2. Factores de clima laboral en el que se desenvuelve el profesional de la salud dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA. ....	22
Figura 3. Factores de carga laboral que está asumiendo el profesional dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia de VIH/Sida. ....	23
Figura 4. Factores que gestiona el uso óptimo de los recursos para las diferentes funciones de los profesionales en la estrategia de VIH Sida. ....	24

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Identificar los factores organizacionales que afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en las estrategias VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo, de corte transversal, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por un total de 50 profesionales de la salud de una empresa pública en la ciudad de Guayaquil. Los instrumentos que se utilizaron fueron correctamente validados por un juicio de expertos, los datos fueron tabulados y posteriormente analizados.

Los resultados demostraron que el personal de salud muestra una baja productividad y eficacia las cuales están ligadas directamente por el Clima organizacional y la carga laboral debido a que se dieron porcentajes altos en estos dos factores. Por lo cual, se concluyó que los profesionales de la salud podrán desempeñarse adecuadamente dentro de su entorno, solo si se brinda las herramientas necesarias y de este modo promulgar un ambiente de trabajo adecuado convirtiéndose en un factor de éxito en el desempeño de sus funciones y logros profesionales.

**Palabras clave:** Factores organizacionales, funciones asistenciales, clima organizacional, carga laboral, productividad.

## **Abstract**

The present research work had as a general objective: Identify the organizational factors that affect professionals in the fulfillment of their care functions in HIV / AIDS strategies Guayaquil, 2021.

This research had a quantitative, basic, descriptive, cross-sectional approach, with a non-experimental design. The population consisted of a total of 50 health professionals from a public company in the city of Guayaquil. The instruments that were used were correctly validated by expert judgment; the data was tabulated and subsequently analyzed.

The results showed that health personnel show low productivity and efficiency, which are directly linked to organizational climate and workload, since there were high percentages in these two factors. Therefore, it was concluded that health professionals will be able to perform adequately within their environment, only if the necessary tools are provided and thus promulgate an adequate work environment, becoming a success factor in the performance of their functions and professional achievements.

**Keywords:** Organizational factors, care functions, organizational climate, workload, productivity.



## I. INTRODUCCIÓN

Frente a los desafíos que el trabajo diario presenta hacia los profesionales en el desarrollo de sus actividades, se torna necesario resaltar la idea sobre las funciones asistenciales, no solo por su vínculo inminente con los empleados, además es considerado como parte fundamental del sistema sanitario, ya que es el primer contacto con los usuarios externos (Palomino, 2019). Desde sus inicios la Atención Primaria en salud se ha ido adaptando y actualizando tanto en los conceptos así también, en la manera de brindar una atención a la población.

Además, se torna imperativo reducir brechas que afrontan los trabajadores tornándose vulnerables lo cual debilita sus habilidades profesionales ya que la Atención Primaria de salud es esencial y representa el primer contacto de la comunidad y el núcleo familiar con los sistemas de salud, la cual está dirigida a brindar solución a los principales problemas que aqueja la sociedad. Un servicio de atención primaria exige y fomenta un grado máximo de autorresponsabilidad, obteniendo el mayor partido posible de los recursos del estado con el fin de obtener resultados de salud óptimos (URSS, 2017).

En el Ecuador los profesionales del sistema nacional de salud, hacen frente a múltiples desafíos las cuales son generadas por las innumerables actividades laborales que deben cumplir a cabalidad excediendo sus límites asistenciales, añadido a ello, el alto porcentaje de usuarios que exteriorizan condiciones complejas y diversas patologías, carencia de especialistas, asimismo el ansia de rendimiento. Precisamente, los planes y estrategias de diversas enfermedades o patologías causan una acentuada demanda de personal sanitario por parte del Sistema de Salud para el logro de las metas establecidas (Modelo de atención integral del sistema nacional de salud familiar comunitario e intercultural, 2017).

El profesional sanitario, cuando realiza sus funciones asistenciales en la estrategia de VIH/Sida, se logra evidenciar la deficiencia en el desarrollo y logro de sus objetivos, de manera apresurada debe ir solucionando la demanda de pacientes y cargos administrativos, además de adaptarse a diversos cambios en la rotación de su lugar de trabajo por falta de personal en las diferentes unidades de salud, así también como sobrecarga de trabajo por llevar a su tutela diferentes Estrategias de salud, esto provoca que no se ejecuten pertinentemente en su

totalidad las funciones establecidas en la Estrategia de VIH/Sida, no se sigan los protocolos y políticas organizacionales; careciendo además de habilidades para llenar coherentemente los formularios y documentación, desconocen la visión y misión de la organización, incluso no tienen conocimiento pleno de todos aquellos procedimientos y trámites que se efectúan en el área de administración. En este contexto de carencias se acentúan las debilidades evidenciadas en los reportes de VIH, lo que suscita reclamos y molestias por parte de los altos mandos que lideran y exigen el cumplimiento de las guías y planes estratégicos en respuesta al VIH y que conlleven a resultados favorables en este plan trazado donde se busca mejorar la calidad de atención al usuario que vive con el virus de inmunodeficiencia humana.

El VIH Sida, es considerada como una enfermedad grave según el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, la realidad que afrontan las personas que conviven con la enfermedad de VIH (PVV) ha mejorado, pero Ecuador todavía continúa presentando ciertas falencias aumentando los desafíos para que esta enfermedad sea abordada integralmente y la relación entre los servicios de salud y la atención de calidad y en cumplimiento con los derechos de estas personas encaminados a la eficiencia. (Plan Estratégico Nacional Multisectorial para la respuesta al virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)/Sida e infecciones de transmisión sexual (ITS), 2018)

La formulación del problema de este tema de investigación fue: ¿Qué factores organizacionales afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/SIDA en la ciudad de Guayaquil, 2021?

La justificación teórica se basó en la contribución que este trabajo de investigación a posteriores trabajos y su ejecución para lograr implementar propuestas respaldadas con un marco teórico científico y especializado que permitirá fortalecer las actividades en las unidades de salud públicas, en las funciones asistenciales en la Estrategia VIH/SIDA, para de esa manera mejorar el departamento que requiere atención.

La justificación metodológica favorecerá a los futuros estudios, admitiéndoles utilizar los instrumentos de características validados y fiables y para

recolectar información en estudios que presenten afinidad con las variables comprometidas.

La justificación del presente trabajo de investigación a nivel práctico y social, permitió medir el nivel de desempeño organizacional y su vínculo con los factores organizacionales en los profesionales de la salud a cargo de la Estrategia de VIH/Sida ITS y servirá para contribuir en la optimización de la carga laboral en este personal a estudio y con esto una mejor atención a los pacientes. Asimismo, sus resultados contribuirán a la colectividad, accediéndoles a plantear medidas correctoras en el contexto del servicio sanitario

La relevancia de gestionar de forma adecuada el desempeño laboral en un trabajador de la salud fue la razón más trascendente ya que el talento humano constituye el mayor capital de una institución por su inteligencia y capacidad. En la práctica este trabajo de investigación servirá de aporte para posteriores trabajos y su aplicación a lo largo del tiempo para mejorar la calidad de atención a los pacientes que son parte de esta Estrategia de Salud , y la base principal es que este personal pudo desempeñarse adecuadamente en la realización de sus funciones causando un impacto positivo ya que se contó con un personal con mejor predisposición, de mayor rendimiento laboral, motivado y comprometido con sus funciones y de todo esto se obtuvo también mejores indicadores de salud en la Estrategia de VIH/Sida ITS además que éstos pacientes que viven con esta Infección por el VIH pudieron tener una mejor calidad de atención. La influencia que ejerce el clima laboral en el desempeño organizacional es fundamental y radica en virtudes, creencias y valores y así también su ambiente interno. Esta analogía fue tomada en cuenta para medir técnicas, analizar e interpretar metodologías en el área de recursos humanos y medios organizacionales. (Neira, 2021)

El objetivo general de este estudio fue identificar los factores organizacionales que afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia, Guayaquil, 2021, los objetivos específicos estuvieron orientados a las dimensiones de cada variable, en este caso: Determinar el clima laboral en el que se desenvuelve el profesional de la salud dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA, identificar la carga laboral que está asumiendo el profesional dentro de sus funciones

asistenciales en la Estrategia de VIH/Sida y finalmente describir la forma en que la Estrategia de VIH/Sida gestiona el uso óptimo de los recursos para las diferentes funciones de los profesionales.

**Hi:** Los factores organizacionales si afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil.

**Ho:** Los factores organizacionales no afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a trabajos previos a nivel internacional; la tesis de los autores (Chiang Vega, Núñez Partido, & Huerta Rivera, 2018) denominada: Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral realizada en la Universidad Pontificia Comillas, su estudio fue realizado en un Hospital de Infectología en Madrid, el cual tuvo como objetivo principal analizar el vínculo entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el manejo de pacientes VIH Sida, conformados por investigadores que laboran en distintos departamentos de la Universidad; donde concluyeron que el clima organizacional y la satisfacción de los profesionales, aportan una extensa relación para el logro de sus objetivos laborales, personales y sociales más aun para tener una eficiente relación con el manejo de los pacientes en este tema tan delicado como el VIH Sida, por medio de la eficiencia de los factores organizacionales y de las acciones que promueve la entidad, la satisfacción laboral y la auto eficiencia, accionan directamente sobre la comunicación y el dialogo social que se implementa entre los diversos factores del trabajo como medidas de resultado efectivas en el área de salud.

Asimismo, en Turquía el autor (Betul, 2018) en su tesis denominada: "The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers". La muestra que tomaron para realizar esta investigación fue de 398 docentes de escuela y colegio que trabajaban en la provincia de Adana –Turquía. El análisis tuvo como objetivo ver la relación entre el clima organizacional, rendimiento de trabajo y comportamiento innovador, dando como resultado que el clima organizacional va a tener efecto sobre el rendimiento laboral y el comportamiento innovador de los profesores, para lo cual una mejora en el manejo de relaciones laborales y humanas por medio estrategias ayudaran en la asistencia profesional de cada uno de ellos.

Se diseñó también una propuesta donde se llegó a la determinación que el clima laboral es un indicador fundamental para gestionar el uso de una entidad, el desempeño de ejecución sobre el cual tuvo efecto el comportamiento integrador va en conjunto con los posibles entes que forman parte en dicha entidad, adicional permite determinar los conflictos y las áreas que requieren de un plan de mejora

en la organización y con esto poder emplear nuevas estrategias las cuales generen un mayor desempeño laboral (Betul, 2018).

Por otro lado, el autor (León Muñoz) con su tema “Influencia del clima laboral y el desempeño organizacional de la Institución Fondo Mi vivienda S.A” en Lima, 2018, buscaba determinar la influencia que genera el clima organizacional en el desempeño de los empleados. Se pudo obtener como resultados de unas entrevistas al personal encargado, que los entes que más influyen para el rendimiento laboral son los hábitos humanos, además de las funciones de desempeño, por otra parte, también están inmersa, los pagos, el ambiente laboral y la comunicación interna y externa (León Muñoz, 2018).

En otras investigaciones, el autor (Oscoco Peralta, 2019) en su tesis denominada “Gestión del área de Recursos humanos y su vínculo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Capucha-Andahuaylas-Apurímac (Perú)”, en dicha Universidad, utilizó un cuestionario de gestión Laboral del autor Rodríguez M. y Ramírez D. (2015). La metodología aplicada fue al personal de la Municipalidad (35 colaboradores) el cual tuvo con fin ver la relación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral. En ésta investigación se concluyó que, la gestión de talento humano se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de acuerdo a la precepción que tiene el personal sobre este, por lo cual la gestión del talento humano no influye, pero si tiene una gran relevancia en el desempeño laboral, y es aquella que se puede medir por el comportamientos y actitudes del personal (Oscoco Peralta, 2019).

Así también, la tesis denominada “Clima Laboral en el Municipio José Leonardo Ortiz de Chiclayo entre el Periodo de Mayo – Agosto del 2016 - 2017), correspondiente al autor Guillén, en el año 2019 - Perú, tuvo como objetivo poder determinar el desempeño laboral y el clima organizacional en éste grupo de investigación. Para lo cual se usó una muestra de un total de 111 empleados, se empleó unas preguntas basado en la Escala de Clima Laboral CL – SPC de la autora Sonia Palma (2004). En conclusión, se pudo determinar que si existe vinculo relacionado con el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad los cuales se sienten insatisfechos ya que el

ambiente laboral que enfrentan diariamente está afectando en el desempeño al realizar sus funciones diarias dentro de la institución, además de que no hay una buena autonomía funcional que ayude a la mejora de sus capacidades (Guillen, 2019).

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto nacional, en Ecuador, la autora (Lasluisa Lara, 2018) en Ambato, realizó una investigación en su tesis denominada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de Anas CIA”. El objetivo de ésta investigación fue la relación entre el clima laboral y el desempeño organizacional. Se tomó una muestra de 40 personas los cuales eran trabajadores de la organización. Entre los resultados de la investigación fueron los siguientes: desmotivación laboral, falta de compromiso, no se fomenta el trabajo en equipo, inconformidad de los colaboradores por falta de reconocimiento de sus mandatarios, grupos de apoyo y de liderazgo, sistema de comunicación jerarquizado.

Por lo tanto, se concluyó que el desempeño organizacional se va a ver afectado por el mal clima o cultura laboral, recomendando aplicar un estilo de liderazgo, comunicación constante, organizar equipos de trabajo con una Feedback entre trabajadores, midiendo constantemente. El clima laboral como el desempeño organizacional más óptimo en la organización y de esta manera medir los resultados de los cambios en la organización.

Con respecto a las teorías relacionadas a el origen de los factores organizacionales, y el primer registro que se tiene sobre la “Implantación del entorno psicológico” de Hugo Munsterberg, el cual en el año de 1913 hizo importantes estudios, al implementar los métodos y sistemas de William James (preparado y teórico de la Universidad de Harvard) en varios conflictos de la industria, para medir los factores organizacionales y el vínculo con los puestos de trabajo. El cual se basa en la historia de la psicología organizacional, qué es aquella donde interviene en todos los factores organizacionales por medio del cual el con el resto de investigadores hicieron diversos aportes con componentes psicológicos que debían de ser explotados en un entorno laboral. A partir de estos años se fundan diversos métodos experimentales para evaluar las conductas y los

comportamientos de los colaboradores indistintamente de la empresa o del lugar en que se encuentra (Méndez Coronel, 2018).

De la misma manera existen varias dimensiones identificadas al inicio de los años 1920, un grupo de preparados dirigidos por Elton Mayo en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company se presentó una investigación, la cual habla de los factores organizacionales para medir resultados en los coladores de la empresa (Méndez Coronel, 2018).

Alrededor de los años 1955, el psicólogo W. Schutz, basó sus estudios hacia la identificación de la persona que provoca que los grupos sean mucho más productivos. Investigación que lo condujo a descubrir que el comportamiento y los diversos factores organizaciones de los individuos en relación al trabajo en las organizaciones, los cuales se relacionan en gran medida con la inteligencia emocional (Méndez Coronel, 2018).

Por la década de 1980, con la implementación de la “Teoría de la orientación industrial y la postura de exigir factores organizacionales en los procesos de trabajo”, se ha considerado en ésta fase a todo aquel que se beneficie de los productos o servicios que brinde la entidad; clientes, consumidores, usuarios, etc. y a quienes actúen como proveedores de las áreas de Recursos Humanos, materiales, económicos o intelectuales. (Méndez Coronel, 2018)

Actualmente, el área de psicología organizacional es aquella que juega un papel importante en las empresas y es un desafío importante frente a nuevos retos de la globalización. El correcto funcionamiento de los empleados garantiza un bienestar a nivel general en las organizaciones (Méndez Coronel, 2018).

Por otro lado, según (Molina, 2019) el origen de los factores organizacionales que afectan a los médicos en el área de VIH/SIDA, están ligados a los productos o servicios, de las empresas tanto públicas como privadas, las cuales exigen constantes cambios en cada uno de los procesos del área administrativa ligados a la salud, los mismos que se ejecutan por medio de la supervisión de los entes superiores; los cuales simplifican el trabajo, ya que en



ellos se establecen por medio principios, métodos y distintos procedimientos para que así se logre una efectividad y buen desempeño de las organizaciones, dando como resultado el fiel cumplimiento de sus obligaciones y rendimiento laboral (pág. 5).

La epistemología de los factores organizacionales, según lo menciona el autor Gibson en el año 1990; lo define como características que conforman una organización laboral y éstas van a distinguirse entre las organizaciones las cuales van a influir en la conducta de los sujetos de dicha organización. El autor Toro, citado por Rada 2004, mantiene lo siguiente: el clima laboral para ciertos autores se maneja como la responsable de los efectos principales para los individuos dentro de un área de trabajo (Toro, Salazar, & Rangel, 2019).

Además, Dessler en el año 1993 citó que el clima laboral se compone por “Los efectos subjetivos, los cuales se perciben del sistema formal, el “estilo” informal de los superiores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de los individuos que laboran en una organización (Toro, Salazar, & Rangel, 2019)

Bajo este contexto se puede establecer que las organizaciones deben contar con líderes que ejecutan enormes esfuerzos, profesionales y que resuelvan normas de equidad y justicia. Es fundamental para una operación eficiente en la empresa. Éste activo es importante a pesar de que estos no se los refleja en los balances. La notable dignidad de las personas que conforman las organizaciones no debe de perderse en este proceso en busca de alcanzar los objetivos planteados lo cual pasa en mucho de los casos (Molina, 2019).

Es de suma importancia poder destacar que el clima laboral refleja en los sujetos las facilidades o dificultades que pueden darse y que en los trabajadores podrían aumentar o disminuir su producción y este no sea capaz de encontrar un equilibrio. Por este sentido es de valiosa relevancia ya que el trabajo se simplifica en la necesidad de poder usar información útil relacionada con la influencia con el clima laboral y este a su vez con el desempeño laboral del área administrativa (Molina, 2019).

Por ende, se puede decir que el clima laboral, posee fines individuales que tiene el personal sobre el medio ambiente, así como su ambiente físico, su estructura y la parte social, lo cual hace que esta influya en el trabajador tanto en sus reacciones, sentimientos como en la productividad en la institución (Molina, 2019). De tal modo, el liderazgo que se establece en una organización es lo que va a formar el escenario del clima laboral y que la mejor manera de buscar una mayor productividad es primero lograr una buena satisfacción laboral.

En Latinoamérica se tiene una concepción de que las funciones asistenciales, las cuales van de la mano con el talento humano, el cual es un relacionado con las funciones asistenciales como un instrumento de un lugar determinado el cual es útil por su productividad y lo que aporte a la empresa y que si no es así este puede ser reemplazado en cualquier momento que se establezca, por cuanto este es el motivo de éxito de la misma. Es por esto que las empresas deben empezar a trabajar en procesos de gestión y administración de este talento humano (Molina, 2019).

Por lo cual la administración del talento humano es de gran importancia ya que los aspectos humanos pueden convertirse en factores predominantes que pueden facilitar el éxito de una organización con respecto a sus competidores. En las instituciones de la salud es casual ver al personal administrativo como al operativo trabajar en base a las líneas señaladas por los superiores, esperando que todo tipo de relaciones se den en armonía, en la cual muchas de las ocasiones no se dan de esta manera ya que las áreas administrativas no logran entender y sentir del personal operativo el cual trabaja con sobrecargo laboral muchas de las ocasiones sin ser reconocidos (Molina, 2019).

Las funciones asistenciales van a ser tomadas como uno de los rubros a tener en cuenta es el desarrollo y cumplimiento de metas en el área de salud, en éste caso para los profesionales en el área de obstetricia, ya que este va a ser efectivo de acuerdo a las facilidades que el personal encuentre en la organización, generado en su entorno, así como el medio en que se encuentra, además de que las herramientas sean las adecuadas y cuente con los equipos médicos necesarios y así este pueda cumplir con sus responsabilidades y de tal manera

esto hace que se vuelva un elemento humano más productivo para beneficio humanitario a favor de la sociedad en general (Molina, 2019).

Asimismo, las funciones asistenciales forman parte de un sistema de salud, las cuales conlleva una organización por medio de una compleja atención, la cual tiene un alto significado para la ejecución social y es considerada como un instrumento de justicia al ser aplicado de modo correcto, es por esto que cada sistema tiene sus particularidades, en el caso del área de Obstetricia, en las atenciones particularmente que tienen con los pacientes de VIH Sida, por medio de diversas consultas, atendiendo a los diversos casos que presentes los clientes, vacunas, visitas, chequeos, seguimientos, etc. (Castiñeira González, Pérez García, Ferreiro González, Pastrana Tapia, Gómez Miranda, & Argíz Muñiz).

Se han planteado reformas de salud que están encaminadas a involucrar cambios en diversas situaciones y medios de salud para de esta manera poder cumplir con el propósito de manejar rubros de igualdad de sus beneficios, la eficacia de su gestión y la rentabilidad de sus operaciones, las cuales satisfacen a una población, pero que estos están influenciados por el capital humano (Salas PRS, 2018). El cual se enfrenta con múltiples retos a nivel laboral tratando de hacer mucho con poco ligado a su ética profesional, ganas de ayudar, solidaridad y salvar vidas (Salas PRS, 2018).

La calidad de un servicio de salud, la asistencia médica y las funciones asistenciales, van a partir del desempeño de sus trabajadores, el cual debe cumplir con sus funciones laborales y sociales. Más allá de gestionar con su trabajo como Obstetras, la tarea de sentirse motivado para que así su rendimiento y desempeño que éste tenga, se vea reflejado en una superación profesional el cual debería ser permanentemente como estilo de vida. Por este motivo no solo es importante sino fundamental poder satisfacer y motivar a los profesionales y que este encuentre su equilibrio para así poder el lograr las metas encaminadas a la buena atención y el cumplimiento efectivo con el personal y con los pacientes en general (Toro, Salazar, & Rangel, 2019).

Las funciones asistenciales para el área de salud están encaminados a brindar servicios de salud de manera oportuna, con equidad, asequibles y de

calidad, teniendo en cuenta que el derecho a la salud es para todas las personas tanto para el área social, el desarrollo, la economía o la educación de los pueblos. Por lo cual es importante saber la realidad de los sistemas de salud por parte de los gobiernos, debido a como señalan (Arnoletto y Diaz 2009) “los entes públicos cargan sobre sus espaldas percepciones de ineficiencia, lo cual provoca un estrés y desequilibrio de los trabajadores y como consecuencia una baja en su desempeño laboral (Molina, 2019).

En un estudio los investigadores (Salas PRS, 2018) habla sobre el interés por las funciones asistenciales en el área de salud – Obstetricia, la cual surge a consecuencia de lo complejo que resulta el mundo laboral, debido a los cambios respecto a tecnología o mercado, por lo cual hay instituciones de salud que solicitan que el personal cuente con las competencias de trabajar en un ambiente cambiante no solo a la demanda sino también en la aplicación de conocimientos y combinación de otras capacidades, las cuales ayudarán a tener respuestas significativas.

En el aspecto de las bases teóricas sobre la sobrecarga laboral está siendo vista actualmente como aquellos requerimientos a los cuales el sujeto debe someterse en su ámbito laboral diariamente. Debido a la globalización y al ritmo laboral por lo cual algunos administrativos suman más trabajo a menores cantidades de personas con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos, esto provoca sobrecarga laboral e insatisfacción del personal lo cual le crea un estrés y desequilibrio en sus funciones (Sipion Ecan, 2019)

(Sipion Ecan, 2019) Definió la sobre carga laboral cuando los empleados sienten que se les están asignando más responsabilidades o actividades considerando que se las indican con un tiempo límite aparte de que debe cumplir con el resto de obligaciones que ya tenía a su mando habiendo muchas limitantes, por lo cual la sobrecarga laboral juega un papel fundamental en las actitudes relacionadas con el trabajo. Sumado a esto la sobrecarga laboral produce conflicto ya que la demanda excede a los recursos que poseen los empleados.

Por último, el componente normativo hace referencia al Ministerio de Salud Pública del Ecuador basado en el VIH, el cual señala que existe un Plan

estratégico Nacional Multisectorial Para La Respuesta al VIH (Periodos 2018-2022), el cual es un instrumento a manera de programa el cual se basa en poder detener el avance del VIH Sida como propuesta establecido por la ONU según mandato constitucional desde el año 2008, el cual figura como una herramienta de coordinación y procesos de construcción nacional, el mismo que hace énfasis a la disminución de la discriminación y a los factores que afectan los casos de VIH Sida para abordar de manera integral a todas esas personas que de una u otra manera sufren estigmas y casos de discriminación por medio de acciones planteadas en contra de ellas (Ministerio de Salu Pública, 2018).

Ministerio de Salud Pública del Ecuador indica sobre la atención integral que debe darse en los centros de salud como parte de las funciones que realiza el personal de la salud, tanto en las mujeres embarazadas como las demás personas que viven con el VIH, mediante esto, se realizó un comité nacional donde se ejecutaron diferentes sesiones para verificar el tipo de valoración permanente que debe tener este profesional en las diferentes actividades de acuerdo al diagnóstico de la paciente. Así también, planes de capacitación y sensibilización al momento de surgir actualizaciones de lineamientos y protocolos; todo esto con el propósito de fortalecer y estandarizar los servicios de salud, con el fin de disminuir el rápido crecimiento de la epidemia del VIH (Ministerio de Salu Pública, 2018).

Esta Norma que rige en el Ecuador y se basa en el monitoreo y evaluación constante, la misma que posee diversos indicadores de los diversos casos de VIH Sida, las cuales van alineadas el Ministerio de Salud y Ambiente de la nación y a los médicos generales del Ecuador, siguiendo estructuras, lineamientos, metodología y actividades relacionadas con cualquier tipo de asistencia con el área (Ministerio de Salu Pública, 2018).

Por otro lado, otra figura normativa que vale la pena mencionar son los diversos manuales de Obstetricia y Ginecología, en diversas divisiones, cómo es el caso del Doctor Jorge Carvajal, el cual entre las diversas teorías, el menciona los estudios relacionados del Obstetra alineado al Misterio Salud Público relacionado con el VIH Sida, el mismo que se basa en la participación y el

acompañamiento en cuanto a temas de prevención diagnóstico y tratamiento de VIH en cualquier centro de salud por medio de guías especializadas en prácticas de clínicas para la infección del virus de inmunodeficiencia humana, las cuales se deben de tratar y revisar por medio de unidades o centros de atención integral las cuáles serán de apertura en distintas zonas de acuerdo a la ciudad en que el paciente se encuentre (Carvajal, 2017).

Cada una de ellas están relacionadas con la parte semiológica - obstétrica y sus diversos controles, los cuales, se basan en exámenes físicos, asistencia ambulatoria, exámenes, diagnósticos, tratamientos, entre otros; cada una de estas funciones o asistencias que tiene el médico más allá de la parte profesional a los valores y la ética en cada una de sus labores basadas en la experiencia y en los casos por medio de estrategias para realizar de una manera acorde a su trabajo y en los casos más fuertes para de ese modo reducir la mortalidad perinatal en cualquier tipo de suceso, y en este caso de investigación por medio de la asistencia médica a los casos de VIH sida, recordando que esta enfermedad es común en varios pacientes y es producida por los cambios en la flora vaginal , es decir; por el incremento de anaerobio (Carvajal, 2017).

Algo que se debe tener en cuenta es que existen tratamientos con éstos pacientes que inicialmente poseen enfermedades de transmisión sexual, para ello; es necesario tener todos los datos necesarios, entre ellos consejería para no alertar la gestación en las mujeres infectadas con VIH sida, ya que existe un 20 - 40% de riesgo de transmisión materno fetal o en ciertos casos cuando el niño no nace infectado tiene riesgos altos de ser huérfano a los 10 años de edad o por otro lado cuando la pareja es discordante, es decir, uno de ellos es positivo y el otro es negativo una relación sexual para fecundar de la riesgosa para la pareja negativa mientras que cuando ambos son positivos al VIH sida, puede usar procedimientos hormonales tradicionales sin embargo; el profesional tiene que dar la asistencia necesaria en cualquiera de los casos (Carvajal, 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación.**

El presente trabajo de investigación fue básico, ya que su propósito fundamental fue incrementar nuevos conocimientos con la finalidad de la resolución de conflictos.

El autor (Herbas Torrico & Rocha Gonzales, 2018) define la metodología básica, como aquella investigación pura o teórica, la cual tiene su origen en el marco teórico y permanece en él; es decir, es un tipo de investigación basada en los factores organizacionales que afectan a los profesionales de la salud en las funciones asistenciales en la estrategia del VIH Sida en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil, por medio del cual en el marco teórico se analiza y se establece las causas y los análisis respectivos de dicha problemática.

El diseño de investigación tuvo la singularidad no experimental, ya que las variables no sufrieron algún tipo de alteración por parte del investigador, asimismo, fue de corte transversal ya que el proceso de recolección del dato fue y medición de las variables fue bajo un tiempo y momento determinado; además fue descriptiva correlacional puesto que se estableció un grado de relación entre la primera variable y la segunda variable.

La investigación no experimental es aquella en dónde se observan los fenómenos y acontecimientos en su contexto natural, es decir en éste caso se van a investigar cuáles son las causas y los factores organizacionales que afectan a los profesionales de la salud en estrategias de VIH sida para luego de ello, poder analizar la situación ya existente por medio del cual se define “el entorno de la muestra que estudia los fenómenos exactamente tal cual cómo ocurrieron” (Herbas Torrico & Rocha Gonzales, 2018).

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

**Variable 1:** Factores Organizacionales

- **Definición conceptual:** Los factores organizacionales están formados por un sin número de elementos, los cuales dependen una organización, los mismos que influyeron en el desempeño laboral del talento humano. (Chiavenato, 2020) citó lo siguiente:

“Satisfacer las necesidades del trabajador siempre ocasionan problemas para que este pueda adaptarse al ambiente de trabajo en una compañía. La adaptación, va a ser diferente de una persona a otra, una buena adaptación es significado de salud mental”.

- **Definición operacional:** con respecto a esta variable de estudio se evaluó mediante un instrumento con antelación donde se logró englobar las siguientes dimensiones: Clima organización y carga laboral.
- **Indicadores:** Innovación y liderazgo, Ética y responsabilidad, Estructura organizacional, Motivación y comportamiento, Problemas interpersonales y de trabajo, Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, Ritmo de trabajo, Integración y cooperación.
- **Escala de medición:** Ordinal.

## **Variable 2:** Funciones Asistenciales

- **Definición conceptual:** Pedraza, Amaya, & Conde (2020) señalan que: el desempeño organizacional está regido por el rendimiento del empleado en un determinado tiempo el cual sirve de aporte para la institución y este aporte se ve reflejado por los diferentes sucesos conductuales del trabajador. Estas conductas provenientes del empleado dan un aporte a la eficiencia organizacional.
- **Definición operacional:** con respecto a esta variable de estudio se evaluó mediante un instrumento con antelación donde se logró englobar las siguientes dimensiones: productividad y efectividad.
- **Indicadores:** Variedad de tareas realizadas, responsabilidad asignada, complejidad en la recolección de información, beneficios para la organización, satisfacción de la necesidad inicial, competencias técnicas y profesional.



- **Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señalan que una población es el universo de variables con determinados datos en común. En relación a lo mencionado el universo en éste caso de estudio, estuvo conformado por un grupo constituido total de 50 trabajadores, los cuales pertenecieron a diferentes centros de salud y que ostentan las mismas particularidades cotidianas con la realidad problemática.

- **Criterios de inclusión:**

- a) Personal asistencial de ambos sexos.
- b) Personal asistencial que previamente acepto ser participante del grupo de estudio

- **Criterios de exclusión:**

- a) Personal asistencial que no aceptaron formar parte del grupo de estudio.
- b) Personal asistencial que no pudieron realizar el cuestionario el día de la encuesta.

En este caso la muestra considerada fue por el total de los mismos 50 profesionales del área de salud, es decir, todo el personal que acepto participar voluntariamente en el estudio, el cual pudo dar su opinión respecto a los factores organizacionales y la relación con las funciones asistenciales en la Estrategia VIH/SIDA en la ciudad de Guayaquil.

Mediante la técnica de Muestreo Aleatorio Simple, seleccionado por muestreo probabilístico o al azar, ya que todos los profesionales de la salud tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para dicha investigación.

### **3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

Para poder evaluar el trabajo de investigación se empleó una encuesta, la cual según Alelu, Cantan, López y Rodríguez (2018), por medio de una técnica cuyo propósito fue recopilar información mediante una entrevista y en las cuales se establecieron las variables de estudio. Además, mediante un cuestionario

empleado como instrumento en este trabajo tomando en consideración la escala de Likert.

Respecto al cuestionario de la Variable Factores Organizacionales, fue adaptado de la investigación del autor (Segredo Pérez, y otros, 2018), denominada “Construcción y validación de un instrumento para evaluar los factores organizacionales en el ámbito de la salud pública”, la misma que estuvo estructurada por dimensiones y 20 ítems, en escala ordinal la cual se representó de la siguiente manera: Nunca, casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre.

Asimismo, el cuestionario de la variable funciones asistenciales fue adaptada a la investigación del autor (Leyva Barajas, 2020), que estuvo estructurado por dimensiones y 20 ítems, con escala ordinal la cual se representó de la siguiente manera: Nunca, casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre.

La validez del instrumento, sirve para poder verificar que los factores escogidos pueden determinar correctamente lo que se establece en una investigación por medio de índices de confiabilidad y validez que demuestren de forma significativa que dichas dimensiones aportan correctamente como un instrumento útil y necesario para la investigación. (Leyva Barajas, 2020)

La validez del instrumento fue realizada mediante expertos quienes tuvieron que aplicar su juicio de valor y determinar una valoración a cada ítem agregado en el cuestionario.

**Tabla 1.**

*Validez de constructo*

<b>No.</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Grado</b>	<b>Valoración</b>
1	Mgs. Shirley de los Ángeles Tuso Torres	Magister	Aprobado
2	Mgs. José Antonio Navarro Macías	Magister	Aprobado
3	Mgs. Karla Julen Vera Mendoza	Magister	Aprobado

**Nota:** Información tomada de (Leyva Barajas, 2020)

Elaborado por autora de la investigación

El análisis de constructo estuvo orientado a la aprobación y guarda un nivel alto de importancia, el cual garantizó la confiabilidad y la validez de esas pruebas; es decir muestra que lo anteriormente redactado guarda relación directa con los resultados y todo lo trabajado corrobora con los indicadores de calidad tanto en aprendizaje como en el apoyo de decisiones futuras. (Leyva Barajas, 2020)

**Tabla 2.**

Prueba de confiabilidad de Chi Cuadrado

<b>Chi cuadrado</b>		<b>Clima organizacional- Carga Laboral</b>
<b>Factores organizacionales</b>	Valor	22.86 <sup>a</sup>
	df	4
	Significación asintótica (bilateral)	0,0001348

**Nota:** Información tomada de Programa SPSS

Elaborado por autora de la investigación

### 3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se realizaron en el presente estudio requirieron efectuar diferentes acciones: a) Ajustar el instrumento a la realidad problemática de la investigación. b) respectiva validación del instrumento con la intervención de los expertos. c) Envío de la solicitud a la Institución para la autorización y poder aplicar la encuesta. d) Proceso de aplicación de prueba piloto mediante Google Forms. e) Selección de la muestra de estudio. f) Aplicación de la encuesta. g) análisis de los datos recolectados a nivel estadístico.

### 3.6 Método de análisis de datos

Para la gestión y análisis de datos, fue importante poder examinar toda la información importante y relevante que aumente la eficacia y respalde las decisiones en este caso de estudio, toda la información recolectada fue codificada mediante Google Forms. Adicionalmente se procedió a realizar correlación entre las variables y dimensiones recurriendo al coeficiente Chi Cuadrado, con ayuda de la aplicación estadística SPSS.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el desarrollo de esta investigación se contó con la autorización de la Autoridad competente de la entidad pública, se solicitó el consentimiento libre e informado a las personas que se incluyeron en el estudio y el compromiso del investigador. Por otro lado, se resguardó la integridad y el anonimato de los encuestados así también, de los datos obtenidos del estudio. Adicional, se mantuvo el principio de beneficencia, con lo cual se buscó la comodidad de los participantes, honestidad, rigor científico y responsabilidad, en la realización de la investigación no se dañó a nadie y se protegió su entorno, además de que el proceso fue de forma transparente y responsable precautelando la integridad de todos los involucrados.

## IV. RESULTADOS

### Resultados Descriptivos.

#### Objetivo general

Identificar los factores organizacionales que afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021, los cuales han sido identificados, recolectados y analizados.

**Tabla 3.**

*Distribución de porcentajes de las dimensiones de Factores Organizacionales.*

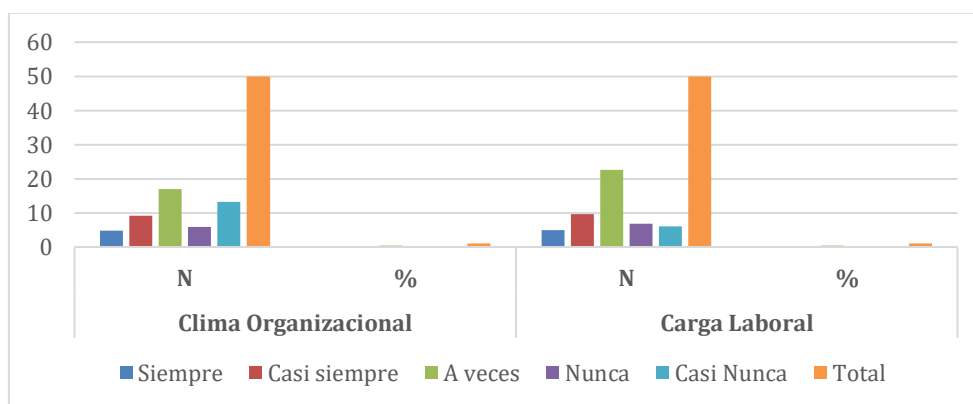
Nivel	Clima Organizacional		Carga Laboral	
	N	%	N	%
Siempre	5	10%	24	48%
Casi siempre	9	18%	8	16%
A veces	17	34%	14	28%
Nunca	6	12%	2	4%
Casi Nunca	13	26%	2	4%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

**Figura 1.**

*Distribución de Factores organizacionales que afectan en la estrategia VIH/ SIDA.*



**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

Dentro de la tabla 3 y figura 1, se pudo evidenciar que el 48% de encuestados afirman tener sobrecarga de trabajo lo cual afecta sus funciones asistenciales en la Estrategia de VIH/Sida.

### Objetivo específico 1

Determinar el clima laboral en el que se desenvuelve el profesional de la salud dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA.

**Tabla 4.**

*Distribución de porcentajes de la dimensión de Clima Organizacional.*

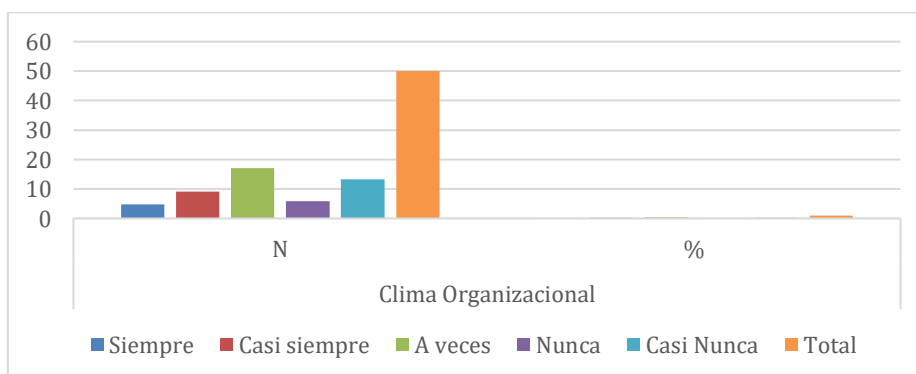
Nivel	Clima Organizacional	
	N	%
<b>Siempre</b>	5	10%
<b>Casi siempre</b>	9	18%
<b>A veces</b>	17	34%
<b>Nunca</b>	6	12%
<b>Casi Nunca</b>	13	26%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

**Figura 2.**

*Distribución del Clima Organizacional que afecta en la estrategia VIH/ SIDA.*



**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

En base a los resultados de la tabla 4 y figura N° 2, se pudo evidenciar que del total de encuestados el 34%, sostienen que en su Unidad de Trabajo a veces no cuentan con buen clima organizacional.

## Objetivo específico 2

Identificar la carga laboral que está asumiendo el profesional dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia de VIH/Sida.

**Tabla 5.**

*Distribución de porcentajes de la dimensión de Carga Laboral.*

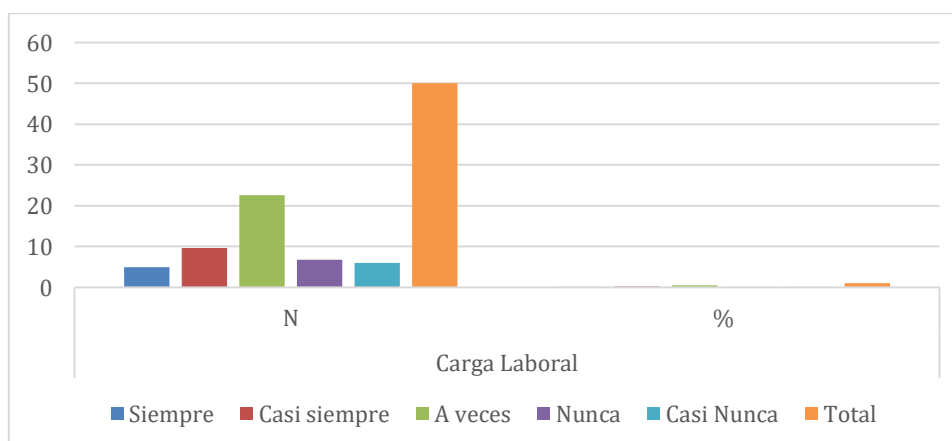
Nivel	Carga Laboral	
	N	%
<b>Siempre</b>	24	48%
<b>Casi siempre</b>	8	16%
<b>A veces</b>	14	28%
<b>Nunca</b>	2	4%
<b>Casi Nunca</b>	2	4%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

**Figura 3.**

*Distribución de la Carga Laboral que afecta en la estrategia VIH/ SIDA.*



**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

En base a los resultados de la tabla 5 y figura N° 3, se puede evidenciar que, en la dimensión de factores de factores organizacionales, representa un (48,0%) el factor de carga laboral, por ende, donde la mayoría de los encuestados opinan que siempre hay una sobrecarga de trabajo.

### Objetivo específico 3

Describir la forma en que la Estrategia de VIH/Sida gestiona el uso óptimo de los recursos para las diferentes funciones de los profesionales.

**Tabla 6.**

*Distribución de porcentajes de la dimensión de Productividad y Efectividad.*

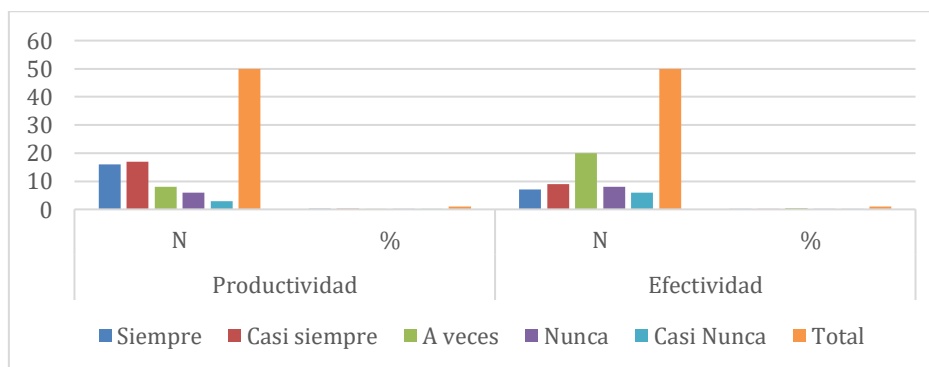
Nivel	Productividad		Efectividad	
	N	%	N	%
Siempre	16	32%	7	14%
Casi siempre	17	34%	9	18%
A veces	8	16%	20	40%
Nunca	6	12%	8	16%
Casi Nunca	3	6%	6	12%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

**Figura 4.**

*Distribución de la productividad y efectividad en la estrategia VIH/ SIDA.*



**Nota:** Información tomada en base a respuestas de Google Forms

Elaborado por autora de la investigación

En base a los resultados de la tabla 6 y figura N0 4, se puede evidenciar que, en la dimensión de optimización de recursos, el factor de productividad casi siempre con un 34% se ve afectado dentro de sus funciones asistenciales.



## Resultado de comprobación de hipótesis.

### Hipótesis general:

**Hi:** Los factores organizacionales si afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

**Ho:** Los factores organizacionales no afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

### Hipótesis específica 1.

Relación entre los indicadores de factores organizacionales en una empresa pública, 2021.

### Tabla 7.

*Comprobación de hipótesis para la variable de Factores organizacionales.*

Chi cuadrado		Clima organizacional- Carga Laboral
	Valor	22.86 <sup>a</sup>
<b>Factores</b>	df	4
<b>organizacionales</b>	Significación asintótica (bilateral)	0,0001348

**Nota:** Realizado por autora de la Investigación.

### Interpretación:

Posterior a la prueba de chi cuadrado en el programa SPSS, se observó que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores organizacionales y el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

Esto se reconoce de la existencia de una significancia de 0,0001348, la cual es menor de 0,05, conduciendo al rechazo de la hipótesis nula del estudio.

## Hipótesis específica 2.

Existe diferencia significativa en el indicador de funciones asistenciales en las estrategias de VIH Sida, 2021.

### Tabla 8.

*Comprobación de hipótesis para la variable de funciones asistenciales.*

	<b>Chi cuadrado</b>	<b>Productividad - Efectividad</b>
	Valor	12.41
<b>Factores</b>	df	4
<b>organizacionales</b>	Significación asintótica (bilateral)	0,01454

**Nota:** Realizado por autora de la Investigación.

### Interpretación:

Posterior a la prueba de chi cuadrado en el programa SPSS, se observó que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores organizacionales y el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

Esto se reconoce de la existencia de una significancia de 0,01454, la cual es mayor de 0,05, conduciendo a la aceptación de la hipótesis nula del estudio.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar los factores organizacionales que afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021, encontrándose un valor P el cual es menor de 0,05, reafirmando una relación estadísticamente significativa entre los factores organizacionales y el cumplimiento de las funciones asistenciales, determinándose que entre los factores organizacionales que afectan a los profesionales tenemos el clima laboral en un 34% con el nivel de a veces, igualmente, la carga laboral se manifiesta en un 48% con el nivel de siempre; significando que dentro de los factores organizacionales que están afectando a los profesionales, está el clima organizacional y la carga laboral, es decir que el medio donde se desenvuelve puede estar influida por un mal liderazgo, falta de compañerismo e incluso falta de motivación lo cual está ligado a la sobrecarga de trabajo; conduciendo al rechazo de la hipótesis nula del estudio y aceptando la alterna. Resultados similares encontrados guardan similitud con los hallazgos del autor León Muñoz (2018), en Lima , quien, en su estudio influencia del clima laboral y el desempeño organizacional en la cual buscaba determinar la influencia que genera el clima organizacional en el desempeño de los empleados, en sus resultados se estableció que los entes que más influyen para el rendimiento laboral son los hábitos humanos, la motivación, el ambiente laboral y la comunicación interna y externa, asimismo, se admite citar al autor Betul Balkar (2017), en Turquía, en su tesis denominada “The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers” en la cual se determinó que sin el apoyo, presión y equidad entre los involucrados en dicha entidad, se crea conflicto en el clima organizacional. Ante este contexto, se puede concluir que la carga laboral en los profesionales de salud está ocasionando una decreciente en el logro de sus funciones en la Estrategia de VIH/SIDA; pero que a esto se le atribuye varias situaciones; la falta de talento humano en dichas Unidades Operativas y la falta de presupuesto para crear plazas laborales, edad avanzada lo cual limita el uso de ciertas herramientas informáticas, condición de salud y ausentismo laboral, por lo cual esto va a reducirse en una sobrecarga laboral hacia el profesional productivo y con esto exceder sus funciones, limitando sus habilidades y capacidades; resultando en

estrés que puede conllevar a disfunciones mentales, físicas y sociales. Por lo cual lo óptimo sería que todo personal de salud que está desempeñando funciones tanto operativas como administrativas en diferentes estrategias de salud, debe contar con flexibilidad en su área de trabajo, reconocimiento, motivación y equidad por parte de su jefe inmediato el cual debe esquematizar tareas, delegar funciones y establecer fechas reales y accesibles para el cumplimiento de las metas encaminadas.

El primer objetivo específico, estuvo enfocado en determinar el clima laboral en el que se desenvuelve el profesional de la salud dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA, encontrándose un valor P el cual es menor de 0,05, reafirmando una relación estadísticamente significativa en la dimensión del indicador de clima organizacional y la dimensión de funciones asistenciales en la estrategia de VIH/SIDA, conduciendo al rechazo de la hipótesis nula del estudio y aceptando la hipótesis alterna. Los resultados revelaron que el Clima Organizacional se halla en 34% con un nivel de a veces, asimismo, la productividad que está relacionada con las funciones asistenciales en un 34% con un nivel de casi siempre, así de igual manera la efectividad con el 40% de las veces, se encuentra afectada por el clima organizacional, significando que los profesionales de salud están desarrollando sus diferentes actividades en un clima organizacional que no favorece el desarrollo y rendimiento de sus funciones. Se considera que los resultados encontrados guardan similitud con los hallazgos de los autores Toro, Salazar, & Rangel (2019), los cuales mencionaron que el clima laboral se compone por “Los efectos subjetivos, los cuales se perciben del sistema formal, de los superiores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de los individuos que laboran en una organización, los cuales envuelven a un profesional en cualquier área es por esto que los líderes deben ejecutar normas de equidad y justicia en los departamentos y así lograr un desempeño óptimo de sus colaboradores, asimismo, Lasluisa Lara (2018), en Ambato, en su investigación denominada El clima organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral; en el cual se tomó una muestra de 40 personas y entre sus resultados se encontró lo siguiente: desmotivación laboral, falta de compromiso, no se fomenta el trabajo en equipo, inconformidad de los colaboradores por la falta de equidad. Por lo cual se puede deducir que al tratarse

de un factor organizacional que se puede manejar de manera interna, es importante que el jefe inmediato reconozca el tipo de clima laboral que se está manejando y que dentro de su accionar incluya el fomentar normas, manejo de conflictos, una mejor comunicación y formación de equipos de trabajo. Esta disciplina y mejoras se verán reflejadas en el desempeño de sus empleados.

El segundo objetivo específico, se determinó que es necesario identificar la carga laboral que está asumiendo el profesional dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia de VIH/Sida, donde se considera un valor P el cual es menor de 0,05, reafirmando una relación estadísticamente significativa en la dimensión del indicador de carga laboral y la dimensión de funciones asistenciales en la estrategia de VIH/SIDA, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Los resultados revelaron que el Carga Laboral se encuentra en un 48.0% con un nivel a siempre, con un 26% a veces y 16% casi siempre; significando que los profesionales de salud están de acuerdo que la carga laboral que están asumiendo dentro de sus funciones operativas es excesiva y por ende no favorece el desarrollo y rendimiento de sus funciones. Se permite mencionar el aporte del autor Molina (2019) donde menciona que la génesis de los factores organizacionales que afectan a los profesionales en el área de trabajo están ligados a los productos y servicios de las empresas las cuales exigen constantes cambios en cada proceso administrativo, los mismos que se ejecutan por las supervisiones de los entes superiores; los cuales simplifican el trabajo ya que ellos se establecen por medio de principios, métodos y distintos procedimientos para así lograr una efectividad y buen desempeño de las organizaciones, dando como resultado el fiel cumplimiento de sus obligaciones y rendimiento laboral. Por otro lado, el autor Sipion Ecan (2019), señaló que debido a la globalización y al ritmo laboral algunos administrativos suman trabajo extra a menor cantidad de personas con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos lo que provoca sobrecarga laboral e insatisfacción laboral excediendo los recursos que poseen los empleados.

Con esto se puede llegar a la conclusión de que el trabajo debe ser equitativo, organizar y esquematizar las diferentes tareas con cada uno de los profesionales de la Unidad, lo cual dé como resultado un buen desempeño laboral

del área administrativa, además pudiendo establecer un horario administrativo en el cual el profesional pueda cumplir con las demandas del establecimiento.

El tercer objetivo específico, determino la forma en que la Estrategia de VIH/Sida gestiona el uso óptimo de los recursos para las diferentes funciones de los profesionales, encontrándose dentro de los resultados de la prueba de chi cuadrado en el programa SPSS, donde el valor de P el cual es menor de 0,05, reafirmando una relación estadísticamente significativa en la dimensión del indicador productividad y efectividad de las funciones asistenciales en la estrategia de VIH/SIDA, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Los resultados revelaron que la productividad se encuentra en un 34.0%, con un nivel a casi siempre y la efectividad con un 40%, a veces; significando que los profesionales dentro de sus funciones asistenciales no están siendo adecuadamente productivos en el logro de sus metas establecidas. Se admite mencionar el aporte de los autores Toro, Salazar, & Rangel (2019), los cuales señalaron que la calidad de un servicio de salud va a partir del desempeño de sus trabajadores así también con el sentirse motivados y que esto se vea reflejado en una superación profesional el cual debería ser permanentemente como estilo de vida. Por este motivo no solo es importante sino fundamental si queremos lograr metas encaminadas a una buena atención y el cumplimiento efectivo con el personal y pacientes en general, asimismo, el autor Molina (2019), menciona que las funciones asistenciales para el área de salud están encaminadas a brindar servicios de salud de manera oportuna, con equidad, asequibles y de calidad, teniendo en cuenta que el derecho a la salud es para todas las personas, por lo cual es importante saber la realidad ya que los entes públicos cargan sobre sus espaldas precepciones de ineficiencia lo cual provoca un estrés y desequilibrio de los trabajadores y como consecuencia una baja en su desempeño laboral.

Por último, como fundamento teórico se hace referencia al Ministerio de Salud Pública del Ecuador, en su Plan Estratégico Nacional Multisectorial Para La Respuesta al VIH (Periodos 2018-2022), el cual indica; la atención integral que debe darse en los centros de salud como parte de las funciones que realiza el personal de la salud, tanto en las mujeres embarazadas como las demás personas que viven con el VIH, mediante esto, se realizó un comité nacional

donde se ejecutaron diferentes sesiones para verificar el tipo de valoración permanente que debe tener este profesional en las diferentes actividades de acuerdo al diagnóstico de la paciente. Así también, planes de capacitación y sensibilización al momento de surgir actualizaciones de lineamientos y protocolos; todo esto con el propósito de fortalecer y estandarizar los servicios de salud, con el fin de disminuir el rápido crecimiento de la epidemia del VIH. Asimismo, se mencionan las diferentes teorías del Doctor Jorge Carvajal (2017), donde menciona que las funciones del Obstetra alineado al Ministerio de Salud Pública relacionado con el VIH Sida, se basa en la participación y el acompañamiento en cuanto a temas de prevención, diagnóstico y tratamiento de VIH en cualquier centro de salud por medio de Guías especializadas en prácticas clínicas para infección del virus de inmunodeficiencia humana. Por ende, se puede llegar a la conclusión de que el análisis del tercer objetivo específico, se basa en conocer las diferentes funciones asistenciales que tiene el Obstetra dentro de la Estrategia de VIH/Sida y que si no se mejora la optimización de los recursos a este profesional de la salud no se obtendrá una eficiencia dentro de dicho departamento.

Por medio de una encuesta para corroborar la hipótesis general de ésta investigación, por medio del cual el indicador de factores organizacionales que afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021 y en correspondencia con la hipótesis enunciada, la prueba estadística demostró que si hay una relación estadísticamente significativa entre los factores organizacionales y las funciones asistenciales en la estrategia de VIH/Sida dada una significancia ( $P = 0,0001348$ ) inferior al indicador 0,05, conduciendo al rechazo de la hipótesis nula del estudio.

A nivel general este estudio tuvo algunas fortalezas y solo una limitante; la primera fortaleza es que se empleó un enfoque cuantitativo, además de la implementación de un programa el cual facilito la recolección de los datos. Se utilizó un diseño no experimental, descriptivo el cual permitió analizar de manera eficiente las variables del estudio. Por último, la población muestral fue de 50 profesionales lo que permitió obtener un resultado más certero. La limitante que se puede mencionar es que no se consideraron algunos criterios para la toma del grupo de estudio, y, por consiguiente, no se pudo conocer si aquellos rasgos no

seleccionados de la población puedan mantener una relación directa con las variables implicadas en dicha investigación.

Por otro lado, los resultados evidenciados dan a conocer una visión general del estado organizacional en que los profesionales de la salud desarrollan sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/Sida, con respecto a las dimensiones analizadas, y así considerando que el aporte realizado, es el primero que se ejecuta relacionado a la Estrategia VIH/Sida, permitirá reconocer y tomar acciones en aquellos elementos de riesgo que están de manera negativa dificultando en primer lugar, al profesional de la salud quien es el activo más valioso y el corazón del funcionamiento óptimo de una Estrategia y segundo mejorar el diagnóstico y calidad de vida de las personas que viven con VIH Sida.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se concluye que existe una relación estrecha entre los factores organizacionales que afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

2. De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que existe una relación entre el clima laboral y los profesionales de la salud dentro de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA, Guayaquil, 2021.

3. Los resultados indican que el factor organizacional de carga laboral tiene una relación estrecha que afectan a los profesionales para el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

4. de los resultados obtenidos se puede resaltar que no hay una adecuada optimización de los recursos dentro de las funciones asistenciales en la Estrategia VIH/ SIDA Guayaquil, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la empresa pública en la ciudad de Guayaquil evalúen los factores organizacionales de la Estrategia VIH/ SIDA y se tenga en consideración el compromiso continuo de los trabajadores en la participación de las estrategias, puesto que esto permitirá que el personal se sienta identificado con su centro de labor, generando una mayor eficacia, una mejor imagen y rentabilidad. Además, el departamento de recursos humanos tenga como actividad frecuente la participación de los trabajadores en cuanto a los factores organizacionales, como un elemento vital en toda organización relacionado con las funciones asistenciales, logrando que el colaborador se identifique con los valores y objetivos de la misma.

2. Se recomienda a la alta dirección de la empresa pública en la ciudad de Guayaquil puedan realizar reuniones periódicas a fin de mejorar el clima organizacional y armar planes estratégicos con los Administradores Técnicos de las Unidades Operativas que permitan mejorar las funciones asistenciales de los profesionales en la Estrategia de VIH/ SIDA.

3. Se sugiere a los directivos y al personal superior de la empresa, poder reforzar las funciones asistenciales a través de mejoras laborales generando respuestas donde el colaborador se encuentre motivado, por medio de un buen ambiente de trabajo, carga laboral justa, productividad y efectividad en el departamento, para que de ese modo haya un mejor compromiso con la institución.

4. Se recomienda que los diferentes procesos de Gestión Administrativa que son la parte medular de la organización, evalúen de acuerdo a sus atribuciones y responsabilidades el poder reorganizar y unificar los recursos otorgados por el estado a manera de que estos puedan dar facilidades a menea de mantener una respuesta positiva en los departamentos.

## REFERENCIAS

- Blacido Mayorga, G. (2020). *La equidad laboral y su influencia en el clima organizacional de Financiera Confianza en Chiclayo*. Universidad César Vallejo.
- Betul, B. (2018). "The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers". *Revista internacional en línea de Ciencias de la Educación*.  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44060092001/html/>
- Carvajal, J. (2017). *Manual de Obstetricia y Ginecología*. Escuela de Medicina. [Archivo PDF].  
<https://medicina.uc.cl/wp-content/uploads/2018/04/Manual-Obstetricia-Ginecologia-2017.pdf>
- Castiñeira González, E. P., Pérez García, R., Ferreiro González, I. M., Pastrana Tapia, J. C., Gómez Miranda, J. L., & Argíz Muñiz, A. (2018). *Manual de prácticas obstétricas para la Atención Primaria de Salud*. SciELO Analytics, 10(5). <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v10n5/ms18510.pdf>
- Castro, J. (2018). *Factores que intervienen en la productividad del sector salud. Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*. Universidad de San Buenaventura Colombia
- Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A., & Huerta Rivera, P. C. (2018). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista Comillas*(72).  
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de los Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill. [Archivo PDF].  
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Guillen, A. P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Herbas Torrico, B. C., & Rocha Gonzales, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista SciELO Analytics*, 38. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2020). *Metodología de la Investigación*. [Archivo PDF]. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lasluisa Lara, L. E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery Cía. Ltda.* Ambato – Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- León Muñoz, S. B. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la institución Fondo Mivivienda S.A. Sede Central - Lima en el año 2018*. Lima: Universidad Nacional de Trujillo.
- Leyva Barajas, Y. E. (2020). Una reseña sobre la validez de constructo de pruebas referidas a criterio. *Revista SciELO Analytics*, 33(131), 24. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33n131/v33n131a9.pdf>
- Martínez-Corona, J. I., Palacios-Almón, G. E., & Juárez-Hernández, L. G. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: “Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento”. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v10n19/1390-6291-Retos-10-19-00153.pdf>
- Méndez Coronel, M. (18 de Septiembre de 2018). *Historia de la Psicología Organizacional*. <https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/historia-de-la-psicologia-organizacional/>
- Ministerio de salud pública. (4 de julio del 2020). *Plan Estratégico Nacional Multisectorial para la respuesta al virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)/Sida e infecciones de transmisión sexual (ITS)*. <https://www.salud.gob.ec/programa-nacional-de-prevencion-y-control-de-vihsida-its/>
- Ministerio de Salu Pública. (2018). *Quito: Dirección Nacional de Normatización*. <https://www.salud.gob.ec/vih/>

- Modelo de atención integral del sistema nacional de salud familiar comunitario e intercultural. (2017). Ministerio de Salud Pública: [https://www.kimirina.org/images/kimirina/documentos/publicaciones/Manual\\_Modelo\\_Atencion\\_Integral\\_Salud\\_Ecuador\\_2012-Logrado-ver-amarillo.pdf](https://www.kimirina.org/images/kimirina/documentos/publicaciones/Manual_Modelo_Atencion_Integral_Salud_Ecuador_2012-Logrado-ver-amarillo.pdf)
- Molina, D. L. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal. *Revista ECA sinergia* , 10(1).
- Neira, A. A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodologica*. Universidad Politecnica Salesiana Sede Guayaquil .
- Oscoco Peralta, H. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha - Andahuaylas - Apurimac*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Palomino, E. L. (2019). Funciones Asistenciales en atención especializada. *Revista para profesionales de la salud*, 13. <https://www.npunto.es/content/src/pdf-articulo/5dd2a3c10db0atrabajo3.pdf>
- Plan Estratégico Nacional Multisectorial para la respuesta al virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)/Sida e infecciones de transmisión sexual (ITS). (2018) <https://salud.cob.ec>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Salas PRS, D. H. (2018). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 4(604-617).
- Sánchez, P. S. (2018). *Factores determinantes en el Desempeño Laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., Puig, L., Pedro, León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2018). Construcción y validación de un instrumento

para evaluar los factores organizacionales en el ámbito de la salud pública.  
*Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4).

<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>

Sipion Ecan, E. Y. (2019). *Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo

Toro, J. D., Salazar, M., & Rangel, J. G. (junio de 2019). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores. *Revista Dialnet*, 5(10).

URSS. (2017). Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud.

*DECLARACION DE ALMA-ATA* (pág. 3). Alma Ata: The Pan American Health Organization.

<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Alma-Ata-1978Declaracion.pdf>

## Anexos

### Operacionalización de variables (Anexo 1)

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Factores Organizacionales</p>	<p>Los factores organizacionales están formados por un sin número de elementos, los cuales dependen una organización, los mismos que influyeron en el desempeño laboral del talento humano. (Chiavenato, 2020)</p>	<p>Con respecto a esta variable de estudio se evaluó mediante un instrumento con antelación donde se logró englobar las siguientes dimensiones: productividad y efectividad</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Carga Laboral</p>	<p>1.- Innovación y liderazgo 2.- Ética y responsabilidad 3.- Estructura organizacional 4.- Motivación y comportamiento 5.- Problemas interpersonales y de trabajo. 6.- Demandas cognitivas y complejidad de la tarea. 7.- Ritmo de trabajo 8.- Integración y cooperación.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Funciones asistenciales</p>	<p>Pedraza, Amaya, &amp; Conde (2020) señalan que: el desempeño organizacional está regido por el rendimiento del empleado en un determinado tiempo el cual sirve de aporte para la institución y este aporte se ve reflejado por los diferentes sucesos conductuales del trabajador.</p>	<p>Con respecto a esta variable de estudio se evaluó mediante un instrumento con antelación donde se logró englobar las siguientes dimensiones: productividad y efectividad.</p>	<p>Productividad</p> <p>Efectividad</p>	<p>1.- variedad de tareas realizadas. 2.- responsabilidad asignada. 3.- complejidad en la recolección de información. 4.- beneficios para la organización. 5.- satisfacción de la necesidad inicial. 6.- competencias técnicas y profesional</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

Ficha de validación de Instrumento de investigación – Variable 1 (Anexo 2)

VARIABLE INDEPENDIENTE	No.	DIMENSIONES	ESCALA DE LIKERT				
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			0	1	2	3	4
FACTORES ORGANIZACIONALES		<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
	1	¿Su Jefe inmediato donde Usted labora escucha sugerencias, consejos y dudas de los empleados?					
	2	¿Su Jefe inmediato le brinda herramientas que ayuden a mejorar su labor diaria?					
	3	¿Existen problemas en su Departamento por el mal clima organizacional entre compañeros?					
	4	¿Con qué frecuencia su Jefe inmediato promueve actitudes de colaboración y empatía entre los departamentos?					
	5	¿Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?					
			<b>CARGA LABORAL</b>				
	1	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de su Jefe Inmediato?					
	2	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de sus colegas de departamento?					
	3	¿Cree Usted que la carga laboral de todos los miembros del Departamento donde trabaja es equitativa?					
	4	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten el desarrollo de mis actividades?					
	5	¿Ha escuchado Usted quejarse en algún momento por el exceso de carga laboral en la empresa?					



Ficha de validación de Instrumento– Variable 2 (Anexo 3)

No.		DIMENSIONES	ESCALA DE LIKERT					
VARIABLE DEPENDIENTE	PRODUCTIVIDAD		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
			0	1	2	3	4	
<b>FUNCIONES ASISTENCIALES</b>	1	¿Tiene usted identificada sus mayores obras productivas en el día?						
	2	¿Cree usted que sus funciones asistenciales están bien definidas en su área de trabajo?						
	3	¿Considera usted que logra el cumplimiento de todas sus actividades en el tiempo establecido?						
	4	¿Considera usted que el logro del cumplimiento de sus actividades le crea actitudes negativas?						
	5	¿Existe motivación o retribución dentro de la empresa por el logro de metas alcanzadas?						
	No.		DIMENSIONES	ESCALA DE LIKERT				
		EFECTIVIDAD		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				0	1	2	3	4
		1	¿Existe en el servicio flexibilidad para adaptarse a situaciones de cambio?					
		2	¿Considera usted que comprende claramente la estrategia y objetivos a alcanzar?					
	3	¿Cree usted que aporta en el proceso de planificación de objetivos en el área de trabajo?						
	4	¿Siente usted que recibe información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?						
	5	¿Se realizan test para medir el grado de efectividad y eficacia dentro del departamento?						

## Autorización para levantamiento de información



Dirección Distrital 09D04 Febres Cordero-Salud  
Gestión Interna de Gobernanza  
Guayaquil, 1 de junio 2022

**Obstetra**

**ADRIANA GINGER ARRATA OCHOA**

**Presente**

**Asunto:** Carta de interés institucional con protocolo de investigación:  
**“FACTORES ORGANIZACIONALES QUE AFECTAN A LOS PROFESIONALES EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES ASISTENCIALES EN LA ESTRATEGIA VIH/SIDA GUAYAQUIL, 2021”**

De mi consideración:

Yo Jorge Xavier Romero Arteaga, con CI 0914612361, en calidad de autoridad de las unidades operativas de Primer Nivel de Atención, de la Dirección Distrital 09D04 Febres Cordero Salud, manifiesto que conozco y estoy de acuerdo con la propuesta del protocolo de investigación titulado: FACTORES ORGANIZACIONALES QUE AFECTAN A LOS PROFESIONALES EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES ASISTENCIALES EN LA ESTRATEGIA VIH/SIDA GUAYAQUIL, 2021, cuya investigadora principal es la Srta. Obst. Adriana Ginger Arrata Ochoa.

Certifico también que se han establecido acuerdos con la investigadora para garantizar la confidencialidad de los datos de los individuos, en relación con los registros médicos o fuentes de información a los que se autorice su acceso.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

**JORGE XAVIER ROMERO ARTEAGA**

Correo electrónico [jorge.romeroa@09d04saludzona8.gob.ec](mailto:jorge.romeroa@09d04saludzona8.gob.ec)

GUAYAQUIL, 01 DE JUNIO DEL 2022

**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN**

**SR: DR. HAROLD REMIGIO VINUEZA ALBIÑO**

**DIRECTOR DISTRITAL DE SALUD 09D04**

**ASUNTO:** Solicito autorización para aplicar instrumentos de trabajo de investigación para tesis.

Yo, Adriana Ginger Arrata Ochoa con cédula de identidad N: 0923582894, funcionaria de salud perteneciente a la Jurisdicción del Distrito 09D04, me dirijo ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente.

Al presente me encuentro realizando mis estudios de post- grado en la Universidad César Vallejo con sede en Perú y estoy desarrollando mi trabajo de investigación denominado:

"Factores Organizacionales que afectan a los Profesionales en el Cumplimiento de sus Funciones Asistenciales en la Estrategia VIH/SIDA Guayaquil, 2021". Y debiendo aplicar los instrumentos para recabar información, recorro a su digna persona para solicitarle el permiso correspondiente y aplicar dicha prueba a los Profesionales de la Salud de las distintas Unidades Operativas.

Por lo expuesto, espero su comprensión y me brinde la debida atención al presente, agradeciéndole anticipadamente.



Firma electrónica por:  
**ADRIANA GINGER  
ARRATA OCHOA**

---

**FIRMA**

ATENTAMENTE

ADRIANA GINGER ARRATA OCHOA

CÉDULA: 0923582894

CORREO ELECTRÓNICO: adri-poka21@hotmail.com

CELULAR: 0968781768

11:09  
01/06/2022

**Matriz de validación (Anexo 4)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Factores organizacionales	Clima Organizacional Conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo.	Innovación y liderazgo	¿Su Jefe inmediato donde Usted labora escucha sugerencias, consejos y dudas de los empleados?						X		X		X		X		
		Ética y responsabilidad	¿Su Jefe inmediato le brinda herramientas que ayuden a mejorar su labor diaria?						X		X		X		X		
		Estructura organizacional	¿Existen problemas en su Departamento por el mal clima organizacional entre compañeros?						X		X		X		X		
		Motivación y comportamiento empático.	¿Con qué frecuencia su Jefe inmediato promueve actitudes de colaboración y empatía entre los departamentos?						X		X		X		X		
		Interpersonales y de trabajo	¿Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?														
	Carga Laboral Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador.	Integración y cooperación	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de su Jefe Inmediato?						X		X		X		X		
		Integración y cooperación	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de sus colegas de departamento?						X		X		X		X		
		Organización temporal	¿Cree Usted que la carga laboral de todos los miembros del Departamento donde trabaja es equitativa?						X		X		X		X		
		Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten el desarrollo de mis actividades?						X		X		X		X		
		Ritmo de trabajo	¿Ha escuchado Usted quejarse en algún momento por el exceso de carga laboral en la empresa?						X		X		X		X		
Funciones	Productividad	Variedad de tareas realizadas	¿Tiene usted identificadas sus mayores obras productivas en el día?						X		X		X		X		
		Responsabilidad	¿Cree usted que sus funciones asistenciales están bien						X		X		X		X		

Relación existente entre la producción, ya sea de producto o servicio de una organización.	asignada	definidas en su área de trabajo?																		
	Complejidad en la recolección de información	¿Considera usted que logra el cumplimiento de todas sus actividades en el tiempo establecido?							X		X		X		X					
	Consecuencia para la salud	¿Considera usted que el logro del cumplimiento de sus actividades le crea actitudes negativas?							X		X		X		X					
	Motivación	¿Existe motivación o retribución dentro de la empresa por el logro de metas alcanzadas?							X		X		X		X					
<b>Efectividad</b>  Capacidad de conseguir el efecto deseado en lo que se realiza.	Aplicabilidad	¿Existe en el servicio flexibilidad para adaptarse a situaciones de cambio?							X		X		X		X					
	Beneficios para su organización	¿Considera usted qué comprende claramente la estrategia y objetivos a alcanzar?							X		X		X		X					
	Posibilidad de utilizar sus capacidades	¿Cree usted que aporta en el proceso de planificación de objetivos en el área de trabajo?							X		X		X		X					
	Competencias técnicas y profesionales.	¿Siente usted que recibe información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?							X		X		X		X					
	Satisfacción de la necesidad inicial	¿Se realizan test para medir el grado de efectividad y eficacia dentro del departamento?							X		X		X		X					

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Likert”

**OBJETIVO:** Conocer la escala de Likert y todo el trabajo correctamente desarrollado

**DIRIGIDO A:** Profesionales del área de salud en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la EstrategiaVIH/SIDA en la ciudad de Guayaquil.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Navarro Macías José Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Cuarto Nivel Magister en Epidemiología.

**VALORACIÓN:** Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firmado electrónicamente por:  
JOSE ANTONIO  
NAVARRO  
MACIAS

---

**FIRMA DEL EVALUADO**

Matriz de validación 2 (Anexo 5)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Factores organizacionales</b>	<b>Clima Organizacional</b> Conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo.	Innovación y liderazgo	¿Su Jefe inmediato donde Usted labora escucha sugerencias, consejos y dudas de los empleados?						X		X		X		X		
		Ética y responsabilidad	¿Su Jefe inmediato le brinda herramientas que ayuden a mejorar su labor diaria?						X		X		X		X		
		Estructura organizacional	¿Existen problemas en su Departamento por el mal clima organizacional entre compañeros?						X		X		X		X		
		Motivación y comportamiento empático.	¿Con qué frecuencia su Jefe inmediato promueve actitudes de colaboración y empatía entre los departamentos?						X		X		X		X		
		Interpersonales y de trabajo	¿Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?														
	<b>Carga Laboral</b> Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador.	Integración y cooperación	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de su Jefe Inmediato?						X		X		X		X		
		Integración y cooperación	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de sus colegas de departamento?						X		X		X		X		
		Organización temporal	¿Cree Usted que la carga laboral de todos los miembros del Departamento donde trabaja es equitativa?						X		X		X		X		
		Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten el desarrollo de mis actividades?						X		X		X		X		
		Ritmo de trabajo	¿Ha escuchado Usted quejarse en algún momento por el exceso de carga laboral en la empresa?						X		X		X		X		

<b>Funciones Asistenciales</b>	<b>Productividad</b>	Variedad de tareas realizadas	¿Tiene usted identificadas sus mayores obras productivas en el día?							X		X		X		X			
		Relación existente entre la producción, ya sea de producto o servicio de una organización.	Responsabilidad asignada	¿Cree usted que sus funciones asistenciales están bien definidas en su área de trabajo?							X		X		X		X		
		Complejidad en la recolección de información	¿Considera usted que logra el cumplimiento de todas sus actividades en el tiempo establecido?								X		X		X		X		
		Consecuencia para la salud	¿Considera usted que el logro del cumplimiento de sus actividades le crea actitudes negativas?								X		X		X		X		
		Motivación	¿Existe motivación o retribución dentro de la empresa por el logro de metas alcanzadas?								X		X		X		X		
	<b>Efectividad</b>	Capacidad de conseguir el efecto deseado en lo que se realiza.	Aplicabilidad	¿Existe en el servicio flexibilidad para adaptarse a situaciones de cambio?							X		X		X		X		
		Beneficios para su organización	¿Considera usted qué comprende claramente la estrategia y objetivos a alcanzar?								X		X		X		X		
		Posibilidad de utilizar sus capacidades	¿Cree usted que aporta en el proceso de planificación de objetivos en el área de trabajo?								X		X		X		X		
		Competencias técnicas y profesionales.	¿Siente usted que recibe información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?								X		X		X		X		
		Satisfacción de la necesidad inicial	¿Se realizan test para medir el grado de efectividad y eficacia dentro del departamento?								X		X		X		X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Likert”

**OBJETIVO:** Conocer la escala de Likert y todo el trabajo correctamente desarrollado

**DIRIGIDO A:** Profesionales del área de salud en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la EstrategiaVIH/SIDA en la ciudad de Guayaquil.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tuso Torres Shirley de los Ángeles.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Cuarto Nivel Magister en Gestión del Talento Humano.

**VALORACIÓN:** Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firmado electrónicamente por:  
SHIRLEY DE LOS  
ANGELES TUSO  
TORRES

**FIRMA DEL EVALUADOR**

Matriz de validación 2 (Anexo 6)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Factores organizacionales</b>	<b>Clima Organizacional</b> Conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo.	Innovación y liderazgo	¿Su Jefe inmediato donde Usted labora escucha sugerencias, consejos y dudas de los empleados?						X		X		X		X		
		Ética y responsabilidad	¿Su Jefe inmediato le brinda herramientas que ayuden a mejorar su labor diaria?						X		X		X		X		
		Estructura organizacional	¿Existen problemas en su Departamento por el mal clima organizacional entre compañeros?						X		X		X		X		
		Motivación y comportamiento empático.	¿Con qué frecuencia su Jefe inmediato promueve actitudes de colaboración y empatía entre los departamentos?						X		X		X		X		
		Interpersonales y de trabajo	¿Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo?														
	<b>Carga Laboral</b> Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador.	Integración y cooperación	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de su Jefe Inmediato?						X		X		X		X		
		Integración y cooperación	¿Cree Usted que cuenta con cooperación y apoyo por parte de sus colegas de departamento?						X		X		X		X		
		Organización temporal	¿Cree Usted que la carga laboral de todos los miembros del Departamento donde trabaja es equitativa?						X		X		X		X		
		Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten el desarrollo de mis actividades?						X		X		X		X		
		Ritmo de trabajo	¿Ha escuchado Usted quejarse en algún momento por el exceso de carga laboral en la empresa?						X		X		X		X		

<b>Funciones Asistenciales</b>	<b>Productividad</b> Relación existente entre la producción, ya sea de producto o servicio de una organización.	Variedad de tareas realizadas	¿Tiene usted identificadas sus mayores obras productivas en el día?							X		X		X		X		
		Responsabilidad asignada	¿Cree usted que sus funciones asistenciales están bien definidas en su área de trabajo?							X		X		X		X		
		Complejidad en la recolección de información	¿Considera usted que logra el cumplimiento de todas sus actividades en el tiempo establecido?							X		X		X		X		
		Consecuencia para la salud	¿Considera usted que el logro del cumplimiento de sus actividades le crea actitudes negativas?							X		X		X		X		
		Motivación	¿Existe motivación o retribución dentro de la empresa por el logro de metas alcanzadas?							X		X		X		X		
	<b>Efectividad</b> Capacidad de conseguir el efecto deseado en lo que se realiza.	Aplicabilidad	¿Existe en el servicio flexibilidad para adaptarse a situaciones de cambio?							X		X		X		X		
		Beneficios para su organización	¿Considera usted qué comprende claramente la estrategia y objetivos a alcanzar?							X		X		X		X		
		Posibilidad de utilizar sus capacidades	¿Cree usted que aporta en el proceso de planificación de objetivos en el área de trabajo?							X		X		X		X		
		Competencias técnicas y profesionales.	¿Siente usted que recibe información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?							X		X		X		X		
		Satisfacción de la necesidad inicial	¿Se realizan test para medir el grado de efectividad y eficacia dentro del departamento?							X		X		X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Likert”

**OBJETIVO:** Conocer la escala de Likert y todo el trabajo correctamente desarrollado

**DIRIGIDO A:** Profesionales del área de salud en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la EstrategiaVIH/SIDA en la ciudad de Guayaquil.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Karla Julen Vera Mendoza.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Cuarto Nivel Maestría en Gestión de la Calidad y Auditoria Medica.

**VALORACIÓN:** Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firmado electrónicamente por:  
Karla Julen  
Vera  
Mendoza

**FIRMA DEL EVALUADOR**

### Ficha técnica de instrumentos (Anexo 7)

---

<b>Nombre del cuestionario:</b>	<b>Factores organizacionales</b>
<b>Autora:</b>	Arrata Ochoa Adriana Ginger
<b>Adaptado:</b>	Investigación: Segredo Pérez y otros. "Construcción y validación de un instrumento para evaluar los factores organizacionales en el ámbito de la salud pública". México. 2018
<b>Lugar:</b>	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
<b>Fecha para aplicar:</b>	Primera semana del mes de Junio del presente año.
<b>Objetivo:</b>	Determinar los factores organizacionales que afectan a los profesionales en el cumplimiento de sus funciones asistenciales en la Estrategia VIH/SIDA.
<b>Dirigido a:</b>	Personal asistencial de ambos sexos de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil.
<b>Tiempo estimado:</b>	20 minutos
<b>Margen de error:</b>	0,5 o 5%.
<b>Estructura:</b>	10 preguntas en Formato de encuesta de Likert con escala valorativa: ordinal

---

### Ficha técnica de instrumentos. Variable 2: Funciones asistenciales (Anexo 8)

---

<b>Nombre del cuestionario:</b>	<b>Funciones asistenciales</b>
<b>Autora:</b>	Arrata Ochoa Adriana Ginger
<b>Adaptado:</b>	Investigación: Leyva Barajas, Yolanda. "Una reseña sobre la validez de constructo de pruebas referidas a criterio". México. 2020
<b>Lugar:</b>	Perfiles Educativos aplicados en México 2020
<b>Fecha para aplicar:</b>	Primera semana del mes de Junio del presente año.
<b>Objetivo:</b>	Determinar las funciones asistenciales en la Estrategia VIH/SIDA.
<b>Dirigido a:</b>	Personal asistencial de ambos sexos de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil.
<b>Tiempo estimado:</b>	20 minutos
<b>Margen de error:</b>	0,5 o 5%.
<b>Estructura:</b>	10 preguntas en Formato de encuesta de Likert con escala valorativa: ordinal

---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PRECIADO MARCHAN ANITA ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "FACTORES ORGANIZACIONALES QUE AFECTAN A LOS PROFESIONALES EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES ASISTENCIALES EN LA ESTRATEGIA VIH/SIDA GUAYAQUIL, 2021", cuyo autor es ARRATA OCHOA ADRIANA GINGER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 05 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PRECIADO MARCHAN ANITA ELIZABETH <b>DNI:</b> 00230057 <b>ORCID</b> 0000-0002-1818-8174	Firmado digitalmente por: APRECIADOMA16 el 19- 08-2022 09:37:08

Código documento Trilce: TRI - 0390702