

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES: CENTRO DE SALUD TIPO A, CASCOL

OCCUPATIONAL RISK AND ISO 45001 STANDARD AT INTENERGY CIA. LTDA.

Ronald Andrés Soledispa Castro*, Maryury Elizabeth Morejón Santistevan**

RESUMEN

Este estudio llevado a cabo en el Centro de Salud Tipo A, ubicado en la parroquia rural de Cascol, estableció de qué forma la cultura organizacional influye en el cumplimiento de los objetivos, además determinó sus fortalezas y debilidades. La metodología empleada fue con enfoque cualitativo, lo que permitió la recopilación y análisis de datos no numéricos. Además, se utilizó la técnica de encuesta dirigida a los médicos y el análisis FODA para evaluar la situación del Centro de Salud. Entre los resultados más notables, destaca que los objetivos institucionales no se logran de manera eficiente, en gran parte debido a la falta de comprensión de la cultura organizacional y a la insuficiente gestión de los factores internos y externos. Estos resultados subrayan la necesidad de abordar y fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud como un paso esencial hacia la mejora de su rendimiento institucional.

Palabras claves: Centro de salud, cumplimiento de objetivos, FODA, factores internos y externos, rendimiento organizacional.

ABSTRACT

This study carried out at Health Center Type A, located in the rural parish of Cascol, established how organizational culture influences the achievement of objectives, as well as determining its strengths and weaknesses. The methodology employed had a qualitative focus, which allowed for the collection and analysis of non-numeric data. Additionally, a survey technique was used targeting the physicians, and SWOT analysis was utilized to assess the situation of the Health Center. Among the most notable results, it stands out that institutional objectives are not efficiently achieved, largely due to a lack of understanding of organizational culture and insufficient management of internal and external factors. These results underline the need to address and strengthen organizational culture at the Health Center as an essential step towards improving its institutional performance.

Keywords: Health Center, objective achievement, SWOT, internal and external factors, organizational performance.

* Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0009-0003-7419-1292. soledispa-ronald4646@unesum.edu.ec

** Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0009-0002-2180-7642. mayury.morejon@unesum.edu.ec



RESUMO

Este estudo realizado no Centro de Saúde Tipo A, localizado na paróquia rural de Cascol, estabeleceu de que forma a cultura organizacional influencia o cumprimento dos objetivos, além de determinar suas forças e fraquezas. A metodologia empregada teve um foco qualitativo, o que permitiu a coleta e análise de dados não numéricos. Além disso, foi utilizada a técnica de pesquisa direcionada aos médicos e a análise SWOT para avaliar a situação do Centro de Saúde. Entre os resultados mais notáveis, destaca-se que os objetivos institucionais não são alcançados de forma eficiente, em grande parte devido à falta de compreensão da cultura organizacional e à gestão insuficiente dos fatores internos e externos. Esses resultados destacam a necessidade de abordar e fortalecer a cultura organizacional no Centro de Saúde como um passo essencial em direção à melhoria de seu desempenho institucional.

Palavras-chave: Centro de Saúde, cumprimento de objetivos, SWOT, fatores internos e externos, desempenho organizacional.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en cualquier entidad, ya sea pública o privada, por ello es esencial que tanto las autoridades máximas como el equipo de trabajo tengan una comprensión sólida de la visión de la organización desde su inicio. Esta comprensión no solo facilitará el logro de los objetivos establecidos, sino que también asegurará el cumplimiento de las normas y políticas internas, además que la coordinación efectiva entre empleados y empleadores, respaldada por una comunicación eficaz, lo cual es fundamental para garantizar el cumplimiento de las actividades de la organización.

Por otra parte, los objetivos institucionales representan el compromiso que los empleados deben mantener en la organización, y es fundamental que los conozcan desde el comienzo de su trabajo. De modo que, son la manera más efectiva de dirigir a un grupo de personas hacia un objetivo común es estableciendo claramente la meta a la que la organización aspira alcanzar y el plazo para hacerlo.

En el contexto internacional, en una encuesta sobre la Cultura Global de PwC, aplicada a 43 países durante el período comprendido entre el 01 y el 26 de marzo de 2021, indicó que un 85%

de los encuestados consideraron que la cultura organizacional es un asunto relevante en la lista de prioridades de los líderes, y que la conducta de las personas está en línea con lo que se comunica dentro de la organización, Gestión (2021). En términos más amplios, esta información es relevante para comprender la importancia de la cultura organizacional en la efectividad y el éxito de las organizaciones y cómo la percepción de los empleados sobre la cultura puede influir en su compromiso y desempeño. Además, resalta la necesidad de que sigan trabajando en el fortalecimiento de su cultura y en la alineación de los objetivos establecidos.

En el Ecuador, la cultura organizacional permite a las empresas establecer su identidad, definiendo sus objetivos, políticas, misión, visión y otros aspectos que guían la conducta de sus trabajadores. Esta cultura puede variar según el sector y la actividad de la empresa, y está estrechamente relacionada con el logro de los objetivos institucionales, ya que es a través de la cultura organizacional que se establecen las bases para un crecimiento óptimo y la consecución de metas. En este contexto, Costa et al. (2020), señalan que la primera acción que las empresas en Ecuador deben emprender es reconocer la situación actual en relación a sus objetivos y comenzar un proceso de mejora. Esto con el fin de centrarse en fortalecer su cultura organizacional

y después tomar decisiones adecuadas en la formulación de un modelo estratégico a largo plazo.

En el Centro de Salud Tipo A Cascol, su cultura organizativa mantiene a los médicos en sintonía, y cada área presenta subculturas con comportamientos específicos que se apoyan en la cultura general de la institución. Los objetivos institucionales se buscan cumplir en línea con la misión de la unidad de salud y estos objetivos estratégicos son conocidos por el personal médico a través de varios canales.

De este modo, el objetivo de este estudio es establecer de qué forma la cultura organizacional influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales del Centro de Salud Tipo A Cascol. Para lograrlo, se utilizó una metodología fundamentada en el método deductivo, analítico, bibliográfico y sintético, junto con técnicas de investigación como la entrevista, observación directa y un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

Cultura organizacional en el área de salud

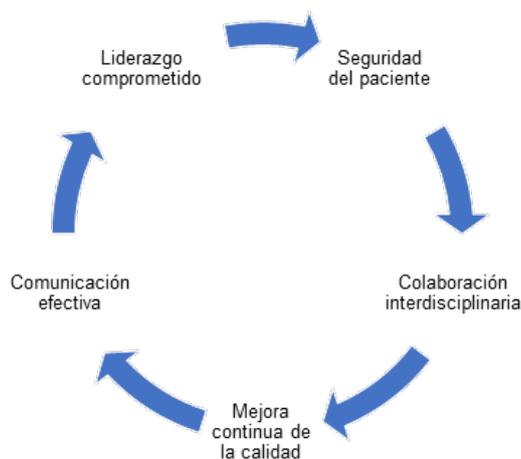
La cultura organizacional en el área de salud se refiere al conjunto de valores, creencias, normas,

prácticas y comportamientos compartidos por los profesionales de la salud y otros miembros del equipo en una organización de atención médica. Esta cultura desempeña un papel crucial en la forma en que se brinda la atención médica y en la experiencia de los pacientes.

Para Orihuela (2020), el desarrollo organizacional implica una acción deliberada y estratégica por parte del líder en el campo médico con el objetivo de mejorar a largo plazo aspectos como la motivación, el aprendizaje, la creatividad innovadora y la participación democrática en equipos. Este enfoque tiene como finalidad mejorar el ambiente de trabajo, fortalecer la competitividad y aumentar la capacidad resolutive tanto de los profesionales de la salud como de los directivos, logrando todo esto a través de una eficiente gestión de la cultura organizacional.

También es importante destacar que la cultura organizacional en el área de salud puede tener características específicas que la distinguen de otras instituciones. Conforme a Díaz et al. (2020), indican algunas de las características comunes de la cultura organizacional en el ámbito de la salud, las cuales son:

Gráfico 1: Características de la cultura organizacional en la salud



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Díaz et al. (2020)

Objetivos institucionales de las organizaciones

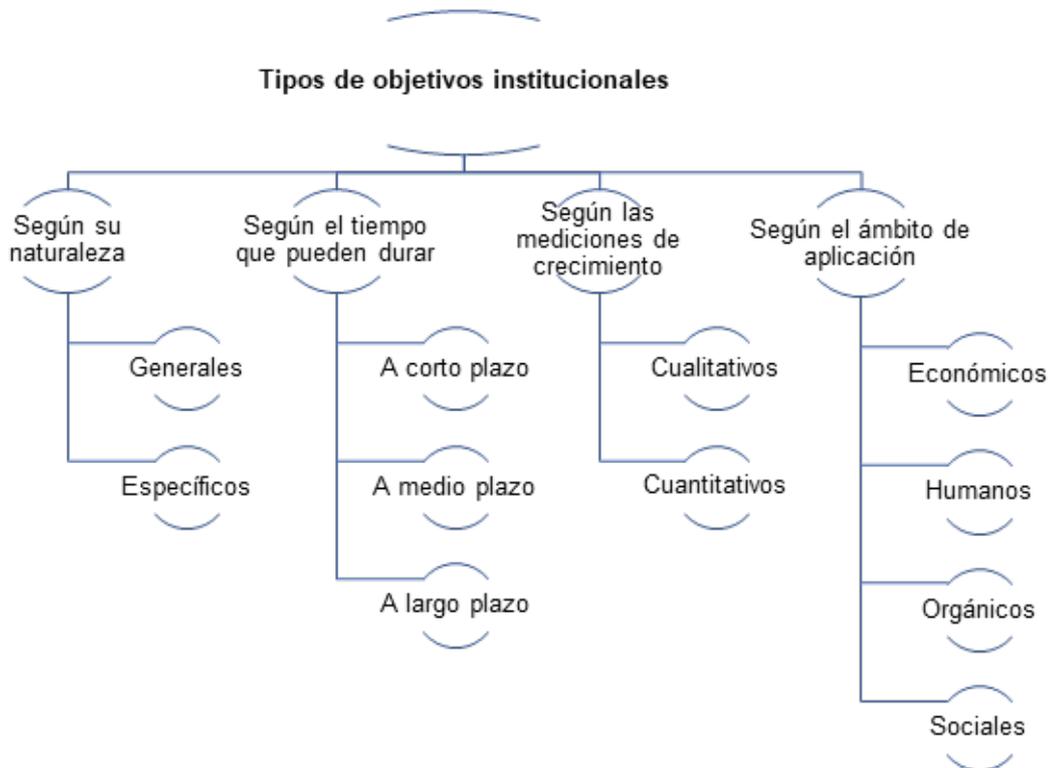
Para lograr con éxito las metas establecidas, las empresas deben establecer objetivos institucionales u organizacionales que guíen sus planes y operaciones, Euroinnova (2023). Estos objetivos son esenciales, ya que brindan una dirección clara a los empleados, ayudándoles a comprender lo que se espera de ellos y cuáles son los objetivos de la empresa para su desarrollo.

La importancia de establecer objetivos institucionales se refleja tanto en la vida personal como en el ámbito empresarial, ya que son fundamentales para proporcionar un rumbo definido para motivar y comprometer a los miembros de la organización. Estos objetivos se conciben como declaraciones que identifican un destino o una

condición deseada por la entidad. En esencia, es lo que otorga una identidad única a una organización y, por lo tanto, planificar y hacer un seguimiento de ellos son elementos clave en el proceso de gestión.

En base al sitio web Santander Universidades (2022), se indica que los objetivos institucionales son metas o logros que una organización se propone alcanzar para orientar su crecimiento y éxito a largo plazo. Estos objetivos pueden variar en función de la naturaleza y el propósito de la institución, pero generalmente se dividen en varios tipos para abordar diferentes aspectos de su funcionamiento. A continuación, se describen algunos de los tipos de objetivos institucionales más comunes:

Gráfico 2: Tipos de objetivos institucionales



Fuente: Elaboración propia a partir de la información sitio web Santander Universidades (2022)

Cabe señalar, que cada organización puede tener una combinación única de estos tipos de objetivos institucionales, adaptados a sus necesidades, metas y valores específicos, dado que estos objetivos son esenciales para proporcionar una dirección clara y medible para la organización y ayudar a evaluar su progreso hacia el logro de sus metas a largo plazo. De acuerdo a lo mencionado, para definir los objetivos institucionales de manera efectiva es fundamental comprender las diferentes maneras y enfoques disponibles para establecerlos, Castro (2019) destaca los siguientes:

Método SMART: Este enfoque define las medidas necesarias para las actividades empresariales que buscan mejorar el progreso y el rendimiento del personal de manera general. Para seguir este método, es necesario que los objetivos cumplan con las siguientes características: específicos, medibles, alcanzables, relevantes y enmarcados en el tiempo.

Método PURE: Este método se centra más en la formulación de los objetivos para asegurar que cumplan con las características adecuadas. Para ello, se deben considerar los siguientes aspectos: enunciado en positivo, entendibles, relevantes desde una perspectiva ética.

Método CLEAR: Este enfoque busca la eficiencia en los objetivos empresariales y, por lo tanto, califica su relevancia. Para aplicar el método CLEAR, es necesario seguir las siguientes directrices: desafiantes, legales, inofensivos para el medio ambiente, apropiados, optimizables.

Método GROW: En este método se pone énfasis en el compromiso de alcanzar las metas propuestas en la empresa, relacionándolas con el crecimiento personal de los empleados. Para aplicar este método, se deben tener en cuenta los siguientes elementos: aspiraciones o metas, escenarios actuales, fortalezas y recursos disponibles, camino a seguir para alcanzar las metas.

Cada uno de estos métodos ofrece un enfoque diferente para la definición de objetivos institucionales, de modo que pueden adaptarse a las necesidades y a la cultura de la organización.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el desarrollo de este estudio se emplearon métodos específicos, como la investigación básica, que contribuye al cuerpo de conocimiento y la investigación de campo, que buscó comprender las interacciones en el Centro de Salud Tipo A de la parroquia rural Cascol. Además, se utilizó el método cualitativo donde se recopiló y analizó datos no numéricos para comprender conceptos y experiencias. También, se aplicó el método deductivo para inferir situaciones específicas de la cultura organizacional y el logro de los objetivos institucionales, el analítico para descomponer fenómenos, el bibliográfico para recopilar información publicada y el sintético para reconstruir acontecimientos de manera resumida. Además, se emplearon técnicas como la entrevista, la observación directa y el diagnóstico FODA.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El Centro de Salud Tipo A, opera con un horario de atención que se extiende desde las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde, de lunes a viernes. En situaciones especiales, como feriados o días festivos, se implementan estrategias y planes de contingencia, con el objetivo principal de garantizar que la comunidad no quede desatendida en caso de alguna emergencia médica.

Durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2021, más del 80% de las atenciones en el centro de salud se llevaron a cabo mediante el sistema de agenda 171, mientras que el resto corresponde a pacientes que acudieron por demanda espontánea, incluyendo a personas con discapacidad, mujeres embarazadas y aquellos que buscan servicios de planificación familiar y optan por no agendar una cita debido a su condición prioritaria. El centro de

salud ofrece una amplia gama de servicios, que incluyen controles generales de salud, controles perinatales y prenatales, detección de síntomas respiratorios, consultas de asesoramiento, vacunación, administración de inyecciones, profilaxis y educación sobre higiene bucal, con el compromiso de satisfacer las necesidades de la comunidad.

Misión

Generar las condiciones necesarias para poder brindar atención integral en el ámbito de salud a la población de la parroquia Cascol, implementando el Modelo de Atención Integral de Salud de enfoque Individual, Familiar, Comunitario e Intercultural, respetando los derechos, la equidad social y la diversidad de género, garantizando siempre el acceso universal a los servicios de salud.

Visión

Ser reconocidos por la población de la parroquia Cascol como un medio de solución ante los problemas de salud frecuentes en la población, poniendo en práctica todos los conocimientos previamente obtenidos, brindando siempre atención con calidad y calidez.

Objetivos estratégicos del Centro de Salud Tipo A de la parroquia Cascol

General:

o Determinar la situación actual de la salud en la población de la parroquia Cascol con el fin de establecer soluciones rápidas, integrales y de calidad para el beneficio de la comunidad.

Específicos:

o Implementar estrategias que permitan el acceso universal al servicio de salud.

o Fomentar la articulación de los diversos procesos con todos los niveles de atención para la solución de los problemas de salud.

o Generar compromisos entre el personal de salud, actores políticos y sociales y la comunidad en general para la resolución de los problemas que se identifiquen en el ámbito de la salud.

o Capacitar de manera constante al personal y talento humano sobre los principales problemas de salud de la población.

Resultados de la entrevista

Una vez analizado el funcionamiento y la disponibilidad de los servicios del Centro de Salud Tipo A en la parroquia Cascol, además de la misión y visión, así como sus objetivos estratégicos, que se centran en mejorar la atención de salud, se abordará el proceso de la entrevista que se empleó al director de la empresa, al médico rural, y al médico de obstetricia, teniendo como respuesta lo siguiente:

1. La cultura organizacional en el centro de salud es considerada importante por varios motivos. El Dr. Luis destaca que facilita la clasificación de funciones del personal y la coordinación de actividades para alcanzar metas. La Dra. Patricia enfatiza que la cultura es la base de las actividades de la organización y ayuda a lograr objetivos. El Dr. Kevin subraya su importancia en la coordinación de actividades para cumplir un objetivo común.

2. La cultura organizacional del centro de salud se caracteriza por niveles de jerarquía moderados, toma de decisiones rápidas y enfoque en tareas, según el Dr. Luis. y para la Dra. Patricia, se orienta al cumplimiento de metas a corto plazo y la eficiencia a través de una estructura participativa, siendo una cultura orientada a resultados. El Dr. Kevin, menciona características como la adaptación inmediata a problemas y el control de actividades, indicando una orientación hacia procesos.

3. Aplicar una cultura organizacional beneficia al centro de salud al fortalecer su imagen, mejorar la comunicación, la motivación y la

uniformidad de procesos, según las respuestas de los entrevistados.

4. Los entrevistados difieren en sus opiniones sobre la existencia de subculturas en el centro de salud. El Dr. Luis cree que existen y mejoran las decisiones. La Dra. Patricia prefiere que no haya subculturas y que todos se adhieran a la cultura principal. El Dr. Kevin reconoce la presencia de subculturas y cómo mejoran diversas actividades.

5. Los aspectos de la cultura organizacional que motivan a los empleados incluyen aspectos formales como políticas, estructura organizacional y objetivos, y aspectos informales relacionados con emociones, comunicación, participación equitativa y valores, según las respuestas.

6. El liderazgo dentro del centro de salud se considera importante para fomentar el trabajo en equipo, aumentar la motivación y garantizar la coordinación efectiva, según las respuestas de los entrevistados.

7. Los objetivos institucionales no pueden cumplirse sin una cultura organizacional, ya que esta establece metas y alinea al equipo hacia esos objetivos, según las respuestas.

8. Los objetivos institucionales más importantes del centro de salud incluyen la disminución de la desnutrición infantil, la ejecución de esquemas de vacunación, el seguimiento de embarazadas y el mantenimiento de pacientes con enfermedades crónicas estables. Se logran mediante capacitaciones, protocolos y acciones centradas en la calidad del servicio.

10. La comunicación se considera una estrategia crucial para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que identifica falencias, establece un enfoque común y asegura el cumplimiento de las metas, además de que los empleados conocen y aplican la cultura organizacional del centro de salud gracias a reuniones semanales, procesos, protocolos y la comunicación de la misión y visión del centro médico.

Estos resultados tienen relación con el estudio de Córdoba (2020), ya que los resultados obtenidos de su investigación en relación con la conexión entre la cultura organizacional y los objetivos institucionales, según la percepción de los trabajadores de la salud en el área de UCIN (médicos y enfermeros), indican que de acuerdo con los objetivos de la organización no pueden ser alcanzados sin la presencia de una cultura organizacional, dado que esta establece metas y guía al equipo hacia la consecución de esos objetivos.

Resultados de la técnica de observación directa

La técnica de la observación directa en el centro de salud fue una herramienta valiosa que proporcionó una visión integral de su estado actual. Durante este proceso, se llevó a cabo un análisis minucioso del organigrama estructural, el ambiente laboral, la identidad corporativa y los espacios confortables. Esto no solo permitió detectar áreas de mejora, sino que también contribuyó a garantizar un entorno de atención médica óptimo y seguro para los pacientes.

Tabla 1: Matriz de observación directa

Diagnóstico de observación				
Objetivo: Verificar el estado actual del centro de salud a través de la observación directa.				
Indicaciones para el observador: Observar de manera discreta que el centro de salud posea una cultura organizacional que favorezca el logro de sus objetivos institucionales, sin que se genere conciencia de que se está realizando esta evaluación.				
	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	0	1	2	3
Organigrama estructural				
La institución cuenta con un organigrama donde esté presente todas las áreas				X
En el organigrama se identifica al jefe de cada área del Centro de Salud	X			
Los doctores conocen al director del Centro de Salud				X
Se identifican a los doctores que se hallan en un mismo nivel jerárquico.		X		
Ambiente laboral				
Los doctores se sienten motivados y lo demuestran con los pacientes.				X
El director del Centro de Salud muestra interés en el desempeño del personal.				X
Los doctores tienen un buen ambiente laboral.			X	

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES: CENTRO DE SALUD TIPO A, CASCOL

Identidad corporativa				
Los doctores utilizan el uniforme correspondiente con sus protecciones.			X	
La institución cuenta con políticas para los usuarios y mantener el orden.			X	
El Centro de Salud cuenta con misión, visión, valores y demás aspectos culturales.				X
Los doctores conocen los objetivos del Centro de Salud para mejorar la calidad de vida de la población.			X	
Espacios confortables				
Las áreas mantienen el espacio adecuado para realizar las actividades			X	
El Centro de Salud cuenta con una infraestructura en buenas condiciones.			X	
Cuentan con gran espacio la sala de espera para los pacientes.			X	
Total	1	1	7	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del Centro de Salud Tipo A, Cascol

Análisis de observación:

Como resultado de la observación directa de los aspectos relevantes a considerar en las variables de estudio, se pudo constatar que, en su mayoría la entidad cumple con las expectativas que se desean evaluar. Sin embargo, al mismo tiempo, se

identificaron aspectos que no se cumplen o que no se encuentran completamente desarrollados.

Uno de estos incumplimientos notables es la falta de identificación de los jefes de cada área dentro del organigrama del centro de salud, así como la ausencia de una clara identificación de

los médicos que ocupan posiciones jerárquicas similares. Estos hallazgos indican que la cultura organizacional en la institución no se refleja de manera efectiva, lo que podría requerir acciones de mejora en este aspecto. Por lo que Espinoza (2018), indica que es importante fomentar la comunicación y el liderazgo efectivos en la organización para garantizar que todos los miembros estén al tanto de la cultura deseada y trabajen juntos para lograr los objetivos institucionales.

Resultados del diagnóstico FODA

La matriz FODA representa una valiosa herramienta de análisis que se emplea para evaluar los factores internos y externos del centro de salud, con el propósito de evaluar a fondo sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. A pesar de que la unidad médica cuenta con estrategias para cumplir sus objetivos, resulta esencial realizar un diagnóstico exhaustivo para comprender la situación actual del centro de salud en profundidad.

Para llevar a cabo este análisis, se utilizarán herramientas como la matriz MEFE (Matriz de evaluación de factores externos) y la matriz MEFI (Matriz de evaluación de factores internos). A través de este diagnóstico, se ha identificado que los objetivos previamente establecidos por el centro de salud, así como aquellos mencionados en la entrevista, no se cumplen en su totalidad.

Esto se debe a que en la matriz FODA se consideran nuevos aspectos que la institución ha determinado, pero que aún no se están teniendo en cuenta en los objetivos institucionales existentes.

En consecuencia, se concluyó que, si no se abordan adecuadamente estos factores adicionales mediante las estrategias definidas en el análisis, es posible que no se logren alcanzar los objetivos previamente establecidos en el Centro de Salud Tipo A Cascol. Por lo tanto, se requiere una revisión y ajuste de los objetivos para asegurar que estén alineados con la situación actual y las necesidades emergentes de la institución.

Tabla 2: Matriz FODA del Centro de Salud Tipo A, Cascol

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ○ Equipo multidisciplinario. ○ Reconocimiento por parte de los actores sociales. ○ Personal de salud capacitado. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Predisposición de ayuda de otros organismos. ○ Cantidad necesaria de talento humano. ○ Capacidad de expansión de la infraestructura.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de insumos dentro de la unidad. ○ Poca colaboración de las unidades del GAD parroquial. ○ Falta de voluntad del personal de salud. ○ Limitadas competencias. ○ Limitada capacidad resolutive. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ausentismo de los pacientes por falta de medicación. ○ Falta de transporte para acudir a las citas médicas. ○ Falta de servicios básicos. ○ Deficiente comunicación interdistrital.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del Centro de Salud Tipo A, Cascol

Tabla 3: Matriz de evaluación de factores internos

MEFI			
Factor a analizar	Peso	Calificación	Peso ponderado
Debilidades			
Falta de insumos dentro de la unidad.	0.15	1	0.15
Poca colaboración de las unidades del GAD parroquial.	0.10	2	0.20
Falta de voluntad del personal de salud.	0.10	2	0.20
Limitadas competencias.	0.05	2	0.10
Limitada capacidad resolutive.	0.25	1	0.25
Fortalezas			
Equipo multidisciplinario.	0.10	3	0.30
Reconocimiento por parte de los actores sociales.	0.05	3	0.15
Personal de salud capacitado.	0.20	4	0.80
Total	1.00		2.15

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del Centro de Salud Tipo A, Cascol

La matriz MEFI resalta algunas amenazas críticas que deben abordarse para garantizar el funcionamiento efectivo del Centro de Salud, como la falta de medicación y servicios básicos. Por otro lado, identifica oportunidades valiosas, como la disposición de ayuda de otros organismos y la disponibilidad de talento humano. Estos resultados pueden guiar la toma de decisiones estratégicas para mejorar la gestión y la atención en el centro de salud.

Tabla 4: Matriz de evaluación de factores externos

MEFE			
Factor a analizar	Peso	Calificación	Peso ponderado
Amenazas			
Ausentismo de los pacientes por falta de medicación.	0.15	1	0.15
Falta de transporte para acudir a las citas médicas.	0.05	2	0.10
Falta de servicios básicos.	0.15	1	0.15
Deficiente comunicación interdistrital.	0.05	2	0.10
Oportunidades			
Predisposición de ayuda de otros organismos.	0.25	4	1.00
Cantidad necesaria de talento humano.	0.20	3	0.60
Capacidad de expansión de la infraestructura.	0.15	3	0.45
Total	1.00		2.55

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del Centro de Salud Tipo A, Cascol

La matriz MEFE destaca algunas amenazas importantes, como la falta de medicación, transporte limitado y servicios básicos insuficientes. Por otro lado, identifica oportunidades valiosas, como la disposición de ayuda de otros organismos, la disponibilidad de talento humano adecuado y la posibilidad de expansión de la infraestructura. Estos resultados pueden ser fundamentales para orientar la toma de decisiones estratégicas en el centro de salud y mejorar su capacidad para cumplir con los objetivos institucionales.

Finalmente, considerando los resultados obtenidos a través de las técnicas y métodos empleados para la recopilación de información sobre la cultura organizacional en relación al cumplimiento de los objetivos institucionales, se observan indagaciones específicas relacionadas con la primera variable de investigación.

Según Solórzano (2022), en los resultados de su investigación arrojaron que la entidad no cuenta con una cultura organizacional establecida. A pesar de que esta variable se analizó en el estudio, las técnicas y métodos utilizados difieren, lo que condujo a resultados diferentes. Por lo que, se constató que la cultura organizacional no es plenamente conocida por los médicos, y la presencia de subculturas la debilita al desviarse del objetivo principal que persigue la cultura principal.

Por otro lado, Morejón (2019), realizó un estudio respaldado por una metodología bibliográfica que se basó en las opiniones de otros autores sobre la cultura organizacional. Este estudio concluyó que el poder y la obediencia a menudo se confunden con los valores éticos, lo que genera complicaciones internas en las organizaciones.

Esto tiene relación con el centro de salud estudiado, ya que se evidenciaron complicaciones internas relacionadas con la comunicación y el conocimiento de la cultura organizacional, lo que llevó a la confusión entre los valores y el poder. Los objetivos institucionales también son

fundamentales, ya que derivan y se nutren de la cultura organizacional de cada empresa. Esto se correlaciona con el estudio de Palafox et al. (2019), donde argumentan que la misión, los objetivos y otros elementos culturales influyen en la estabilidad de la empresa. Sin embargo, no se establece una relación directa con la investigación actual, ya que dicho estudio se centra en los objetivos y otros aspectos culturales que influyen en la estabilidad de la empresa. Por lo contrario, este estudio se enfoca en el cumplimiento de los objetivos institucionales en relación a otros aspectos de la cultura organizacional.

Los resultados obtenidos a través de la entrevista y el diagnóstico FODA indican que los objetivos, aunque estén presentes en la institución, no se logran con eficiencia debido a la falta de conocimiento del personal sobre los aspectos culturales de la entidad y la falta de abordaje de los factores internos y externos, lo que provoca retrasos en su cumplimiento.

Es importante destacar que esta investigación sobre la relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales es un tema novedoso en el que se analiza principalmente la primera variable. Dado que no existen estudios directos sobre la segunda variable, "objetivos institucionales", no es posible establecer comparaciones con otros autores. Sin embargo, se reconoce que el cumplimiento de estos objetivos es crucial para el crecimiento y el éxito de una institución. En el caso del Centro de Salud Tipo A de la parroquia rural de Cascol, los resultados indican que los objetivos no se cumplen eficientemente debido a la falta de comprensión de los aspectos culturales y la falta de manejo de los factores internos y externos que afectan su logro.

CONCLUSIONES

El proceso de análisis de la cultura organizacional del Centro de Salud Tipo A de la parroquia Cascol, se llevaron a cabo evaluaciones exhaustivas con el fin de identificar tanto sus fortalezas como sus

debilidades. Una observación significativa fue que algunos médicos no tienen un conocimiento completo de la cultura organizacional del centro médico, lo que llevó a argumentos contradictorios sobre la presencia de subculturas. Esta falta de claridad en la percepción de la cultura organizacional se traduce en una comunicación y liderazgo inciertos dentro de la entidad. Además, se observó que ciertos aspectos de la cultura organizacional no se están considerando adecuadamente, lo que puede estar contribuyendo a la presencia de debilidades.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos institucionales, se realizó un análisis FODA de la entidad y se complementó con la entrevista realizada. Este análisis reveló que existen deficiencias en la consecución de los objetivos institucionales. Una de las razones detrás de estas deficiencias es que no se están abordando de manera integral los aspectos de la cultura organizacional y los factores internos y externos que influyen en el desempeño del centro de salud. Esta falta de consideración integral está generando dificultades e incluso retrasos en el logro de los objetivos establecidos, lo que a su vez afecta la capacidad de la institución para alcanzar sus metas.

Es evidente que la falta de comprensión y claridad en torno a la cultura organizacional está generando desafíos en la comunicación y el liderazgo, lo que a su vez afecta la capacidad de la entidad para cumplir con sus objetivos institucionales. Además, la falta de consideración de los aspectos de la cultura organizacional, los factores internos y externos en el análisis FODA está contribuyendo a las deficiencias en el logro de los objetivos. Para mejorar el desempeño y el cumplimiento de metas, es crucial abordar estos problemas y fortalecer la cultura organizacional en el centro de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castro, J. (02 de abril de 2019). Explicación de los 3 métodos más famosos para definir

objetivos: SMART, PURE y CLEAR. Obtenido de Corponet: <https://blog.corponet.com/explicaci%C3%B3n-de-los-3-m%C3%A9todos-m%C3%A1s-famosos-para-definir-objetivos-smart-pure-y-clear>

Córdoba, N. (09 de marzo de 2020). La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina, año 2018. Obtenido de [Tesis de maestría en salud pública]: <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18892/CEI%20-%20MSP%20-%20TESIS%20C%C3%B3rdoba%20Natali%20Soledad.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Costa, A., Montenegro, D., & Ezacharreta, C. (02 de junio de 2020). La cultura organizacional: el gran impulsor de la estrategia futura. Una visión de la competitividad en Ecuador. Obtenido de Revista Empresa Y Humanismo, 23(2), 9-32.: <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/39842/34442>

Díaz, G., Plaza, M., & Hernández, H. (23 de julio de 2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. Obtenido de Revista Espacios Vol. 41 (27): https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/343178375_Relacion_entre_estres_laboral_y_cultura_organizacional_en_empleados_del_sector_salud/links/5f1a35b092851cd5fa420722/Relacion-entre-estres-laboral-y-cultura-organizacional-en

Espinoza, A. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión, Huancavelica, 2018. Obtenido de [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7fc3132f-86bc-47c2-9a1a-abff780afb8/content>

Euroinnova. (2023). euroinnova. Obtenido de <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-objetivos-institucionales>

Gestión. (22 de julio de 2021). Cultura organizacional: 81% de encuestados creen que genera ventajas competitivas. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cultura-organizacional-81-de-encuestados-creen-que-genera-ventajas-competitivas-noticia/?ref=gesr>

Morejón, M. (2019). Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado. Polo del Conocimiento, 441-452.

Orihuela, E. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47458/Orihuela_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palafox , M., Ochoa , S., & Jacobo, C. (2019). Cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. Scielo, 35.

Santander Universidades. (23 de mayo de 2022). Qué son los objetivos empresariales y cómo definirlos de forma correcta. Obtenido de Santander Universidades: <https://www.becas-santander.com/es/blog/objetivos-empresariales.html>

Solorzano, G. (18 de Enero de 2022). repositorio UNESUM. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3468/1/TESIS%20FINAL%20GERALDINE%20ANAH%c3%8d%20SOL%c3%93RZANO%20GALEANO%20%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESA.pdf>