UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"

ESCUELA DE POSTGRADO

DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO DEL PERSONAL, MICRORED MONTERREY, HUARAZ, 2018

Tesis para optar el grado de maestro
en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

LOURDES KATHERINE RAMOS MENDOZA

Asesora: **Dra. BIBIANA MARIA LEÓN HUERTA**

Huaraz – Ancash - Perú

2020

Nº. Registro: T0742

UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
"Una Nueva Universidad para el Desarrollo"

REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNASAM

Dirección del Instituto de Investigación

FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, PARA A OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU Nº 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: RAMOS MENDOZA LOURDES KATHERINE

Código de alumno: 2017.3726.4.AQ Teléfono: 920721046

Correo electrónico: roxlaraf_14@hotmail.com DNI o Extranjería: 48066630

2. Modalidad de trabajo de investigación:

- [ ] Trabajo de investigación
- [ ] Trabajo académico
- [ ] Trabajo de suficiencia profesional
- [x] Tesis

3. Título profesional o grado académico:

- [ ] Bachiller
- [ ] Título
- [ ] Segunda especialidad
- [ ] Licenciado
- [x] Magister
- [ ] Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO DEL PERSONAL, MICRORED MONTERREY, HUARAZ, 2018

5. Facultad de:

6. Escuela, Carrera o Programa: Maestría en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: LEON HUERTA BIBIANA MARIA Teléfono: 939671731

Correo electrónico: bibianamarialh@hotmai.com DNI o Extranjería: 31674771

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma: ……

D.N.I.: 48066630

FECHA: 26 / OCTUBRE / 2020

MIEMBROS DEL JURADO

Doctor Jesús Víctor Zúñiga Huerta Presidente

_____

Doctor Augusto Félix Olaza Maguiña Secretario

_____

Doctora Bibiana María León Huerta Vocal

_____

ASESORA

***Doctora* Bibiana María León Huerta**

AGRADECIMIENTO

- A DIOS por regalarme la vida y salud todos los días, de la misma manera estoy agradecida profundamente con mi familia, en especial mi madre Lourdes Margott Mendoza Quijano que con mucho amor me brindó su apoyo incondicional en cada momento de mi vida y enseñó a luchar siempre para alcanza mis metas.
- A mi alma matar la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo Escuela de Postgrado por el perfeccionamiento durante 2 años en sus aulas universitarias y de esta manera poder culminar con éxito la Maestría en Gestión y Gerencia de los Servicios de la Salud.
- A mi querida asesora la Dra. Bibiana León Huerta que fue una amiga incondicional durante el proceso de este trabajo, por su interés de la misma manera por dedicar su tiempo valioso de docente para culminación de la investigación y así con su gran ayuda y con sus sabios conocimientos poder obtener el grado de magister.
- Al Dr. Ángel Mendoza López por su asesoramiento en la parte de la metodología y estadística, igualmente manifestar mi agradecimiento por su colaboración en este estudio.
- Igualmente manifestar mi agradecimiento por su colaboración en este estudio, al personal de salud en especial a las licenciadas de enfermería de la Microred Monterrey por abrirme las puertas de su casa de salud para la elaboración de esta tesis de investigación.

A DIOS que desde el cielo me bendice.

A mi abuelita Teresita Jesús Quijano Guío quien desde mi niñez me ha guiado ha guiado todos mis pasos para seguir el mejor camino.

A mi madre Lourdes Margott Mendoza Quijano por cuidarme con mucho amor y por su ayuda incondicional en cada momento de mi vida y enseñarme a ser perseverante y luchadora como ella, siempre estarás en mi corazón, mente y espíritu.

A mi padre y hermano que son mi motivo, fuerza de voluntad, para continuar mis sueños y metas.

INDICE

Página

Resumen viii

Abstract ix

I. INTRODUCCIÓN 1

Objetivos 7

Hipótesis 7

Variable 7

II. MARCO TEÓRICO 12

2.1. Antecedentes 12

2.2. Bases teóricas 19

A. Diseño organizacional 19

B. Desarrollo del potencial humano 26

2.3. Definición de términos 34

III. METODOLOGÍA 37

3.1. Tipo y diseño de investigación 37

3.2. Plan de recolección de la información y/o diseño estadístico 38

- Población 38

- Muestra 39

3.3. Instrumento de recolección de datos 40

3.4. Plan de procesamiento y análisis estadístico de la información..... 43

IV. RESULTADOS..... 44

V. DISCUSIÓN……..55

VI. CONCLUSIONES 60

VII. RECOMENDACIONES 61

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63

ANEXO..... 71

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar si el diseño organizacional se relaciona con el desarrollo del potencial humano del personal, Microred Monterrey, Huaraz, 2018. Este estudio es de tipo Correlacional, diseño no experimental Transversal – Correlacional. La población estuvo conformada por 116 trabajadores, que cumplieron con los requisitos de inclusión y exclusión planteados. Se aplicó el cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables del diseño organizacional y desarrollo del potencial humano las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad, la información se procesó con el programa SPSS 24.0, realizándose la contrastación de hipótesis mediante la prueba Chi-cuadrado. En los resultados encontrado se observa el 49,1% de trabajadores indican que existe regular diseño organizacional y el 39,7% manifiestan un desarrollo del potencial humano es medio en la institución. Con respecto a las dimensiones del diseño organizacional (estructura, toma de decisiones, y comunicación) se encontró relación estadísticamente significativa con el desarrollo del potencial humano, no así con la dimensión remuneración. Concluyendo que existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desarrollo del potencial humano.

Palabras claves: Diseño Organizacional, Desarrollo del Potencial humano, Microred.

ABSTRACT

The fundamental purpose of the present investigation was to determine if the organizational design is related to the development of the human potential of the personnel, Microred Monterrey, Huaraz, 2018. This study is of Correlational type, non-experimental design Transversal - Correlational. The population consisted of 116 workers, who met the inclusion and exclusion requirements. The Likert scale questionnaire was applied to measure the variables of organizational design and development of human potential, which were subjected to validity and reliability, the information was processed with the SPSS 24.0 program, performing hypothesis testing using the Chi-square test. In the results found, 49.1% of workers indicate that there is a regular organizational design and 39.7% show a development of the average human potential in the institution. With respect to the dimensions of organizational design (structure, decision-making, and communication), a statistically significant relationship was found with the development of human potential, but not with the remuneration dimension. Concluding that there is a significant relationship between organizational design and the development of human potential.

Key Words: Organizational Design, Human Potential Development, Microred.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el interés por el ambiente de trabajo en las instituciones de salud ha cobrado enorme relevancia, por el impacto positivo en la productividad que se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales (Alcántar, Maldonado, & Arcos, 2012).

El incremento y crecimiento de las instituciones, las manifestaciones de las agrupaciones internas de la institución ante los nuevos requerimientos y los cambios acelerados de los diversos procesos, exigen a los gerentes de la institución a tomar medidas para comprender y asimilar las personalidades individuales y grupales del recurso humano, introduciéndolos hacia las metas de la institución, implantando cimientos en la búsqueda de la efectividad y eficacia institucional. Como todos sabemos, el entorno laboral perturba el proceder de los trabajadores e influye positiva o negativamente sobre ellos, con posibilidad de restringir o no la productividad, el bienestar laboral, la creatividad y el compromiso en el trabajo; así de esta manera el medio ambiente no debe suponerse como una variable externa, más bien debe ser considerada dentro de todos los procesos que influyen en la productividad de una organización. (Draft, 2011)

Las organizaciones solo existen cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre si y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual, sino que se define además como la "coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales con la finalidad de efectuar transacciones planeadas con el ambiente" (2012, p.319).

En cuanto al contexto local el Ministerio de Salud (MINSA) y la Dirección General de Salud de las Personas (DGSP) elaboraron tres documentos técnicos : El Plan para el Estudio del Clima Organizacional RM Nº 623-2008/MINSA , Metodología para el Estudio del Clima Organizacional RM Nº 623-2008 DGSP/MINSA , Metodología para Estudio del Clima Organizacional – V.02 RM Nº 468-2011 DGSP / MINSA y través de un Comité Técnico, el equipo de expertos y los representantes de los diferentes niveles de establecimientos de salud como Direcciones de Salud, Institutos de Salud, Hospitales y Centros de salud considerando que el clima organizacional tiene características así como las "Variables Potencial Humano, el Diseño Organizacional y la Cultura de la Organización, cada una de las mismas tienes su respectivas dimensiones". Para Robbins y Judge (2009, p. 539) manifiestan "que se deben analizar las implicancias que tienen en el comportamiento del empleado en los distintos diseños organizacionales", por lo tanto, se requiere para el establecimiento de salud determinar la relación existente entre las variables del Diseño Organizacional y el Desarrollo del Potencial Humano diagnosticados a través de la Encuesta del Clima Organizacional.

Hellrigeel y Slocum (2012), indicó respecto al diseño organizacional: "es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones y que se pueden representar las conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización en un organigrama" (p. 346), procesos muy importantes porque de ahí se desprende todos los mecanismos de responsabilidad a través del organigrama institucional. (Alfaro, 2018)

Para Chiavenato,” La organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre si y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”, sino que se define además como la “coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales con la finalidad de efectuar transacciones planeadas con el ambiente” (2012, p.319).

El personal de salud asume roles importantes dentro de las organizaciones siendo entidades públicas o privadas, Chiavenato (2011) menciona las nuevas características del tercer milenio (globalización de la economía y fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos es imprescindible y dinamismo del ambiente), las organizaciones exitosas ya no administran ni recurso humanos ni personas. Eso implica tratarlas como agentes activos proactivos, dotados de inteligencia y creatividad física o artesanales, los individuos no con recurso que la organización consume y utiliza, y que generan costos, al contrario, constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad de la organización.

Robbins y Coulter (2010), describen además que cuando los gerentes crean o cambian la estructura de una organización, se involucran en el diseño organizacional, siendo un proceso de decisiones” al respecto con relación a lo mencionado con el muñequito normativo se establecen líneas de autoridad, de coordinación y de responsabilidad con funciones específicas. (p. 185).

En cuanto al Desarrollo Potencial Humano, Chiavenato (2012) describe sobre los recursos humanos:” Las organizaciones no funcionan por sí mismas dependen de las personas para dirigirlas, controlarlas, hacerlas operar y funcionar”. Toda organización está constituida por ellas, en quienes basa su éxito y continuidad; por lo tanto, estudiarlas es un aspecto básico, en especial, del área de recursos humanos.

El área de recursos humanos debe valorar a las personas como tales y no solo como recursos organizacionales importantes, y romper así la tradición de tratarlas como simples medios de producción de recursos o insumos (2011, p.38).

El desarrollo del potencial humano conforma el sistema social interno de la institución, constituida por individuos y grupos grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que forman la organización, y ésta existe para obtener sus objetivos. (Chester, 2012).

Chiavenato (2011) menciona:“ las personas son diferentes entre sí ,están dotadas de una personalidad propia, tienen una historia personal particular y diferenciada; poseen habilidades y conocimientos, destrezas y competencias indispensables para la adecuada administración de recurso organizacionales, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, las personas son elementos vivos, impulsores de la organización y las únicas capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en el mundo repleto de cambios y desafíos, las personas son socios de la organización y las únicas capaces de conducir a la excelencia del éxito. Como socios invierten en la organización (en forma de esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromiso) esperando obtener ganancias (en forma de salarios incentivos, crecimiento profesional, carrera. Etc.).

La Microred Monterrey según su diseño organizacional es un establecimiento de primer nivel de atención I- 3 que pertenece a la Red Huaylas Sur ubicado en el distrito de independencia, provincia de Huaraz, departamento de Ancash perteneciente al Ministerio de Salud, la Micro red Monterrey comprende 10 Establecimientos de Salud (EESS); el Centro de Salud de Monterrey y 9 Puestos de

Salud (Chavín, Mataquita, Huanja, Chontayoc, Jangas, Tarica, Paltay, Pashpa, Collón), asimismo se cuenta con servidores públicos en grupos ocupacionales de salud : médicos, enfermeras, obstetras, personal técnico entre otros que vienen a ser el desarrollo del potencial humano de la institución, a quienes no se les ha aplicado encuestas del clima organizacional anteriormente y por lo tanto no se ha dado la atención del caso como indicador de gestión, todo esto en favor desarrollo del potencial humano quien en algunas ocasiones labora en puesto de salud realiza múltiples labores asistenciales y administrativos por lo que siente insatisfacción laboral, limitada productividad, se evidencia en algunas ocasiones bajo desempeño laboral, a diferencia del personal que labora en un centro de salud donde se encuentra la jefatura central y cumple las funciones que les compete, de tal forma que interesa a la actual gestión una medición real de su trabajadores, para así poder mejorar cumplir acciones pertinentes para adecuar el diseño organizacional. De esta forma, sólo si contamos con trabajadores satisfechos podremos emprender un mejor trabajo de nuestra organización, por lo que se necesita de constituir un conjunto de valores que sean la base del trabajo en equipo. (MINSA, 2009)

La tesis estuvo encaminada a brindar un aporte de cifras reales sobre las variables para la productividad de los trabajadores y buenas decisiones gerenciales, para propiciar una buena relación entre el personal. El beneficio es para los trabajadores e instituciones ya que, al conocer el diseño organizacional del establecimiento, buscará diferentes formas de herramientas administrativas para mejorar e incentiva al desarrollo del potencial humana con la finalidad de cumplir sus objetivos para institución de salud. El estudio tuvo valor teórico porque aporta información científica, nuevos saberes y conocimientos sobre las variables de estudio, aparte

despierta la reflexión en la gestión y gerencia en las organizaciones del sector salud. Desde el punto de vista práctico, lo resultados se compararon con investigaciones anteriores. A nivel metodológico por el tipo de estudio, diseño de investigación, materiales y métodos utilizados, se dará a conocer a la comunidad científica sobre los instrumentos válidos y confiables para evaluar el diseño organizacional y desarrollo del potencial humano del personal, sirviendo como referente a otros investigadores interesados en gerencias y gestión en salud.

También es viable porque se dispuso de recursos humanos; docentes, investigador, población, asesor, jurados y estadístico, se contó con la autorización de personal de la microred Monterrey y establecimientos de Salud, quienes brindaron información de los datos que se requería, para cumplir los objetivos planteados en la tesis. De la misma manera es factible porque se contó con recursos financieros; medios económicos, logísticos, el tiempo como un recurso primordial, el uso de bibliografía contándose con materiales suficientes para la realización de la tesis en el periodo establecido. Por último, el impacto social de la investigación, porque permitió mejorar en las dimensiones del diseño organizacional y sirve de base para realizar investigaciones a favor del desarrollo del potencial humano en el sector salud a nivel nacional.

Por todo, lo expuesto en los párrafos precedentes se formuló la siguiente interrogante. **¿**Cuál es la relación entre diseño organizacional y desarrollo del potencial humano del personal, microred Monterrey, Huaraz, 2018?

Objetivos

Objetivo general

Determinar si el diseño organizacional se relaciona con el desarrollo del potencial humano del personal, microred Monterrey, Huaraz ,2018.

Objetivos Específicos

a) Identificar el diseño organizacional de la microred Monterrey.
b) Identificar el desarrollo del potencial humano del personal de la microred Monterrey.
c) Relacionar las dimensiones del diseño organizacional con el desarrollo del potencial humano del personal de la microred Monterrey.

Hipótesis

El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo del potencial humano del personal, microred Monterrey, Huaraz, 2018.

Variable

Variable Independiente

Diseño Organizacional

Variable dependiente

Desarrollo del Potencial Humano

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍA	ESCALAS
VARIABLE INDEPENDIENTE Diseño Organizacional	Creación o cambio de la estructura de una organización" Robbins y Coulter, M. Administración (2010, p.185).	Estructura	• Las normas y reglas son claras y facilitan el trabajo.	• Nunca • Algunas veces • Siempre	Ordinal
			• Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.		
			• Las tareas que desempeño corresponden a mi función.		
			• Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de la organización.		
			• Mi organización de salud se encuentra organizado para prever problemas que se presenten.		
		Toma de decisiones	• Las decisiones se toman en el nivel que corresponden.		
			• Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.		
			• En mi organización participo en la toma de decisiones.		
			• El jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores.		

			• Mis compañeros y el jefe inmediato se encuentran organizados para la solución de problemas dentro de la organización.		
		Comunicación Organizacional	• Existe buena comunicación entre mis compañeros.		
			• Mi jefe inmediato comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.		
			• La información de interés llega oportunamente.		
			• El jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o precepciones relacionados con el trabajo.		
			• Presto atención a los comunicados que emiten los jefes.		
		Remuneración	• Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son adecuados.		
			• La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas. • Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.		
			• Recibo mi pago a tiempo.		
			• Existe equidad en las remuneraciones.		

VARIABLE DEPENDIENTE Desarrollo del Potencial Humano	Constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Ministerio de	Liderazgo	• Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	• Nunca • Algunas veces • Siempre	Ordinal
			• El jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.		
			• Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos y el desarrollo del potencial humano.		
			• El jefe inmediato del servicio supervisa constantemente el desarrollo del potencial humano.		
			• Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.		
		Innovación	• La innovación es característica de nuestra organización.		
			• Se permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.		
			• Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.		
			• Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.		
			• La institución es flexible y se adapta bien a los cambios.		
		Recompensa	• El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.		

	Salud del Perú (2009, p.18)		• Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.		
			• Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.		
			• Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuado.		
			• Mi trabajo es recompensado de forma adecuada.		
		Confort	• Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.		
			• La limpieza de los ambientes son adecuados.		
			• La distribución física de mi área me permite trabajar cómodo y eficientemente		
			• El jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.		
			• En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.		

II. MARCO TEÓRICO

2.1.Antecedentes

Olivo, A. y Alcántara, R. (2018). *Relación entre Diseño Organizacional con el Desarrollo del Potencial Humano en trabajadores del Centro Médico EsSalud Celendín, 2017*. Cajamarca. Lima. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú. Objetivo: Establecer la relación entre el diseño organizacional con el desarrollo del potencial humano en trabajadores del Centro Médico EsSalud Celendín, es decir la estructura de la organización relacionándolas con el sistema social interno de esta. Metodología: Tipo descriptiva, correlacional y transversal. Se tomó como muestra a los 26 trabajadores del establecimiento, escogidos a través de un muestreo no probabilístico intencionado. Se aplicó una encuesta estructurada mediante el uso de la escala tipo Likert y los datos fueron recolectados mediante un cuestionario aplicado en los meses de febrero y marzo 2017. Resultados: Se categorizan como adecuados, en un 76,9% y 84,6% para el diseño organizacional y el desarrollo del potencial humano respectivamente. Para diseño organizacional se encuentra estructura organizacional con un nivel adecuado de 88,5%, toma de decisiones con 80,8% y comunicación organizacional con 53,8%. Para potencial humano se encuentra liderazgo con un nivel adecuado de 84,6%, innovación con un 92,3% y Confort con 53,8%. El estudio concluye que existe un coeficiente de correlación de Spearman de 0.810, Conclusión: Se demuestra una correlación significativamente positiva entre las variables estudiadas, pudiéndose determinar qué piensan los trabajadores en relación a su centro de trabajo y cómo se dan estos procesos, para que el director y los responsables del equipo

de gestión puedan realizar proyectos de mejora continua y resolver los factores negativos que se detectaron que puedan afectar la productividad del potencial humano y del desarrollo de la institución.

Alfaro, M. (2018). *Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores Del Centro De Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017*, Lima. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú. Objetivo: Determinar la relación entre el diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017. Metodología: se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 108 trabajadores. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables diseño organizacional y potencial humano, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables. Conclusiones: Existe una relación positiva y significativa entre las variables con Rho de Spearman de 0.831 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0000 < 0.01$.

Solíz, S. (2017) *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013. Lima*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Objetivo: Conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte. Metodología: Estudio cualitativo etnográfica. La muestra estuvo conformada por los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, mediante un muestreo no probabilístico

aleatorio intencionado hasta que se obtuvo la saturación de categorías. Se aplicó entrevistas a profundidad, a través de las sub categorías orientadoras: Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano, para luego ser procesadas y analizadas mediante el software ATLAS. ti. Resultados: Se evidenció percepción favorable según la dimensión cultura organizacional, por la existencia de motivación e identificación hacia los objetivos institucionales, mediante la atención con calidad, solución de problemas con respeto, apoyo mutuo e inteligencia emocional. Sin embargo, según la dimensión diseño organizacional es percibida como desfavorable a excepción de la sub dimensión comunicación que es medianamente favorable, evidenciándose insatisfacción al estilo de mando autoritario, con atmosfera de temor y falta de valores, el favoritismo medie en la toma de decisiones, se sienten discriminados, donde la comunicación cerrada es revertida por la asertiva. Así mismo, según la dimensión potencial humano es percibida como desfavorable debido a las recompensas injustas, carencia de estímulo para el espíritu innovador, tipo de liderazgo de rienda suelta en vez de participativo, la inoperancia de gestión para hacer cumplir las normas técnicas de salubridad laboral. Conclusión: El clima organizacional del Hospital de Baja Complejidad Vitarte es percibida por sus trabajadores como medianamente favorable.

Gómez, D., Pelcastre, B. & Parada, I. (2016). *Diseño de Una Intervención Gerencial para la Mejora Organizacional en Centros de Salud de Primer Nivel De Atención*. Morelos. Revista Científica. Instituto Nacional de Salud Pública. México. Objetivo: Diseñar y evaluar una intervención gerencial para mejorar la organización y el quehacer o servicio de un centro de salud de primer nivel en el estado de Morelos, México. Metodología: Estudio cuasi experimental, con métodos cualitativo y cuantitativo, dividido en 3 fases: diagnóstica, diseño de intervención e implementación y evaluación del diseño. Resultados: Centro de salud con 10 núcleos básicos, área de 24 horas y consulta externa. El 24.56% del personal era administrativo, 35.09% de enfermería, 31.58% médico y 8.77% otro (promotores y trabajo social). Conclusiones: Las intervenciones gerenciales son una herramienta útil en el diseño organizacional, ya que contribuyen a mejorar aspectos estratégicos de funcionamiento de las organizaciones de salud, como son los centros de primer nivel de atención, repercutiendo de forma indirecta, en la calidad de la atención que se brinda a la población.

Saavedra, M. (2016). *El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schneider del distrito de La Victoria en noviembre - diciembre del 2012*. Lima. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Objetivo: Determinar la relación existente entre el diseño organizacional y el potencial humano del Clima Organizacional de los trabajadores del centro de salud Max Arias Schreiber del distrito de la victoria noviembre diciembre 2012. El clima organizacional en cuanto a las variables y dimensiones del

estudio permitieron además elaborar un proyecto de mejora continua para fortalecer las acciones de la gestión de la calidad de atención en salud del establecimiento. Metodología: El tipo de investigación empleado fue el básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no observacional, correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por la población de estudio de 69 trabajadores, los que fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencionado. La información fue recolectada a través de un cuestionario de encuesta auto administrada a los trabajadores en los meses de noviembre y diciembre 2012. Resultados Se evidencio una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del centro de salud por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.840.Conclusines: El médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.

Picoy, D. (2015). *Clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro Red Villa en el año 2014*. Lima. Revista Médica. Perú. Universidad Ricardo Palma. Objetivo: Conocer el clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro Red Villa en el año 2014. Metodología: Estudio observacional, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por todos los trabajadores asistenciales y administrativos en actividad laboral durante el año 2014 de los 13 establecimientos de salud de la Micro Red Villa.

La muestra se calculó de acuerdo a lo propuesto a la R.M. Nº 623-2008/MINSA al 50% más 1 del total de trabajadores de cada establecimiento, así mismo se consideró un 10% adicional para salvaguardar el tamaño mínimo de la muestra. Resultados: Nos permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora dentro de la organización. El clima organizacional percibido por los trabajadores de los centros de salud que pertenecen a la Micro Red Villa alcanza un puntaje de 74.64; donde cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano tienen un puntaje de 74.62, 24.84 y 25.59 respectivamente. Conclusión: El clima organizacional en los establecimientos de salud de la Micro Red Villa es "Por Mejorar". La variable cultura organizacional es calificada como "Saludable" y las variables diseño organizacional y potencial humano son calificadas como "Por Mejorar".

Elgegren, U. (2015*). Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud*. Lima. Artículo de investigación. Ministerio de Salud. Perú. Objetivo: Fue un trabajo de medición e intervención del clima organizacional en establecimientos de salud del Ministerio de Salud, Metodología: Investigación de tipo experimental, diseño pretest, postest un solo grupo, la muestra quedó conformada por 502 trabajadores del Ministerio de Salud del Perú, cuyas edades iban entre los 22 y 69 años. Se aplicó como instrumento el cuestionario del Clima Organizacional del Ministerio de Salud. Resultados: Muestran que las dos dimensiones que se encuentran dentro de la categoría "Saludable" son identidad y estructura, aunque con los puntajes mínimos para el nivel. Esto significa que los trabajadores del hospital se sienten identificados con la institución y respetan y valoran su estructura orgánica y

funcional. El puntaje más bajo se encuentra en la dimensión remuneración pues los haberes son bajos. Conclusión: Las dimensiones del diseño organizacional son por mejorar y potencial humano igualmente por mejorar.

Cárdenas, V. (2014) *Relación entre el Diseño Organizacional y La Formación y Desarrollo de los Trabajadores Nombrados en la Dirección Regional de Salud Junín el Año 2014*. Huancayo. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú. Objetivos: Determinar el grado de relación que existe entre el diseño organizacional con la formación y desarrollo de los trabajadores nombrados en la Dirección Regional de Salud Junín el año 2014. Metodología: El estudio utilizó es un diseño descriptivo –correlacional (no experimental), parte del modelo cuantitativo, para este proceso se aplicó un cuestionario de encuesta como instrumento, elaborado por el investigador, el cual fue sometido a las correspondientes pruebas de confiabilidad y validación, se aplicaron las encuestas a una población maestral de 33 empleados obteniendo la información estadística teniendo como principal. Resultados: Se identificó la relación que existe entre el diseño organizacional con la formación y desarrollo; logrando así obtener una herramienta administrativa muy útil que posibilita al investigador averiguar cuál es el grado de influencia entre la variable 1 y la variable 2, posibilitando también, alcanzar los objetivos trazados en los planes de la Dirección Regional de Salud Junín en su labor de mejorar la calidad de los servicios públicos que brinda del trabajo de investigación, que Conclusiones: Existe una relación directa y significativa en razón a r: 0,910 entre las variables del estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Diseño organizacional

- **Definición**

El papel del diseño organizacional radica en que la principal responsabilidad de la alta dirección es determinar las metas de la organización, la estrategia y el diseño mismo, de manera que se adapte la organización a un entorno cambiante. De manera que, el diseño organizacional se utiliza para implementar los objetivos y la estrategia, como también el éxito en la organización. (Daft, 2015).

Para Hodge, Anthony & Gales (2014), el diseño organizacional es "la manera como se agrupan tareas y personas en la organización" (p. 103), con el objetivo de llevar a la organización a la eficiencia y la efectividad. A través del diseño organizacional se debe tratar de lograr una ordenación que permita tener las proporciones óptimas de diferenciación e integración que al mismo tiempo se adapte al contexto.

Los esfuerzos en el Diseño Organizacional crean estructuras de tareas, autoridad y relaciones interpersonales que canalizados al comportamiento de los individuos y grupos orientan un mejor desempeño (Gibson, 2013). Se refiere a toda la estructura organizacional, que es el patrón formal de actividades e interrelaciones entre las distintas subunidades de la organización.

- **Importancia del Diseño Organizacional**

El diseño organizacional de una organización depende del tipo de establecimiento, donde se establecen las funciones y responsabilidades de

acuerdo al cargo que desempeña, por ello es necesario que toda organización cuente con los organigramas, por lo que es necesario establecer los vínculos de comunicación para trabajar en armonía con la finalidad de cumplir con los objetivos organizacionales. (Alfaro ,2018, p.23)

Según Robbins y Coulter (2014), la organización como función administrativa es la que tiene la facultad de disponer y estructurar el trabajo para que se logren los objetivos organizacionales.

Lo organización es un factor clave en toda administración ya sea pública o privada donde tienen la función de establecer las estructuras para que los recursos con la que cuenta la organización sea de la mejor manera distribuida de acuerdo a las prioridades establecidas teniendo en cuenta las normas de las organizaciones (Yagual, 2013).

Hellrigeel y Slocum (2012), indicó respecto al diseño organizacional: "es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones y que se pueden representar las conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización en un organigrama" (p. 346), procesos muy importantes porque de ahí se desprende todos los mecanismos de responsabilidad a través del organigrama institucional

El diseño organizacional es el transcurso de optar una estructura de labores, compromisos y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones (MINSA, 2012).

Según (MINSA, 2011, p.5), cita a Chester I. Bernard, manifesta que en el diseño organizacional "las organizaciones son un sistema de actividades o fuerzas coordinadas de dos o más personas, con cuatro denominadores: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo, una jerarquía de autoridad, denominándose estructura de la organización"

- **Tipo de Organizaciones**

Robbins y Coulter (2010) opina que "los gerentes tienen algunos diseños comunes de donde elegir: los tradicionales y los contemporáneos" (p. 193-196).

Asimismo, Robbins y Judge (2009) manifiestan que existen "tres diseños organizacionales comunes que están en uso: la estructura simple, la burocrática y la estructura matricial, nuevas opciones son la organizacional virtual y la organización sin fronteras" (pp. 526-530).

Para Saaverdra (2016) en su tesis menciona que los diseños organizacionales tradicionales tienen la estructura simple, funcional y divisional, cada una de las mismas tienen sus elementos facilitadores o fortalezas y retardadores o debilidades. Este diseño es el que prevalece actualmente al menos para los establecimientos del primer nivel de atención en salud dado el diseño organizacional divisional de la consulta externa por especialidades y de carácter asistencialista recuperativo, tiene además una estructura normativa desde hace mucho tiempo. Y mencionan que los diseños organizaciones contemporáneos, se crean cuando el diseño organizacional tradicional no es el adecuado para la actualidad entorno actual que es más dinámico y complejo. Requieren ser estructuras más

delgadas, flexibles e innovadoras óseas más orgánicas. Los gerentes buscan formas más creativas para la estructura y organización del trabajo. Los modelos a implementar son las estructuras de equipo, matricial y de proyectos, así mismo la organización sin límites, la organización virtual y la organización de red. En ese sentido se incorpora el modelo de la atención integral que exige ser integral y continúa prevaleciendo las actividades de promoción de la salud, la prevención de las enfermedades no solo en el campo individual sino familiar y comunitario. (p. 27)

- **Dimensiones del Diseños Organizacional**

Según el (MINSA, 2012, p .15), según el documento técnico metodología para el estudio de clima organizacional, la variable diseño organizacional cuenta con cuatro dimensiones:

a. Estructura

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. "La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado." (Goncalvez; 1997 - MINSA, 2011, p.7).

Para Chiavenato (2012), refiere que "es el conjunto formal de dos o más elementos y que permanece inalterado sea en el cambio, sea en la diversidad de contenidos, es decir la estructura se mantiene incluso con alteración de uno de sus elementos o relaciones" (p. 248).

Tanto los conceptos de estructura y diseño organizacional son considerados como sinónimos. Normalmente la estructura organizacional se representa con una estructura formal, con canales formales, grupos formales de trabajo y de responsabilidad, así como que muestra las relaciones internas, la división de mano de obra y el medio de coordinar la actividad dentro de la organización (Hodge, 2014).

Balderas (2015), manifestó que es la estructura es descripción de la interrelaciones y responsabilidades de los diversos niveles jerárquico relacionándolos con niveles, proceso y sistemas**.** (p.55)

b. Toma de Decisiones

La toma de decisiones "Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso". Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos. (MINSA, 2011, p.8)

Saber tomar decisiones demanda una serie de capacidades y habilidades que hay que usar para la toma de decisiones inteligentes y adecuadas (Valss, 2012, p.26). Demanda el autoconocimiento de nuestras propias capacidades, habilidades, destrezas; asimismo de las limitaciones, la contratación de nuestras posibles respuestas según las leyes y valores, la imaginación y creatividad, la capacidad para elegir con libertad.

La toma de decisiones en una organización es fundamental porque se tiene que valorar las decisiones haciendo uso racional de la elección

entre varias alternativas que pueden ser lógicas, consistentes y otras que maximizan el valor (Robbins y Coulter, 2014).

Según Robbins y Coulter (2014) establecen tres condiciones para la toma de decisiones:

- Certidumbre, consiste en establecer la situación donde el gerente toma la decisión acertada teniendo en cuenta los resultados que se puedan dar.
- Riesgo, todo administrador debe evaluar los riesgos que trae al tomar una determinada decisión, es decir debe calcular las probabilidades de posibles riesgos.
- Incertidumbre, esto sucede cuando el que toma la decisión no conoce, no tiene a la mano la informaron de las probabilidades de los riesgos que puedan ocasionar al tomar determinada decisión

c. Comunicación Organizacional

Esta dimensión "se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección" (MINSA, 2011, p.7).

Para Chiavenato (2011) es el proceso por el cual se transmite o transfiere información y significados de una persona a otra. Así mismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos y que comprende transacciones entre ellas. (p.50)

La comunicación en una organización es un factor cable para lograr el funcionamiento interno porque al aplicarse una pertinente y adecuada comunicación les permitirá a los gerentes que sus funciones sean más factibles y ejecutables (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) existen dos tipos de comunicación:

- *Comunicación interpersonal*, esto se da cuando se realiza la comunicación entre dos o más personas.
- *Comunicación organizacional*, cuando se da por medio de todos los patrones, redes y sistemas que existen dentro de una organización.

d. Remuneración

La remuneración se define como "toda aquella retribución que percibe el hombre trabajador a cambio de su servicio personal prestado, con su trabajo físico o mental, a la empresa" (Ibáñez, 2011, p. 129)

"Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores" (MINSA, 2011, p.8).

En nuestro país es un derecho que tiene el trabajador de una organización a percibir una remuneración que le permita cubrir las necesidades mínimamente básicas, tanto para él como su familia, estas remuneraciones tienen preferencia sobre cualquier otra obligación del empleador. El estado es el encargado de regular la remuneración mínima (Carita, 2017).

Diccionario Empresarial (2017), el concepto que la remuneración se refiere a los pagos realizados, sea en efectivo o en especie valuable, que

realizan los empleadores en compensación por el trabajo que desarrollan sus empleados en un periodo determinado de tiempo. Estos pagos incluyen las contribuciones para algunos cargos sociales.

2.2.2. Desarrollo del potencial humano

- **Definición**

El desarrollo del potencial humano constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por personas y grupos, es importante considerar a los individuos con sus sentimientos, pensamientos y como parte de la organización y que buscan alcanzar sus objetivos. El potencial humano es el poder natural que tienen todas las personas para crear, efectuar y lograr diversos objetivos innovadores que permite su evolución en las distintas áreas humanas. (MINSA, 2011, p.5)

Latín American Quality Institute (2012), describe que el "recurso humano es el activo más importante de la empresa, la herramienta más valiosa con que cuentan las compañías que quieren alcanzar sus objetivos" (p. 1).

El desarrollo del potencial humano según Maslow, es todo lo que una persona es capaz de ser, esto se logra cuando el individuo se siente, sano, seguro, amado, competente y obteniendo un panorama realista, equilibrando la competitividad (Taboada, 2013).

Maslow en 1950, menciona en su teoría de la jerarquía de las necesidades, sobre la importancia del crecimiento personal, la autorrealización y enfatiza el potencial del individuo, orientando al crecimiento y desarrollo de las personas (PsicoPortal, 2018).

La psicología humanística y Maslow como uno de los fundadores toman al ser humano como “Un ser capaz de hacer elecciones inteligentes de ser responsables de sus acciones y realizar su potencial como persona auto realizada”, como lo menciona Philip (citado por Ayala, García, & Piña, s.f.). Igualmente, Taboada (2013), en su artículo define al potencial humano como “el hombre que es capaz de hacer, el potencial que tiene una persona en su interior y éste se puede entrenar” (p.1). Es decir que el ser humano no tiene límites para desarrollar sus capacidades. (López ,2018).

- **Importancia del Desarrollo del potencial humano**

Al respecto dicha institución puntualiza que el desarrollo del potencial humano es un recurso primordial importante, si bien es cierto hay tres recursos como los recursos materiales relacionados con la infraestructura, los activos bienes muebles o inmuebles y los servicios que ofertan, los recursos financieros presupuestales económicos con la finalidad de invertir patrimonialmente, estos dos aspectos generan liquidez o solvencia y el recurso humano que inicialmente toma este nombre luego de potencial humano y actualmente de talento humano con conocimientos, habilidades y destrezas. Esto es preponderante e importante en las empresas de servicios en la medida que a este último recurso, potencial o talento humano lo capaciten y obtener resultados importantes de producción, productividad, eficacia, eficiencia, calidad y sobre todo supervivencia en el mercado empresarial. (Saavedra, 2016, p.31)

Asimismo Saavedra (2016) menciona en su tesis que existen permanentes cambios exigentes en el entorno que se producen a todo nivel y que

repercutirán en aquellas organizaciones que no se encuentren preparadas, eso quiere decir en el juego del mercado la competencia o competitividad siendo un indicador de supervivencia, por lo tanto se concluye que el éxito en las personas no solo dependen fundamentalmente de la estructura, la tecnología sino de su capital humano enfocado no solo en el tema de la organización sino en la potencialidad de su conocimientos, habilidades y destrezas, en otras palabras de sus competencias.(p. 32)

- **El Desarrollo del Potencial Humano en las Organizaciones**

Peláez (2010) al respecto menciona: Que las organizaciones empiezan a funcionar a velocidades nunca antes vista en nuestro país, como respuesta a un ambiente que exige acciones inmediatas en todo momento de lo contrario pueden volverse obsoletas, con ello de salir del mercado y finalmente desaparecer. Es por tanto necesario el adecuado Desarrollo del Potencial Humano en nuestras organizaciones empresariales, con mayor eficacia los cambios que se producen en el entorno y por ende en las organizaciones.

El Instituto Latinoamericano de la Calidad (2012) describe que el "recurso humano es el activo más importante de la empresa, la herramienta más valiosa con que cuentan las compañías que quieren alcanzar sus objetivos" (p.1).

En relación a la gerencia de establecimientos de salud, menciona que las organizaciones de salud son muy complejas, porque presentan diferentes formas y dimensiones en su estructura sujetas actualmente a normas de categorización y acreditación, con especializaciones y sub

especializaciones en los tipos de servicios que ofertan a la sociedad. Esta situación de por sí ya complicada adicionado a las influencias de diversas variables de entorno hacen que la gestión en los establecimientos de salud se torne más difícil y complicada. Para su cumplimiento existen limitaciones como el que el gestor debe administrar presupuestos y financiamientos mínimos o limitados para hacer frente a las necesidades de la infraestructura equipamiento y materiales e insumos entre otros, de la misma forma debe gerenciar a los profesionales y técnicos de salud diversos así como de trabajadores administrativos, quienes tienen objetivos y expectativas diferentes, muchas veces en oposición con los objetivos institucionales determinándose dificultades para ofertar un adecuado servicio con calidad a los usuarios. (Alfaro, 2018, p .29)

- **La Gestión del Desarrollo del Potencial Humano en las organizaciones de salud y el efecto en la empresa**

Vásquez (2008). Afirmó que el desarrollo del potencial humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional

Chiavenato (2009), definió: Hace referencia que la gestión del talento humano implica varias actividades: Planeación de Recursos Humanos,

descripción y análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc. Todas ellas implican seis procesos en general que está muy relacionados entre sí de manera que se entrecruzan recíprocamente. Cada proceso tiende a beneficiar o perjudicar a los demás dependiendo de su utilización.

Yarce (2011), manifiesta que en toda empresa u organización hay un sistema técnico, donde todo está regulado por los manuales de funciones a los que la gente debe regirse estrictamente, para saber si cumple o no con las tareas asignadas, también existe un sistema humano que impulsa el desarrollo racional y la acción libre y espontánea de las personas en el trabajo. (pp. 17-19).

Mora (2012). Resalta que el desarrollo del potencial humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

En consecuencia, las empresas están conformadas por un sistema técnico y un sistema humano, donde este último predomina, pues son las personas las que hacen que el sistema técnico funcione. Dichos documentos son redactados por especialistas en cada institución pública o privada y es de conocimiento –o debería serlo-del trabajador. Por otro lado, se entiende

que las buenas relaciones entre los sistemas técnicos y humanos, son un factor importante para el éxito de las empresas modernas. (Cupe, 2017, p.12)

- **Las dimensiones del Desarrollo del Potencial Humano**

Según (MINSA, 2012, p.5), según el documento técnico metodología para el estudio de clima organizacional, la variable desarrollo de la potencia humana cuenta con cuatro dimensiones:

a) Liderazgo

Romero (2010) mencionó que: Todos los trabajadores de una empresa pueden ser líderes. Para que esto suceda los empleadores, encargados de recursos humanos y jefes deben motivar esta cualidad laboral. Hay muchos caminos: programas de largo aliento, capacitaciones, entrenamiento personalizado. El liderazgo debe estar en todos los niveles de la organización. (p. 4)".

Según el documento técnico MINSA (2011), quienes ejercen el liderazgo generalmente son los jefes, los que influyen en el comportamiento de sus subordinados para conseguir resultados. "No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural" (p.7)

En toda organización, es importante y necesario que los directivos sean líderes, al mismo tiempo que deben ejercer poder institucional y personal, sabiendo que el liderazgo no es exclusivamente función del gerente, sino que debe combinarla con otras aptitudes, como planificar,

controlar, tomar decisiones, etc. El líder responsable debe ser capaz de coordinar, organizar y sobre todo motivar (López, 2013)

Balderas (2015) manifiesta que el liderazgo por lo general se define como una influencia," el arte o proceso de influir sobre las personas de modo que se esfuercen voluntariamente hacia logro de las metas del grupo. Incluye voluntad de trabajar, confianza, intensidad en la ejecución de la honestidad". El líder actúa para ayudar a un grupo para lograr sus objetivos mediante la aplicación máxima de sus capacidades; no se detienen detrás del grupo, más bien se pone al frente inspirando. (p. 112)

b) Innovación

La innovación es vital en toda organización, por la que tienen que preocuparse en fomentar en sus trabajadores la creatividad en sus talentos humanos, hay que tener presente que el nivel de innovación de una organización tiene un impacto positivo en su organización ya que el personal se siente pieza clave para el éxito de una organización (Ibáñez, 2011).

Esta dimensión viene obteniendo mayor relevancia en todas las organizaciones, tanto privadas como públicas, "Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas" (MINSA, 2012, p.18).

La innovación para Daniel Tarde, es "el resultado de la invención individual y su imitación social", es decir una aceptación de lo nuevo, inventado, frente a lo elaborado en el pasado (Sánchez, 2012, p. 6).

Balderas (2015) menciona que la innovación es el valor que se muestra en conductas que proponen soluciones nuevas antes problemas derivados del trabajo. Que gestionan formas de trabajo o ideas novedosas interesantes. (p. 360)

c) Recompensa

La recompensa en las organizaciones se utiliza el premio en vez del castigo, generando un clima apropiado, incentivándose al trabajador a hacer bien su trabajo y en caso de no hacerlo impulsarlo a mejorarlo en un mediano plazo" (MINSA, 2012, p. 18).

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), indicaron, que "la recompensa debe ser oportuna, es decir, debe entregarse poco después del trabajo bien hecho" (p.329). Asimismo, indicaron que no es tan recomendable dar la recompensa en efectivo más bien indicaron que podrían darse como vacaciones adicionales u otras estrategias para recompensar un trabajo sobresaliente. (Alfaro, 2018, p. 31)

d) Confort

La Organización Mundial de la Salud (OMS), citado en Solana (2011) define el confort como "un estado de Bienestar Físico, Mental y Social" (p, 11).

Confort son "Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable" (MINSA, 2011, p. 7).

La Real Academia Española RAE (2017), lo define como "el bienestar o comodidad material". Tanto la calidad, como el resultado de un trabajo, depende no solo de la preparación y compromiso de los

miembros de la organización, sino también de la calidad e idoneidad de las condiciones físicas en el ambiente de trabajo que se han puestos a disposición.

Al hablar de confort se debe tener en cuenta la importancia de la ergonomía que es una disciplina encargada de diseñar ambientes de trabajo, dentro de esta disciplina se halla la ergonomía ambiental, ésta se especializa en la investigación de los factores ambientales, por lo general físicos. Del Prado (2017), la autora menciona sobre los beneficios de la ergonomía en el trabajo, cuyo objetivo principal es de proteger la salud de los trabajadores, garantizar un mejor confort físico y mejorar el nivel de satisfacción de los integrantes.

2.3. Definición de términos

a) Diseño

Flusser (1993), argumenta que diseño como verbo denota las acciones de: “proyectar”, “bosquejar”, “conformar” y hasta “proceder estratégicamente”, mientras que como nombre hace referencia a: “intención”, “plan”, “propósito”, “meta”, y “forma”, entre otras connotaciones. (p.2)

b) Organización

Es el proceso de determinar las actividades y puestos necesarios de una empresa, departamento o grupo, y distribuirlos de acuerdo con las mejores relaciones funcionales definiendo claramente la autoridad, responsabilidad y deberes de cada uno; asignarlo a individuos de de forma que el esfuerzo

disponible pueda ser aplicado y coordinado de una manera sistemática y efectiva. (Balderas, 2015, p.93)

c) Diseño Organizacional

La organización según Chester I. Bernard (2012) es " Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización. (MINSA, 2012, p.15)

e) Potencial

Es un término con numerosos usos. Como adjetivo, puede referirse a aquel o aquello que dispone de potencia, que es susceptible de tener existencia o que cuenta con la virtud de algo diferente. (Carnero, 2016, p. 48)

d) **Potencial Humano**

"Constituye el sistema social interno de la organización, compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos" (MINSA, 2012, p.15)

e) **Desarrollo del Potencial humano**

Personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. La naturaleza, si bien es cierto provee los insumos y/o materias primas que se convierten en productos y servicios. (Navarrete, 2017, p 30)

f) Personal

Para la Organización Mundial de la Salud el personal sanitario son todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud. Los trabajadores sanitarios tienen que estar preparados para hacer frente a retos como el envejecimiento de la población, las nuevas enfermedades y el aumento de la carga de las ya existentes o el aumento de los conflictos y la violencia. (Vara, 2017)

j) Micro Red

La Micro Red de Salud es el órgano técnico operativo desconcentrado de la Red de Salud responsable de la organización y gestión de la prestación de servicios de salud del primer nivel de atención. Está encargada de planificar, organizar, coordinar, dirigir, ejecutar, monitorear, supervisar y evaluar las acciones de salud de su ámbito de responsabilidad, para lo cual dirige los establecimientos de salud de su responsabilidad. (Modelo de Gestión de Redes y Micro redes de Salud, 2011, p.15)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseños de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo al enfoque de la investigación es cuantitativo porque se usó en la recolección de datos para probar la hipótesis con base el análisis objetivo, para establecer patrones de comportamiento.

Es descriptivo porque se recolectó información de las variables tal como se representan en tiempo y espacio determinado y al inicio del análisis se describieron las variables con el uso de la estadística descriptiva.

Según el alcance del estudio es correlacional, porque se relacionó la variable independiente diseño organizacional con la variable dependiente desarrollo del potencial humano

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación según su propósito fue no experimental, porque no se manipularon ninguna de las variables del estudio solo se obtuvo los fenómenos tal como se dieron en su contexto natural, y luego fueron analizados.

Es transversal correlacional, porque se recolectaron datos en una sola medición en el tiempo y correlacional, porque se medió la relación entre las variables como estos diseños establecen relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender relaciones causales.

3.2. Plan de recolección de la información y/o diseño estadístico

- **Población**

La población estuvo constituida por el personal de salud asistencial y administrativo quienes laboran en la Microred Monterrey que comprende trabajadores de los 9 puestos de salud (Chavín, Mataquita, Huanja, Chontayoc, Jangas, Tarica, Paltay, Pashpa, Collón) y los trabajadores de los Centro de Salud Monterrey, que participaron en un total. Por ser la población pequeña (128), se decidió trabajar con todo el personal que cumpla con los criterios de inclusión, lo que al final se trabajó con 116 trabajadores.

Los sujetos que brindaron la información para el estudio fueron seleccionados de acuerdo a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personal que labora en la microred registrado en la oficina de personal.
- Personal que labore en áreas asistenciales y administrativas.
- Personal que acepte voluntariamente responder cuestionarios que se le solicite y que acepten firmar el consentimiento informado.
- Personal que se encuentre laborando al momento de la captación de la información.

Criterios de exclusión:

- Personal no perteneciente o registrado en la oficina de personal
- Personal que no labore en áreas asistencial y administrativas

- Personal que no acepte voluntariamente responder cuestionarios que se le solicite y que acepten firmar el consentimiento informado.
- Personal de salud que no se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento (ya sea por licencia, comisión, vacaciones, destacados, etc.)

Unidad de Análisis

Muestra

En concordancia con el número de sujetos que conforman la población, se decidió trabajar con el total de la población que en su inicio fue de 128 al final del estudio fueron 116.

ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	**POBLACIÓN**	**MUESTRA 100%**
Centro de Salud Monterrey	68	65
Puesto de Salud Jangas	16	15
Puesto de Salud Mataquita	7	6
Puesto de Salud Chavín	5	4
Puesto de Salud Collón	4	3
Puesto de Salud Tarica	8	6
Puesto de Salud Paltay	9	7
Puesto de Salud Huanja	2	2
Puesto de Salud Chontayoc	5	4
Puesto de Salud Pashpa	4	4
Total	128	116

3.3. Instrumento de recolección de datos

3.3.1. Descripción de los Instrumentos

Para la recolección de la Información se usó como **Técnica la Encuesta** y el cuestionario como **instrumento** que fue elaborado por el comité Técnico del Clima Organizacional del Ministerio de Salud.

Se empleó el cuestionario según escala de Likert con preguntas cerradas con alternativas de respuestas para cada pregunta con la finalidad de medir las actitudes que tiene el personal (asistencia y administrativo), para garantizar una mayor compresión del cuestionario y facilitar la recolección de la información se presenta a continuación un conjunto de orientaciones que permitió obtener una información más clara y concisa. Usando los Documentos Técnicos: Metodología para el estudio Organizacional (RM N^{O} 623 – 2008 / MINSA, pp. 35-37 y RM N^{O} 1018 – 2011 / MINSA, pp. 21 - 23) se elaboró el cuestionario de acuerdo al problema, los objetivos e hipótesis de la investigación, según se detalla a continuación:

I. Datos Generales: Socio – Demográficos

II. Diseño Organizacional:

- Estructura 05 Ítems
- Toma de decisiones 05 Ítems
- Comunicación Organizacional 05 Ítems
- Remuneración 05 Ítems

Escala	1	2	3
Items	Nunca	Algunas Veces	Siempre

III. Desarrollo del Potencial Humano:

- Liderazgo 05 Ítems
- Innovación 05 Ítems
- Recompensa 05 Ítems
- Confort 05 Ítems

Escala	1	2	3
Items	Nunca	Algunas Veces	Siempre

3.3.2. Categorización de la medición de instrumentos

Para la categorización de la medición de los instrumentos se tuvo en consideración los baremos percentiliares, asi es rango malo menor o igual al percentil 25, rango regular > percentil 25 y < percentil 75 y rango bueno > igual al percentil 75.

Variable	Dimensión	Rango de puntuación		
		Malo	Regular	Bueno
Var 1	Diseño organizacional	0 - 40	41 - 49	50 - +
Dim1	Estructural	0 - 11	12 - 13	13 - +
Dim2	Toma de decisiones	0 - 10	11 – 12	13 - +
Dim3	Comunicación organizacional	0 - 10	11	12 - +
Dim4	Remuneración	0 - 7	8 - 10	11 - +

Variable	Dimensión	Rango de puntuación		
		Malo	Regular	Bueno
Var 2	Desarrollo Del Potencia Humano	0 - 38	39 - 44	45 - +

3.3.3. Determinación de la Confiabilidad

La validez de contenido del instrumento, se determinó mediante el criterio de juicio de expertos, para lo cual se empleó un cuestionario de validación de criterio de jueces al análisis estadístico para determinación de la concordancia de criterios de los jueces, se realizó mediante la prueba binomial. Se solicitó la opinión de 05 profesionales de salud expertos en Gerencia y Gestión de la Salud.

Para la **confiabilidad** del instrumento se calculó en coeficiente Alfa de Combrach, (ver anexo) lo cual se realizó a través de la aplicación de una muestra piloto del personal de la Micro red Palmira.

3.4. Plan de procesamiento y análisis estadístico de la información

En el presente estudio se llevó a cabo con la valoración y el análisis estadístico descriptivo e inferencial de los datos, la interpretación de los resultados obtenidos y conclusiones de acuerdo a los objetivos del estudio. Los hallazgos de la investigación se presentan con tablas uni y bidimensionales.

a) Análisis descriptivo

La información que se obtuvo fue mediante el instrumento de recolección de la información, se analizó a través del programa estadístico SPSS versión 24.0, para lo cual se confeccionó una base de datos, y luego se procedió a realizar el análisis descriptivo de las variables, los resultados se presentan en frecuencias y porcentajes.

b) Análisis correlacional

Para realizar este análisis se recurrió a la estadística no paramétrica, ordenando y clasificando los datos obtenidos en tablas de doble entrada.

c) Contrastación de la hipótesis

Para la contratación de la hipótesis de investigación se usó la prueba Chi-cuadrado con un nivel de significancia de 5% ($p<0,05$).

IV. RESULTADOS

Tabla 1**:** *Dimensión Estructura del Diseño Organizacional del Personal, Microred de Salud Monterrey, 2018.*

Estructura	**n**	**%**
Mala	32	27,6
Regular	35	30,2
Buena	49	42,2
TOTAL	116	100,0

En la tabla precedente se observa de una muestra de 116 trabajadores de la Micro Red Monterrey que representan el 100%, de ellos el 42,2% indican que existe una buena estructura del diseño organizacional de la institución, mientras el 30,2% indican una regular estructura y el 27,6% indican que existe mala estructura en el diseño organizacional.

Tabla 2: *Dimensión Toma de Decisiones del Diseño Organizacional del Personal, Micro Red de Salud Monterrey, 2018*

Toma de Decisiones	**n**	**%**
Mala	48	41,4
Regular	37	31,9
Buena	31	26,7
TOTAL	116	100,0

La tabla muestra de 116 trabajadores de la Micro Red Monterrey que representan el 100%, se observa que el 41,4% indican que existe una mala toma de decisiones en la institución, mientras que el 31,9% indican una regular toma de decisiones y el 26,7% indican que existe buena toma de decisiones.

Tabla 3: *Dimensión Comunicación Organizacional del Diseño Organizacional del Personal, Microred de Salud Monterrey, 2018*

Comunicación Organizacional	**n**	**%**
Mala	51	44,0
Regular	22	19,0
Buena	43	37,1
TOTAL	116	100,0

En la tabla se observa de una muestra de 116 trabajadores de la Microred Monterrey que representan el 100%, que el 44% indican que existe una mala comunicación organizacional en la institución, el 37,1% indican una buena comunicación organizacional y el 19% indican que existe regular comunicación organizacional.

Tabla 4: *Dimensión Remuneración del Diseño Organizacional del Personal, Microred de Salud Monterrey, 2018*

Remuneración	**n**	**%**
Mala	31	26.7
Regular	40	34,5
Buena	45	38,8
TOTAL	116	100,0

Se observa de una muestra de 116 trabajadores de la Micro Red Monterrey que representan el 100%, que el 38,8% indican que existe una buena dimensión remuneración del diseño organizacional en la institución, el 34,5% indican una regular remuneración y el 26,7% indican que existe mala remuneración.

Tabla 5: *Diseño Organizacional del Personal, Microred de Salud Monterrey, 2018.*

Diseño Organizacional	**n**	**%**
Malo	30	25,9
Regular	57	49,1
Bueno	29	25,0
TOTAL	116	100,0

.

Al analizar la tabla se observa que, de una muestra de 116 trabajadores de la Micro Red Monterrey, que el 49,1% indican que existe regular diseño organizacional en la institución, el 25,9% indican un mal diseño organizacional y el 25% indican que existe un buen diseño organizacional.

Tabla 6: *Desarrollo del Potencial Humano del Personal, Microred Monterrey de Salud, 2018.*

Desarrollo de Potencial Humano	**n**	**%**
Bajo	36	31,0
Medio	46	39,7
Alto	34	29,3
TOTAL	116	100,0

Al analizar la tabla de una muestra de 116 trabajadores de la Microred Monterrey que representan el 100%, se observa que el 39,7% manifiestan un desarrollo del potencial humano medio en la institución, mientras que el 31% indican que es bajo y el 29,3 % indican que hay alto el desarrollo del potencial humano.

Tabla 7: *Dimensión Estructura del Diseño Organizacional y el Desarrollo del Potencial Humano del Personal, Microred Monterrey de Salud, 2018.*

Estructura	**Desarrollo Potencial Humano**						**Total**	**%**
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Malo	17	53,1	13	40,6	2	6,3	32	100
Regular	9	25,7	20	57,1	6	17,1	35	100
Bueno	10	20,4	13	26,5	26	53,1	49	100
Total	36	31,0	46	39,7	34	29,3	116	100

χ^2 = 29,017 **p = 0,0001**

En la tabla precedente se observa que del 100% de trabajadores que manifiestan una mala estructura del diseño organizacional, el 53,1% de ellos presenta bajo desarrollo del potencial humano, en tanto que del 100% de trabajadores que manifiestan una buena estructura del diseño organizacional, el 53,1% de ellos presenta alto desarrollo del potencial humano. Realizada la prueba estadística observamos un valor p = 0,0001; siendo altamente significativo, lo que indica que existe relación entre la estructura y el desarrollo del potencial humano.

Tabla 8: *Dimensión Toma de Decisiones del Diseño Organizacional y el Desarrollo del Potencial Humano del Personal, Microred Monterrey de Salud, 2018.*

Toma de Decisiones	**Desarrollo Potencial Humano**						**Total**	**%**
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Malo	22	45,8	23	47,9	3	6,3	48	100
Regular	9	24,3	16	43,2	12	32,4	37	100
Bueno	5	16,1	7	22,6	219	61,3	31	100
Total	36	31,0	46	39,7	34	29,3	116	100

.

χ^2 = 28,793 p = 0,0001

En la tabla se observa que del 100% de trabajadores que manifiestan una buena toma de decisiones del diseño organizacional, el 61,3% de ellos presenta alto desarrollo del potencial humano, en tanto que del 100% de trabajadores que manifiestan una mala toma de decisiones del diseño organizacional, el 47,9% de ellos presenta bajo desarrollo del potencial humano. Realizada la prueba estadística observamos un valor p = 0,0001; siendo altamente significativo, lo que indica que existe relación entre la toma de decisiones y el desarrollo del potencial humano.

Tabla 9: *Dimensión Comunicación Organizacional del Diseño Organizacional y el Desarrollo del Potencial Humano del Personal, Microred Monterrey de Salud, 2018.*

Comunicación Organizacional	**Desarrollo Potencial Humano**						**Total**	**%**
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Malo	25	49,0	23	45,1	3	5,9	51	100
Regular	5	22,7	10	45,5	7	31,8	22	100
Bueno	6	14,0	13	30,2	24	55,8	43	100
Total	36	31,0	46	39,7	34	29,3	116	100

χ^2 = 31,280 p = 0,0001

La tabla muestra que del 100% de trabajadores que manifiestan una buena comunicación del diseño organizacional, el 55,81% de ellos presenta alto desarrollo del potencial humano, en tanto que del 100% de trabajadores que manifiestan una mala comunicación del diseño organizacional, el 49% de ellos presenta bajo desarrollo del potencial humano. Realizada la prueba estadística observamos un valor p = 0,0001; siendo altamente significativo, lo que indica que existe relación entre la estructura y el desarrollo del potencial humano.

Tabla 10: *Dimensión Remuneración del Diseño Organizacional y el Desarrollo del Potencial Humano del Personal, Microred Monterrey de Salud, 2018.*

Remuneración	**Desarrollo Potencial Humano**						**Total**	**%**
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Malo	15	48,4	9	29,0	7	22,6	51	100
Regular	11	27,5	20	50,0	9	22,5	22	100
Bueno	10	22,2	17	37,8	18	40,0	43	100
Total	36	31,0	46	39,7	34	29,3	116	100

χ^2 = 9,163 p = 0,057

Al analizar la tabla se observa que del 100% de trabajadores que manifiestan una mala remuneración del diseño organizacional, el 48,4% de ellos presenta bajo desarrollo del potencial humano, en tanto que del 100% de trabajadores que manifiestan una buena remuneración del diseño organizacional, el 40% de ellos presenta alto desarrollo del potencial humano. Realizada la prueba estadística observamos un valor p = 0,057; siendo no significativo, lo que indica que no existe relación entre la remuneración y el desarrollo del potencial humano.

Tabla 11: *Diseño Organizacional y el Desarrollo del Potencial Humano del Personal, Microred Monterrey de Salud, 2018.*

Diseño Organizacional	**Desarrollo potencial humano**						**Total**	**%**
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Malo	17	56,7	11	36,7	2	6,7	51	100
Regular	16	28,1	28	49,1	13	22,8	22	100
Bueno	3	10,3	7	24,1	19	65,5	43	100
Total	36	31,0	46	39,7	34	29,3	116	100

χ^2 = 32,670 p = 0,0001

En la tabla precedente se observa que del 100% de trabajadores que manifiestan un buen del diseño organizacional, el 65,5% de ellos presenta alto desarrollo del potencial humano, en tanto que del 100% de trabajadores que manifiestan un mal del diseño organizacional, el 49% de ellos presenta bajo desarrollo del potencial humano. Realizada la prueba estadística observamos un valor p = 0,0001; siendo altamente significativo, lo que indica que existe relación entre la estructura y el desarrollo del potencial humano.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación, con respecto al diseño organizacional la microred Monterrey los trabajadores en un 49,1% opinaron que es regular. Según Olivo y Alcántara (2017) en su trabajo realizado en el centro Médico EsSalud Celendín Miguel de Cajamarca indican que el diseño organizacional es adecuado en 76,9% resultado que difiere con el presente estudio.

Para Solíz, (2017) en su trabajo clima organizacional en el hospital de baja complejidad Vitarte Lima presenta como resultados que la dimensión diseño organizacional es percibida como desfavorable, mostrándose lo contrario a los resultados de este estudio. Gómez, D., Pelcastre, B. & Parada, I. (2016). En su trabajo Diseño de una Intervención Gerencial para la Mejora Organizacional en Centros de Salud de Primer Nivel de Atención refiere que las intervenciones gerenciales son una herramienta útil en el diseño organizacional, ya que contribuyen a mejorar aspectos estratégicos de funcionamiento de las organizaciones de salud, como son los centros de primer nivel de atención, repercutiendo de forma indirecta, en la calidad de la atención que se brinda a la población. Cabe señala que el clima laboral.

Referente al desarrollo del potencial humano del personal de la Micro red Monterrey. Los resultados obtenidos muestran que el 39,7% de los trabajadores tienen un desarrollo del potencial humano medio en la institución. Resultados son diferentes a los de Olivo y Alcántara (2017) que en su tesis realizada en el centro Médico de EsSalud Celendín de Cajamarca exponen que 84,6% de trabajadores manifiestan un adecuado potencial humano. Los resultados encontrados en el presente estudio son diferentes a los encontrados por Solíz, (2017), quien muestra

que la dimensión potencial humano es percibida como desfavorable en el hospital de baja complejidad Vitarte Lima. En la revista Latín American Quality Institute (2012), se describe que el "recurso humano es el activo más importante de la empresa, la herramienta más valiosa con que cuentan las compañías que quieren alcanzar sus objetivos" (p. 1). El desarrollo del potencial humano.

Al relacionar las dimensiones del diseño organizacional con el desarrollo del potencial humano del personal de la Micro Red Monterrey, se encontró; Con respecto a la dimensión estructura del diseño organizacional y desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la Micro red Monterrey manifiestan que existe una buena estructura del diseño organizacional, de ellos el 53,1% presenta alto desarrollo del potencial humano. Resultados que coinciden a los obtenidos por Alfaro (2018) en cuanto a estructura según los trabajadores del centro de Salud de Miguel Grau del distrito de Chaclacayo, manifiestan que existe un nivel adecuado del 63% con del potencial humano. Chiavenato (2012) indicó que toda organización debe empezar con las estructuras para ello debe establecer sus organigramas de acuerdo a las normativas de cada organización.

En relación a la dimensión toma de decisiones del diseño organizacional y desarrollo del potencial humano los trabajadores indican que existe una buena toma de decisiones del diseño organizacional, de ellos el 61,3% presenta alto desarrollo del potencial humano. Resultado que concuerda con los de Alfaron (2018) según los trabajadores del centro de Salud de Miguel Grau para ellos existe un nivel adecuado del 80,5% con respecto a la toma de decisiones en relación al potencial humano. La toma de decisiones en una organización es fundamental porque se tiene que valorar las decisiones haciendo uso racional de la elección entre varias

alternativas que pueden ser lógicas, consistentes y otras que maximizan el valor (Robbins y Coulter, 2014).

Referente a la dimensión comunicación organizacional y desarrollo del potencial humano se observa que trabajadores de la Micro Red Monterrey manifiestan una buena comunicación del diseño organizacional, de ellos el 55,81% presenta alto desarrollo del potencial humano. Encontrándose resultados similares a Olivo y Alcántara (2017) en tu trabajo realizado en el centro de EsSalud de Celendín de Cajamarca expresan que existe un nivel adecuado del 53,8% con respecto a la comunicación en relación al potencial humano. Los resultados alcanzados en el presente estudio, son distintos a los de Solíz, (2017), porque el señala que la dimensión comunicación del diseño organizacional es medianamente favorable evidenciándose insatisfacción al estilo de mando autoritario, con atmosfera de temor y falta de valores, el favoritismo medio en la toma de decisiones, se sienten discriminados, donde la comunicación cerrada es revertida por la asertiva.

Según la dimensión remuneración del diseño organizacional se observa que los trabajadores de la Micro Red Monterrey que manifiestan una mala remuneración del diseño organizacional, de ellos el 48,4% presenta bajo desarrollo del potencial humano. Es decir, a mala remuneración es bajo el desarrollo del potencial humano Según (Ibañez ,2011, p.129) La remuneración se define como “toda aquella retribución que percibe el hombre trabajador a cambio de su servicio personal prestado, con su trabajo físico o mental, a la empresa”. No se han encontrado resultados relacionados a esta dimensión.

De acuerdo al objetivo general y a la prueba de hipótesis general, se observa que del 100% de trabajadores que manifiestan un buen diseño organizacional, el 65,51% de ellos presenta alto desarrollo del potencial humano en la Microred Monterrey. Resultado que concuerda con la investigación realizada por Alfaro (2017) en la tesis realizada en el Centro De Salud Miguel Grau-Chaclacayo en Lima sus resultados demuestran una correlación significativamente positiva entre el diseño organizacional y potencial humano, pudiéndose determinar qué piensan los trabajadores en relación a su centro de trabajo y cómo se dan estos procesos, para que el director y los responsables del equipo de gestión puedan realizar proyectos de mejora continua y resolver los factores negativos que se detectaron que puedan afectar la productividad del potencial humano y del desarrollo de la institución. Así mismo Olivo y Alcántara (2017) en su investigación realiza Centro Médico Essalud Celendín, Lima evidencia que el diseño organizacional y el desarrollo del potencial humano, demostrándose una correlación significativamente positiva entre las variables estudiadas, pudiéndose determinar qué piensan los trabajadores en relación a su centro de trabajo y cómo se dan estos procesos, para que el director y los responsables del equipo de gestión puedan realizar proyectos de mejora continua y resolver los factores negativos que se detectaron que puedan afectar la productividad del potencial humano y del desarrollo de la institución. Similar al hallado por Saavedra (2016) su resultado evidencio una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional y el potencial humano además considera que el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad

de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos. Así mismo se coincide con el trabajo de Cárdenas (2014) en su investigación realizada en la Dirección Regional de Salud Junín, donde identificó la relación que existe entre el diseño organizacional con la formación y desarrollo de Trabajadores Nombrados considerando que Existe una relación directa y significativa entre las variables del estudio. Solís, (2017) en su trabajo clima organizacional en hospital de baja complejidad Vitarte Lima presenta como resultados sobre el diseño organizacional es percibida como desfavorable. Así mismo, según la dimensión potencial humano es percibida como desfavorable debido a las recompensas injustas, carencia de estímulo para el espíritu innovador, tipo de liderazgo de rienda suelta en vez de participativo, la inoperancia de gestión para hacer cumplir las normas técnicas de salubridad laboral, por lo que difiere el resultado de este estudio. Por su parte Picoy, (2014) en su trabajo clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro red Villa Lima concluye que las dimensiones diseño organizacional y potencial humano son calificadas como “por mejorar”. Al igual que Elgegren, (2015) en su investigación Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud Lima concluye que las dimensiones del diseño organizacional son por mejorar y el potencial humano igualmente por mejorar. Estos dos últimos resultados difieren con el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. El diseño organizacional de los trabajadores de la micro red Monterrey es en su mayoría es regular.

2. El Desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la micro red Monterrey en su mayoría es medio.

3. En cuanto a las dimensiones del diseño organizacional como estructura, toma de decisiones, comunicación se relación significativa con el desarrollo del potencial humano, mientras que en la dimensión remuneración no existes relación significativa con el desarrollo potencial humano.

4. Existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desarrollo del potencial humano, es decir a buen diseño organizacional es alto es el desarrollo del potencial humano.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gobernador Regional de Ancash, que las designaciones de cargos de confianza como el de Directores de la DIRESA, redes y micro redes, de las instituciones públicas descentralizadas tienen que sujetarse a los requisitos del cargo y que el candidato cumpla con el perfil correspondiente, a fin de plasmar el resultado de esta investigación en cuanto a las dimensiones del diseño organizacional.

2. Al Director General de Dirección Regional de Ancash, considerando que el diseño organizacional y el desarrollo del potencial humano de los trabajadores en las instituciones públicas de salud tienen relación directa y significativa, se sugiere ordenar al área competente, promover el desarrollo de las diferentes habilidades para la mejora del diseño organizacional a través de la realización de cursos, talleres o programas de capacitación estructurados de manera adecuada y competente.

3. La microred Monterey a través del gerente debe difundir los resultados de la presente investigación. En lo que respecta a sus variables diseño organizacional y el desarrollo del potencial humano con la finalidad de implementar proyectos de mejora continua y obtener ventajas competitivas como organización de salud.

4. El área de Recurso Humanos para ir implementando un sistema de compensación salarial que no involucre mayores recursos económicos, se proponga y ponga en práctica cuatro procedimientos como son: el control de asistencia del personal, vacaciones, compensación de horas extras y asignación

por estudios, con la finalidad de lograr en el corto plazo una mejora en su desempeño laboral, así como una propuesta de cómo debe trabajarse el tema de la compensación salarial que tiene como punto principal la valoración del cargo y no del ocupante del mismo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcántar, V. M., Maldonado, S., & Arcos, J., (2012). *Medición de clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. Revista Internacional de Administración y Finanzas,* 5(3), 55-68

Alfaro, M. (2018). *Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017. (*Tesis de Maestría). Recuperado de: file:///C:/Users/PC/ Downloads/Alfaro_AMI%20(1).pdf

Ayala, I., García, M., y Piña, K. (s.f.). *Maslow. Teoría de la jerarquía de las necesidades. Obtenido de Desarrollo humano, Perspetiva psicológica*: Recuperado de: http://desarrollohumanoperspectiva psicolgica.blogspot.pe/2009/09/maslow-teoria-de-la-jerarquiade-las.html

Balderas, M. (2015). *Administración de los servicios de Enfermería.* 7ma edición. México. Mc Graw Hill

Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional.* México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Daft,, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. 11 ed. México: CENGAGE Learning

Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud*. Lima. Artículo de investigación. Ministerio de Salud. Perú. Pág. (87 - 102). Recuperado de :

http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf

Carita, B. (2017). *Las remuneraciones en el Perú*. Obtenido de Monografías.com: http://www.monografias.com/trabajos97/remuneracion -peru/ remuneracionperu.shtml#ixzz504NmWKSq

Cárdenas, V. (2014) *Relación entre el Diseño Organizacional y La Formación y Desarrollo de los Trabajadores Nombrados en la Dirección Regional de Salud Junín el Año 2014*. Huancayo. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú. Recuperado de :

Carnero, M. (2016). *Gestión del talento humano como estrategia para alcanzar el cambio organizacional en las medianas y grandes empresas industriales en el Perú* Tesis de Maestría. Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1139/T_MAESTRIA%20EN%20DESARROLLO%20ORGANIZACIONAL%20Y%20ALTA%20DIRECCION_07311633_MUNARRIZ_SILVA_EUGENIO%20ENRIQUE.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Chester B. (2012). Abstract de conferencias de Eric Gaynor Butterfield en los Congresos de Desarrollo Organizacional: 1997-1999-2001-2002. The Organization Development Institute International, Latinamerica. Recuperado de : http:// www.theodinstitute.org

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9na.Edic.) México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración* (8va.edic.). México: Mc Graw Hill.

Cupe, W. (2017). *Importancia De La Gestión Del Talento Humano En Las Organizaciones empresariales*. Universidad San Andres.Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.usan.edu.pe/bitstream/usan/57/1/06_TI_USAN.pdf

Del Prado, J. (2017). *La Ergonomía y su influencia en la calidad del trabajo*. Obtenido de Business School IMF. Recuperado de: https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidadlaboral/la-ergonomia-y-su-influencia-en-la-calidad-del-trabajo/. (21 de Setiembre de 2017).

Diccionario Empresarial. (2017). *Diccionario Empresarial*. Obtenido de http://www.asesorempresarial.com/web/diccionario.php?txt=remuneracion&button=Buscar

Hellriegel. D. y Slocum J. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (12a ed). México. Editorial: Thomsom.

Flusser, V. (1993) *Filosofía del diseño, la forma de las cosas*. Editorial Síntesis, Madrid.

Gómez Campos, D., & Pelcastre-Villafuerte, B., & Parada-Toro, I. (2016). *Diseño de una intervención gerencial para la mejora organizacional en centros de salud de primer nivel de atención*. Horizonte Sanitario, *15* (2), 69-76. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/4578/457846538003.pdf

Gibson, J et al ((2013). *Organizaciones, Comportamiento, estructura, procesos.* México: McGraw Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta.Edic). México: Mc Graw Hill.

Hodge, B., Anthony, W., & Gales, L. (2014). *Teoría de la organización: un enfoque estratégico*. ResearchGate. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/44527880_Teoria_de_la_organizacion_un_enfoque_estra tegico_B_J_Hodge_W_P_Anthony_L_M_Gales

Ibáñez, M (2011). Remuneración. (5 a ed.). México: Mc Graw Hill

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice , M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresaria.* (14 a ed.). México. McGraw-Hill

Latin American Quality Institute (2012) *El potencial humano, recurso primordial en las empresas*. Recuperado de http://www.la quality institute.org/artc/laqui_art_3.pdf

López, E. (2013). *La importancia del Liderazgo en las Organizaciones*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. UAB.

Ministerio de Salud. (2009). *Documento Técnico: Plan para el Estudio de Clima Organizacional*. Resolución Ministerial Nº 623-2008/MINSA. 2da Edición agosto 2009. Lima Perú.

MINSA. (2009) Documento Técnico: *Metodología para el Estudio de Clima Organizacional*. Resolución Ministerial Nº623-2008 DGSP/MINSA.2da Edición agosto 2009. Lima Perú.

MINSA. (2011) Documento Técnico: *Metodología para el Estudio de Clima Organizacional*. Resolución Ministerial Nº 1018-2011 DGSP / MINSA. Lima Perú.

MINSA. (2012). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional* V.2. Ministerio de Salud. Recuperado de : http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdfn

Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano. Nacional* Financiera. (2010). Instituto PYME Ambiente laboral en las PYMES. (Internet). 2010 febrero 03 Recuperado de: http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3643/Ambiente-laboral-en-lasPYMES

Olivo, A. y Alcántara, R. (2018). *Relación entre Diseño Organizacional con el Desarrollo del Potencial Humano en trabajadores del Centro Médico EsSalud Celendín, 2017*. Cajamarca. Lima. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17704/alcantara_dlrg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Picoy, D. (2015). *Clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro Red Villa en el año 2014. Lima*. (Revista Médica). Perú. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: http://v-beta.urp.edu.pe/pdf/id/4780/n/clima-organizacional-en establecimientos-de-salud-de-la-micro.pdf

Pedraza, A. (2011) Modelo de Gestión de Redes y Microrredes de Salud. Enero de 2011. Recuperado de: file:///C:/Users/PC/Downloads/34%20Modelo%20de%20Gestion.pdf

Peláez, J(2010). *El valor del potencial Humano en las Organizaciones Empresariales*. p.1

RAE. (2017). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de http://dle.rae.es/?w=diccionario

Robbins, S. & Coulter, M. (2010) *Administración.* (10a. Edic.) México: Pearson. Recuperado de: http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/BACH_TAEDG_U3A3R3.pdf

Robbins, L y Coulter, F. (2014). Diseño organizacional. España: Editorial La Muralla S. A.

Romero, J. (2010). *Liderazgo, una cualidad laboral*. El Comercio, p.4.

Saavedra, M. (2016). *El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schneider del distrito de La Victoria en noviembre - diciembre del 2012. Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4673/1/Saavedra_mm.pdf

Sánchez, G. (2012). Estudiantes de Filosofía. Recuperado de:https://grupodects.wordpress.com/2012/12/10/historia-de-la-innovacion-como-categoria-iii-gabrieltarde/

Solíz, S. (2017) *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013*. Lima. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5995/Solis_chz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taboada, Y. (2013). *Potencial humano*. Obtenido de Blogger: http://artianee.blogspot.pe/2013/05/definicion-de-potencial-humano.html. (10 de mayo de 2019).

Tamayo, M. (2010). Metodología de la investigación Científica. México: McGraw-Hill. Recuperado de: https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2010/03/metodologia-de-la-investigacion.pdf

Valls, J. et al, (2012). *Causas del fracaso de los emprendedores*. (2ª ed.). Barcelona -España: Editora Netbiblo S.L

Valderrama, S. (2013). Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta. (2a. ed.). Lima Perú: San Marcos.

Valderrama, S. & León, L. ((2009) Técnicas e Instrumentos para la obtención de datos en la Investigación Científica. Lima Perú: San Marcos.

Vásquez, A. (2008). *Gestión de talento humano*. Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestiondeltalentohumano #. Vfcz_CuG91Y

Yagual, F. (2013). Diseño organizacional para la empresa operadora de turismo Carol Tours S.A. del cantón Salinas de la provincia de Santa Elena año 2013. (Tesis de grado. Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador). Recuperada de: http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1183/1/DISE%C3%91O%20ORGANIZACIONAL%20PARA%20LA%20EMPRESA%20OPERADORA%20DE%20TURISMO%20CAROL%20TOUR%20S.A%20DEL%20CANT%C3

Yarce, J. (2011). *La empresa como un sistema humano*. Colombia: Universidad Católica de Colombia

ANEXO

ANEXO Nº1

UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO" **ESCUELA DE POSTGRADO**

CUESTIONARIO

En el objetivo del presente cuestionario es realizar la medición del Diseño Organizacional y el Desarrollo del Potencia Humano. Tenga en cuenta su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importantes responder de maneras franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los último tres meses de trabajo.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- Asegúrese de responder todos los enunciados
- Responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, mancando con un aspa, él número de la escala que mejor describa su situación.

I. DATOS GENERALES

1. **Establecimiento de salud:** _____
2. **Edad:** _____
3. **Sexo:** (1) Femenino (2) Masculino
4. **Grupo ocupacional:** (1) Administrativo (2) Asistencial
5. **Profesión u ocupación:** _____
6. **Condición:** (1) Nombrado (2) Contratado
7. **Tiempo de trabajo**: _____ años; _____ meses

II. DISEÑO ORGANIZACIONAL

Escala de valoración	1	2	3
Respuestas	Nunca	Algunas Veces	Siempre

DISEÑO ORGANIZACIONAL		**Escala de valoración**		
Nª	**ITEMS**	**1**	**2**	**3**
ESTRUCTURA				
01	Las normas y reglas son claras y facilitan mi trabajo.			
02	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.			
03	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.			
04	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de la organización			
05	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever problemas que se presenten.			
TOMA DE DESICIONES				
06	Las decisiones se toman en el nivel que corresponden.			
07	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.			
08	En mi organización participo en la toma de decisiones.			
09	El jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores			
10	Mis compañeros y el jefe inmediato se encuentran organizados para los la solución de problemas dentro de la organización.			
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				
11	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.			
12	Mi jefe inmediato comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.			
13	La información de interés me llega oportunamente.			
14	El jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionados con al trabajo.			
15	Presto atención a los comunicados que emiten los jefes.			
REMUNERACIÓN				
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.			
17	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.			
18	La remuneración que percibo satisface mis necesidades básicas. Mi recompensa y beneficios son razonables para el trabajo.			
19	Recibo mi remuneración a tiempo.			
20	Existe equidad en las remuneraciones.			

III. DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

Escala de valoración	1	2	3
Respuestas	Nunca	Algunas Veces	Siempre

DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO		**Escala**		
Nª	**ITEMS**	**1**	**2**	**3**
LIDERAZGO				
01	Mi jefe inmediato está disponible cuando se le necesita.			
02	El jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.			
03	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos y el desarrollo del potencial humano.			
04	El jefe inmediato del servicio supervisa constantemente el desarrollo potencial humano.			
05	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.			
INNOVACIÓN				
06	La innovación es característica de nuestra organización.			
07	Se permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.			
08	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.			
09	Es fácil para mis compañeros de trabajo que su nuevas ideas sean consideradas.			
10	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			
RECOMPENSA				
11	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.			
12	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.			
13	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.			
14	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.			
15	Mi trabajo es recompensado en forma adecuada.			
CONFORT				
16	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.			
17	La limpieza de los ambientes es adecuado.			
18	La distribución física de mi área me permite trabajar cómodo y eficientemente.			
19	El jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
20	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.			

Muchas gracias, aprecio su colaboración

ANEXO N˚02

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

El instrumento para la recolección de datos en cuanto al cuestionario DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO DEL PERSONAL, MICRORED PALMIRA, HUARAZ, 2018, será validado por 5 jueces expertos, en base a 8 aspectos que se presentan a continuación: DA: De acuerdo, cuya puntuación es 1

ED: En desacuerdo, cuya puntuación es 0

Por favor dentro del paréntesis consignar 1 ó 0, de acuerdo a su criterio.

1. El instrumento está de acuerdo al objetivo general del estudio (…)
2. El instrumento está de acuerdo a los objetivos específicos del estudio (…)
3. El instrumento tiene un formato codificado adecuado para el estudio (…)
4. El número de los ítems que comprende cada dimensión es suficiente (…)
5. Los ítems del instrumento están redactados correctamente (…)
6. Los ítems formulados son excluyentes (…)
7. Los órdenes de las preguntas consignadas son adecuados (…)
8. Las palabras utilizadas en la redacción del instrumento son correctas (…)

ANEXO N^{O} 3

ANALISIS ESTADISTICO: Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 22.0, haciendo uso de la prueba de concordancia de Kendall, obteniéndose los siguientes resultados:

Rangos

	Rango promedio
P1	4,90
P2	4,90
P3	4,10
P4	4,90
P5	4,90
P6	4,10
P7	4,10
P8	4,10

Estadísticos de contraste

N	5
W de Kendall[a]	,123
Chi-cuadrado	4,308
gl	7
Sig. asintót.	,744

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Al análisis del coeficiente de concordancia de Kendall, el valor obtenido es 0.123 entonces podemos decir que esta prueba es confiable.

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre diseño organizacional y desarrollo del potencial humano del personal, microred Monterrey, Huaraz, 2018?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación entre el diseño organizacional y desarrollo del potencial humano del personal, microred Monterrey, Huaraz, 2018. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** a) Identificar el diseño organizacional de la Microred Monterrey. b) Identificar el desarrollo del potencial humano del personal de la Microred Monterrey. c) Relacionar las dimensiones del diseño organizacional con el desarrollo potencial humano del personal de la Microred Monterrey.	El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo del potencial humano del personal, Microred Monterrey, Huaraz, 2018	**VARIABLE INDEPENDIENTE Diseño Organizacional** **VARIABLE DEPENDIENTE Desarrollo del Potencial Humano**	Creación o cambio de la estructura de una organización" Robbins y Coulter, M. Administración (2010, p.185). Constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos. Documento Técnico: Metodología para el Estudio	• Estructura • Toma de decisiones • Comunicación Organizacional • Remuneración • Liderazgo • Innovación • Recompensa • Confort

				del Clima Organizacional. Ministerio de Salud del Perú (2009, p.18)	