

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional

Educación Superior y Desarrollo Sustentable

Intervención del Factor Humano en el Proceso Estratégico en el Sector Salud del Estado de Sinaloa

Mesa Temática: Intervención y Cambio Organizacional

Modalidad: Investigación en Proceso

Autor(es): M. C. Ignacia Murillo Castro

muci1974@live.com.mx

Universidad de Occidente, Blvd. Lola Beltrán y Blvd. Rolando Arjona,
C.P. 80054. Culiacán, Sinaloa, México. Tel. +52 (667) 7591300 Ext. 2309

Dra. Fridzia Izaguirre Díaz de León

fridzia@hotmail.com

Universidad de Occidente, Fracc. Villa Universidad,
C.P. 81048. Guasave, Sinaloa, México. Tel. +52 (687) 8729807

Dr. Antonio Enrique Acosta Perea

acostaperea@hotmail.com

Universidad de Occidente, Av. Gabriel Leyva 169 Sur, Malvinas,
C.P. 81200. Los Mochis, Sinaloa, México. Tel. +52 (668) 8161000 Ext. 4523

M.C. Judith Gastélum Salas

Judtithgastelum@udo.mx

Directora de Desarrollo Académico, Gabriel Leyva 169 Sur, Centro.

Los Mochis, Ahome, Sinaloa. C.P. 81200

Tel +52 668 816-10-50 Ext. 6460

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de noviembre de 2016

Intervención del Factor Humano en el Proceso Estratégico en el Sector Salud del Estado de Sinaloa

Resumen

A partir de apreciar que la inserción del proceso estratégico es un escenario que en la gestión organizacional es necesario atender con interés hoy en día, pero además debe considerarse como un desafío que impone una apertura en la mente y criterio de los directivos, en sus obligaciones para la toma de decisiones, asimismo su importancia reside en que es una nueva forma de pensar con perspectiva. En este sentido el propósito de esta investigación es describir las implicaciones que tiene el factor humano dentro del proceso estratégico en el Sector Salud del Estado de Sinaloa, que permita percibir la dinámica de intervención necesaria para el cambio organizacional, deben asumir para insertarse en los rasgos del proceso estratégico y cumplimiento de sus funciones orientadas a capacitar a su personal en temas de gestión y ordenamiento en sus procesos, contribuyendo esta interacción a la identificación de los recursos endógenos y exógenos, así como sus recursos tangibles e intangibles, y dar solución a los problemas de incremento en necesidades sociales ante la incipiente prevención en sus procesos de gestión que beneficie las capacidades de sus subordinados hacia el logro de mejores escenarios.

Se desarrolló una metodología con enfoque cualitativo, haciendo énfasis en la fenomenología, con cohorte descriptivo e interpretativo, investigación que pretende obtener una evaluación de la situación actual del Sector Salud en el Estado de Sinaloa, incluyendo testimoniales y entrevistas de funcionarios responsables de áreas claves de la institución.

Palabras clave: Gestión estratégica, cambio organizacional, innovación.

Abstrac

Starting from appreciate the inclusion of the strategic process is a scenario that is necessary to assist with interest today in organizational management, but also to be considered as a challenge that imposes an opening in the mind and criteria of managers for decision-making obligations, also its importance lies in that it is a new way of thinking with perspective. In this sense the purpose of this research is to describe the implications that takes the human factor in the strategic process in the Sector health of the State of Sinaloa, allowing to perceive the dynamics of intervention necessary for organizational change, they must assume to insert into the features of the strategic process and compliance with its oriented functions to train their staff in management issues and regulation in their processes This interaction contributing to the identification of endogenous and exogenous resources, as well as its tangible and intangible resources and solve problems increases in social needs before the incipient prevention in their management processes that will benefit the abilities of their subordinates to achieving best scenarios.

Developed a methodology with qualitative approach, emphasizing Phenomenology, with cohort descriptive and interpretive, research that aims to obtain an assessment of the current situation of the Health Sector in the State of Sinaloa, including testimonials and interviews of officials responsible for area keys of the institution.

Key words: Strategic management, organizational change, innovation.

Introducción.

En la búsqueda de proporcionar argumentos válidos que faciliten el entendimiento a las exigencias y necesidades de las futuras organizaciones, viene a ser una preocupación global y que exige soluciones a esta problemática por querer contribuir al cambio organizacional para el futuro.

Asimismo, desde hace tiempo las organizaciones han pretendido dar solución al buscar y cumplir con su función principal de satisfacer necesidades de sus actores, se han valido de los recursos al utilizarlos sin reemplazarlos, y han dañado su entorno. Lo más triste es que todo esto lo han efectuado con la aceptación e interés de la sociedad, quienes se han acostumbrado a un estilo de vida que no están dispuestos a dejar; así como también son responsables las instituciones, el gobierno, quienes deberían velar por el futuro de la población, permitiendo que el problema sea cada vez más grave y haciendo más difícil solucionar.

Todas estas razones son argumentos que permitieron el decidir abordar esta temática que manifiesta unas características complejas y el querer analizarlo, tendría varias vertientes, por lo que la presente ponencia pretende tratarlo desde la perspectiva de Intervención y cambio organizacional, partiendo del principio de que las organizaciones deben efectuar sus operaciones buscando siempre el beneficio económico y bienestar social, como ejes centrales. Sin embargo la realidad exhibe que las organizaciones han dirigido sus esfuerzos a lograr la parte económica, entendiéndose que su razón de existir está basada en las ganancias para asegurar su rentabilidad y seguir operando.

Ante ello no se puede negar que las organizaciones requieren de las utilidades para mantener sus operaciones, y su existencia es imprescindible para la satisfacción de las necesidades de la población. Y si bien es innegable la importancia de que las organizaciones obtengan utilidades, también es imperante que asuman su responsabilidad y el compromiso que tienen con la sociedad. Combinar ambos aspectos es para muchas organizaciones es difícil de concebir, debido a que se tiene el paradigma de que éstas deben tener utilidades a costa de lo que sea, inclinando la balanza hacia la racionalidad económica (De Castro, 2005), y que en ese devenir de exigencias debe ser necesario considerar el factor humano que las conforma, porque su intervención es un pilar fundamental para la vida de la organización.

Estos argumentos que son utilizados para el planteamiento del siguiente cuestionamiento, ¿Cuál es, la implicación de la Intervención del factor humano en el proceso estratégico para el cambio organizacional en el Sector Salud del Estado de Sinaloa?

2. Desarrollo.

2.1 Perspectiva de intervención al cambio organizacional.

Los cambios en organizaciones requieren intervenciones, y éstas pueden surgir de dentro o de fuera de la organización, donde sus procedimientos permiten que influyan y se orienten en el comportamiento de una persona, un grupo o una organización. También es admisible que en el proceso de una intervención directa basada en una decisión de la Dirección, puede ser el cambio de una estructura organizacional, el desarrollo de un nuevo producto o servicio, la implementación de un instrumento de evaluación de personal o la construcción de un nuevo

centro. De igual manera también una reunión de trabajo de un jefe con sus colaboradores es una intervención porque cambia el sistema social. (Gnass, 1998).

Dando continuidad se puede constatar, que en el rol de investigadores se interviene con el simple hecho de estar presentes, puesto que esto cambia la "teoría subjetiva" de los integrantes de la organización.

Sin embargo el impacto de la intervención no depende de las intenciones subyacentes de la persona que interviene, sino de las reglas de auto-dirección del sistema al cual está dirigido, en el caso de las organizaciones. Las intervenciones, ya sean internas o externas, directas o indirectas, describen lo que se hace, más no lo que se obtiene como resultado.

En consecuencia a estos aspectos, al referirnos al cambio en este se perciben factores que en las organizaciones se interpretan como sistemas dinámicos, abiertos, con mecanismos de control y regularidades internas percibidas como estructura. En el sistema, el movimiento se considera como origen del cambio, influido por relaciones externas y por sus regularidades internas. Asimismo, en cuanto a la teoría del caos aplicada a organizaciones, conceptos como entropía, desequilibrio, patrones emergentes, se utilizan para entender procesos de cambio (Amagoh, 2008).

De tal manera que al no asumir causalidad lineal que pueda dar lugar a inestabilidad, se busca encontrar regularidades en la aparente aleatoriedad de sistemas complejos, y que esto a su vez, mantiene la consideración de organizaciones como sistemas dinámicos con partes que interactúan entre sí y

con el entorno. Young (2009) entiende el cambio en dos ámbitos, cambio como tal y la forma como se expresa organizacionalmente.

A este respecto, (Gnass,1998), percibe que en el cambio organizacional es una necesidad debido a los cambios del entorno. Sin embargo no es un fin en sí, a veces el factor humano habla de cambios como si fuera en sí positivo cambiar algo. Si bien es cierto, se puede diferenciar entre los cambios que se dan al interior de las organizaciones por su dinámica interna y los cambios impulsados por parte de miembros de la organización. Por ende, los cambios intencionales que corresponden a la adaptación de la organización a los requerimientos del entorno.

Por tal razón, el cambio organizacional debe apuntar a un objetivo claro, a un mejor rendimiento y un mejor clima en la organización. Los cambios organizacionales siempre se mueven a estos dos niveles, ya que las organizaciones creemos que tienen la característica de ser por un lado una comunidad de rendimiento y por el otro lado una comunidad social. La relación entre ambas comunidades es una relación de ambivalencia, a veces de tensión.(Gnass,1998).

2.2 Implicaciones al proceso estratégico.

Sobre estas bases es destacable lo señalado por Hax y Majluf (1991) que el proceso estratégico es considerado en la secuencia de actividades que desarrolla una organización para alcanzar la visión establecida, permitiendo proyección al futuro; para ello utiliza como insumos los análisis, global e interno, conforme a situaciones presentes, con el fin de obtener como resultado la formulación de las estrategias deseadas, que son los medios que permitirán encaminar a la

organización en la dirección de largo plazo, determinada como objetivos estratégicos.

El proceso es iterativo, retroalimentado, interactivo, y factible de ser revisado en todo momento, lo que requiere de la participación de todas las personas clave dentro de la organización; el proceso estratégico se convierte en la actividad más importante del gerente quien tiene un rol fundamental en el proceso de recaer en él la responsabilidad de desarrollarlo y administrarlo. Hax Majluf (1991).

Los objetivos del proceso estratégico inciden en llevar a la organización de su situación actual a una situación futura deseada, requiere que esta asuma como inherentes al proceso el logro de lo siguiente:

Productividad y competitividad: La organización asume el reto de alcanzar índices de desempeño satisfactorios, que evidencien un uso óptimo y efectivo de los recursos para lograr altos niveles de competitividad en el sector.

Ética y Legalidad: Implica que la organización debe actuar de acuerdo a las reglas que dictan la moral y la ley.

Compromiso social: La organización debe desarrollar actividades que beneficien a su comunidad vinculada y, en consecuencia a su país.

Además de estos objetivos implícitos se deben desarrollar los objetivos específicos, de largo y corto plazo, que conducirán a la organización al futuro deseado.

El esquema del proceso estratégico que se presenta, está basado en la Escuela de Diseño, posee una orientación secuencial y disciplinada.



Figura 1: Esquema general del proceso estratégico

Fuente: D'Alessio, F. (2008)

Dentro del esquema general del proceso estratégico se resalta la perspectiva de futuro con que se encara el proceso. Las estrategias son los caminos que conducen a esta situación futura deseada y se desarrollan en el sector influenciado por el entorno, con participantes que interactúan y tienden a una competencia con la organización, así mismo estas estrategias están encaminadas por objetivos de corto y largo plazo enmarcados dentro de una misión y visión. (D'Alessio, 2008 p.14).

En la aplicación del proceso estratégico, se identifican los insumos, que son el resultado de la situación actual de la organización, los cuales serán transformados mediante el proceso estratégico en los productos, que serán las estrategias que conducirán a la organización a la situación futura deseada.

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

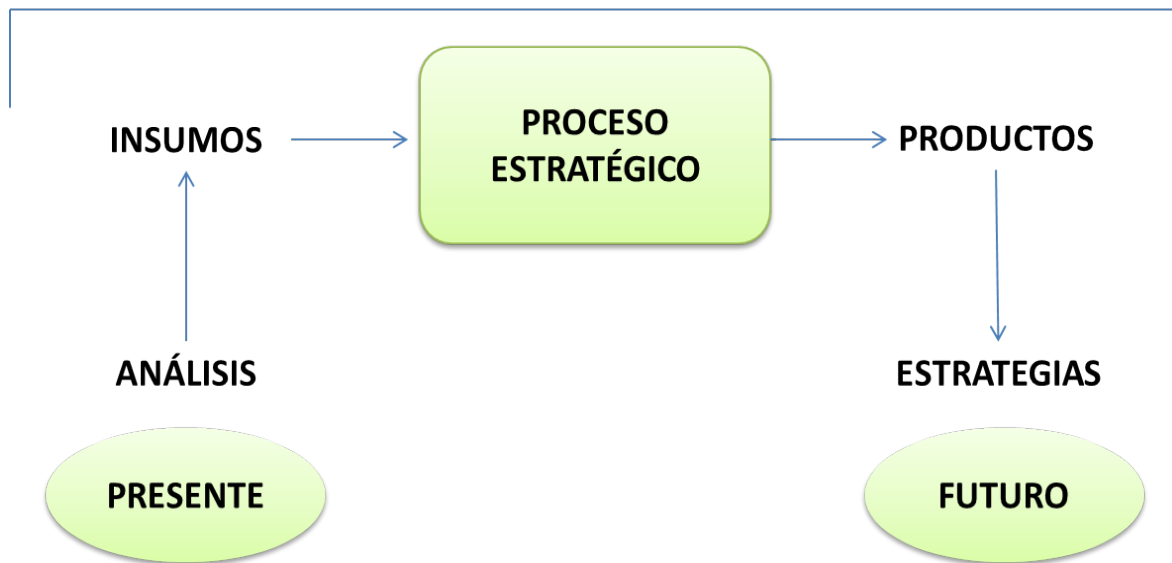


Figura 2: Esquema de proceso estratégico básico

Fuente: D'Alessio (2008)

Un proceso estratégico es un sistema que recibe tres importantes insumos:

- a. El análisis del entorno (mundo-región-país).
- b. El análisis del sector y de la competencia, a partir del cual se podrá determinar el perfil competitivo de los competidores con referencia a los factores clave de éxito en el sector industrial.
- c. El análisis interno de la organización.

Por consiguiente, el proceso estratégico se puede presentar como el proceso estratégico ampliado:

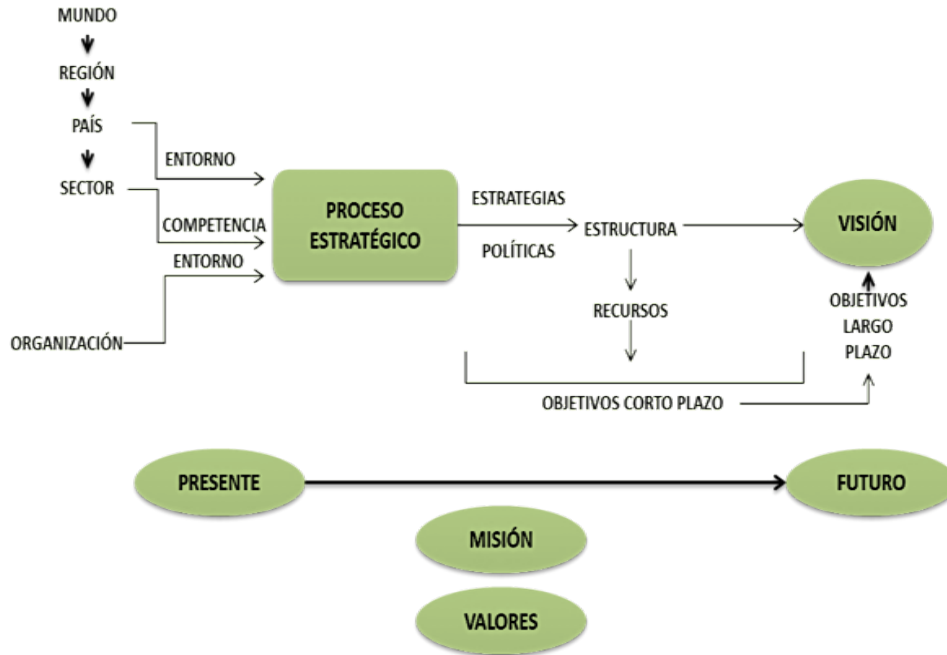


Figura 3: Esquema de proceso estratégico ampliado

Fuente: D'Alessio (2008)

El análisis exhaustivo y minucioso del entorno de la competencia y de la organización es fundamental para que el estratega llegue a conocer y comprender los mecanismos del entorno, el sector y sus mercados, sus participantes, y así poder desarrollar las condiciones requeridas para el éxito.

Asimismo, el proceso básico se puede presentar como el proceso estratégico ampliado donde se ve su aplicación de entorno global y de micro entorno.

Las estrategias guiarán la organización al futuro deseado, con el cumplimiento de la visión a través de la consecución de la misión y apoyada por los valores. Lo importante es que estas estrategias sean las adecuadas para la organización.

Determinadas las estrategias, luego de un minucioso análisis global e interno, tiene que haber un proceso de adecuación de la organización a ellas (Chandler, 1990), mediante cambios en la estructura. El cumplimiento de los objetivos de

corto y largo plazo sirve de guía en el camino para evaluar si se están alcanzando las metas trazadas.

El modelo del proceso estratégico es estrictamente secuencial, iniciándose con la visión, la misión, los valores y el código de ética, para concluir con la revisión de las estrategias, la evaluación y el control de los resultados. Los avances logrados en cada fase constituyen el insumo necesario e indispensable para la ejecución de las etapas de formulación, implementación y evaluación, tal y como se muestra en el siguiente esquema.

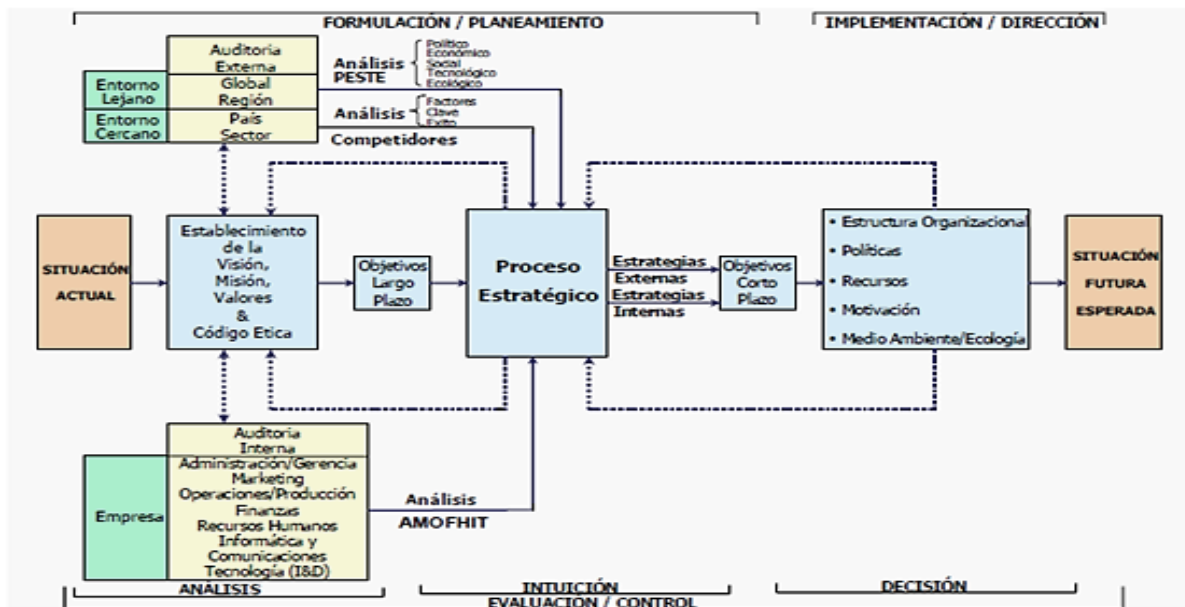


Figura 4: Modelo secuencial del proceso estratégico.

Fuente: D'Alessio (2008)

El proceso estratégico no es un esquema rígido, ni aplicable, igualmente, a cualquier organización, tomando en consideración dos factores fundamentales para el proceso estratégico sea puesto en marcha y se desarrolle con altas probabilidades de éxito; contar con un liderazgo comprometido, que conozca bien

a su organización, y contar con una cultura organizacional permeable, adaptable al cambio y, sobre todo, proactiva. Si no se poseen estos dos componentes, claramente positivos, no es recomendable la aplicación de este modelo de proceso estratégico.

Según Hax y Majluf (1991 p. 20), los beneficios de la aplicación del proceso estratégico son:

- 1.- Ayudar a unificar la dirección corporativa.
- 2.- Mejorar considerablemente la segmentación de la organización.
- 3.- Introducir una disciplina de pensamiento de largo plazo.
- 4.- Contar con un instrumento educacional y una oportunidad, para desarrollar múltiples interacciones personales y de negociación en los diferentes niveles de la organización.

2.3 Factor humano interactuante en el proceso estratégico:

El elemento básico de una organización son las personas, cuyas interacciones conforman la organización. Aunque las relaciones entre las personas estén determinadas por la estructura de la organización, la naturaleza cambiante de sus miembros puede provocar un cambio en dichas relaciones, la interacción entre las personas es la condición necesaria para la existencia de la organización y la calidad de dichas interacciones determina el éxito o el fracaso de la misma.

Conde (1996), considerada al factor humano que a través de sus ideas, pensamientos, innovaciones y su creatividad es capaz de influir en los resultados positivos de las organizaciones ya que es la base fundamental de éstas para generar utilidades y alcanzar objetivos por tal motivo se debe de considerar como el recurso más valioso de toda organización. Retomar al factor humano como lo

más valioso de la organización permite dar oportunidad de desarrollo a cada una de las personas involucradas.

Esta temática al percibirse como teoría, es una concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por Robbins (1999); asimismo, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión. (Robbins, 2004).

Por otro lado, el distinguir la aportación del factor humano a la creación de valor es controvertido porque permite apreciar que aunque sea difícil o imposible medir objetivamente su capacidad de generar riqueza, ello no supone que no sean valiosos y, seguidamente, el proceso de creación de valor está sujeto a problemas de apropiación de rentas. La explicación descansa en las dos argumentaciones siguientes:

a. La teoría de la agencia (Jensen y Meckling, 1976) sostiene que el agente no siempre actúa en función de los intereses del principal, de ahí que la posibilidad de generar acciones tanto individuales como colectivas por parte del personal de la organización o la amenaza de pérdida de factor humano específico supone un límite a la hora de generar y utilizar los recursos humanos, así como la posibilidad de apropiarse del valor añadido que generan.

b. Los derechos de propiedad no están bien definidos (Grant, 1991). La organización no tiene en propiedad a las personas de la misma forma que posee patentes y activos físicos (Kamoché, 1996), ello unido a la falta de una distinción clara cuando se genera una renta de lo que forma parte de la tecnología de la

organización y lo que corresponde al factor humano, dificulta la identificación de la propiedad de la renta generada (Grant, 1991).

Sin embargo, la existencia de estudios evidencian que las políticas de recursos humanos aumentan la implicación del trabajador en la organización, y que la efectividad de dicha organización es superior cuando ésta considera a los trabajadores como recursos estratégicos (Wright et al., 1998) resulta difícil desarrollar las medidas adecuadas para demostrar que crean valor añadido y además convencer a la gerencia de la importancia de los recursos humanos como factor clave de la estrategia.

Los propósitos que en pretensión se buscan a través de la gestión del factor humano, contemplan la función de recursos humanos, desde la nueva perspectiva aplicada, tienen como propósitos:

- 1) Desarrollar una base de conocimiento,
- 2) Crear utilidad para empleados, clientes, y accionistas,
- 3) Fomentar una mejora en los resultados y;
- 4) Logro de escenarios en distintivos en productividad y fortalecimiento de imagen e identidad en la organización.

De tal forma que, con la descripción del proceso estratégico y sus escenarios formales brinda la oportunidad de ubicar al factor humano como un elemento clave para el desarrollo y las interacciones hacia los procesos de gestión que como organización pretende y que para el objeto de estudio señalado en esta investigación, como lo es el Sector Salud en el estado de Sinaloa, y que conforme a las atribuciones de Currea (2003), lo enmarcacom una equilibrada y adecuada condicióndinámica denaturaleza biológica de lapersona,objetivamente

comprobable, moralmente aceptable en cuanto socialmente consensuada que se podría mantener bajo ciertas condiciones, vulnerables a ciertos factores, y potencialmente garantizable y/o recuperable mediante el uso de una determinada técnica y, en cuanto total, exigible jurídicamente.

2.4 El Sector Salud y su identidad organizacional.

Actualmente, el Sector Salud cuenta con una estructura y personal en los Servicios de Salud, que depende de la Secretaría de Salud en el estado de Sinaloa, encontrándose al frente como Secretario de Salud y Director General de Salud, el Dr. Ernesto Echeverría Aispuro, y el Dr. Álvaro Martín Acosta Padilla con el cargo en la Dirección de Prevención y Promoción de la Salud en el Sector Salud del estado de Sinaloa.

De acuerdo a los lineamientos que establece la Secretaría de Salud Federal, cada uno de las entidades federativas está dividido en jurisdicciones sanitarias, conformadas en unidades técnico administrativas desconcentradas de los Servicios de Salud Estatales, cubren una extensión territorial determinada de acuerdo a la Norma Oficial Mexicana, considera como factores demográficos, geográficos, socioeconómicos y epidemiológicos. (Izaguirre 2011).

El Sector Salud del estado de Sinaloa, tiene su división en tres Jurisdicciones Sanitarias, y cada una ellas, tienen un centro de salud para la atención de la población, ubicándose de la siguiente manera:



Figura 5: División de las Jurisdicciones Sanitarias del Estado de Sinaloa.
Fuente: Elaboración propia (2015).

- ❖ Jurisdicción Sanitaria I: Municipios de El Fuerte, Choix, Sinaloa, Guasave y Ahome, con Sede en Los Mochis.
- ❖ Jurisdicción Sanitaria II: Municipios de Salvador Alvarado, Navolato, Angostura, Mochorito, Badiraguato, Cosalá, Elota, y Culiacán, con Sede en Culiacán.
- ❖ Jurisdicción Sanitaria III: Escuinapa, San Ignacio, Concordia, El Rosario y Mazatlán, con Sede en Mazatlán.

Asimismo, la identidad organizacional del Sector Salud en el estado de Sinaloa, está fundamentada en gran medida por las vertientes decisorias controladas por el factor humano, directivo responsable de los rumbos institucionales con el despliegue del proceso estratégico.

Misión:

Diseñar, implementar y evaluar políticas orientadas a la mejora de la calidad de vida de los sinaloenses, a través de acciones que promuevan, restauren y preserven en general el estado de salud de los sinaloenses.

Visión:

Lograr que en Sinaloa exista una sociedad sana, informada y consciente del autocuidado de la salud, en la que la población, así como los distintos niveles e instituciones de Gobierno, trabaje de manera unida para proteger a la ciudadanía de riesgos a la salud.

Valores:

Las acciones encaminadas a preservar la salud de los sinaloenses deberán regirse por valores que el personal médico, paramédico y administrativo del sector salud deben observar en el desempeño de sus funciones:

- **Actitud de servicio:** brindar de manera amable, cálida, con esmero y sin distinción, nuestro trabajo a los usuarios externos o internos de la institución.
- **Eficiencia:** utilizar los recursos públicos de manera óptima.
- **Iniciativa:** emprender proyectos y acciones para mejorar las funciones encomendadas.
- **Compromiso:** trabajar por el beneficio de la sociedad y la institución.

Objetivos rectores:

- Garantizar la calidad y calidez en la atención a la salud de la persona.
- Fomentar y promover acciones para asegurar una sociedad saludable. (Secretaría de Salud en el estado de Sinaloa, 2015).

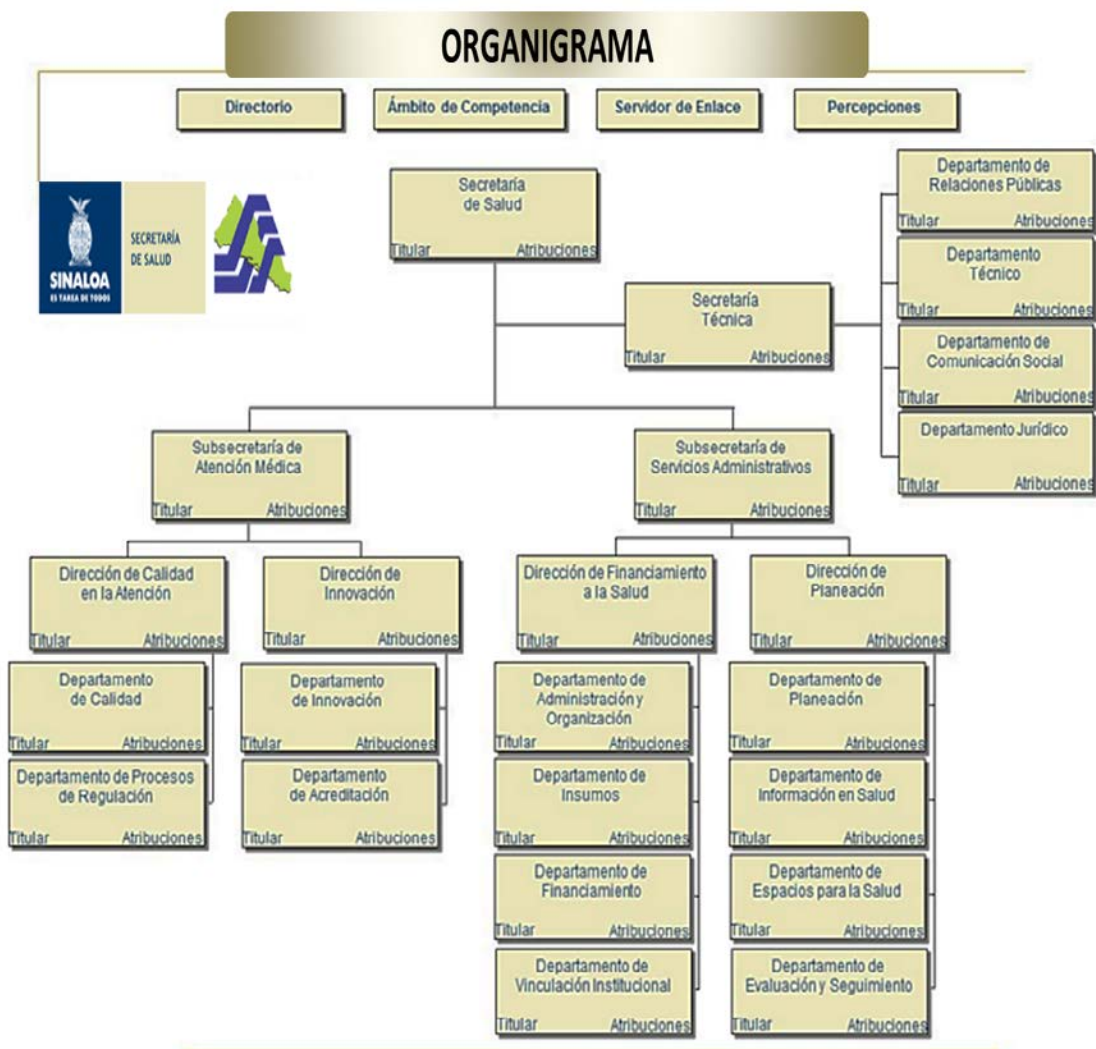


Figura 6: Organigrama del Sector Salud en el estado de Sinaloa.
Fuente: Secretaría de Salud en el Estado de Sinaloa (2015)

3. Metodología del estudio:

En cumplimiento con los propósitos que pretenden lograrse mediante esta investigación, estuvo sustentada en la corriente epistemológica cualitativa, tipo de estudio analítico descriptivo e interpretativo, buscando responder cuales son las implicaciones de Intervención del factor humano en el proceso estratégico en el Sector Salud del Estado de Sinaloa, asimismo, se utilizaran como técnicas: la

entrevista no estructurada profunda, ya que con esto se pretende perseguir y establecer una comunicación interpersonal entre el sujeto de estudio y el investigador, con la finalidad de que esto permita lograr respuestas verbales a las preguntas expuestas, estas interrogantes serán planteadas de forma flexible y abiertas ya que esta modalidad de consulta que ocasione se pueda profundizar en la indagación.

Asimismo, como parte del método que se utilizará, será el analítico sintético para esta investigación, en apego a lo señalado por Bernal (2010 p. 60), es el que “estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)”.

Desintegrar tales factores le da la oportunidad al investigador de obtener información valiosa que tal vez no se presente a simple vista, por lo que es importante escudriñar en lo más profundo de la situación y posterior a eso sintetizar en una misma premisa que sustente lo analizado.

En el estudio se implementará un diseño transversal o transeccional porque se recolectarán los datos en un solo momento y en un periodo único, al ocurrir las entrevistas y testimoniales, que consistirán en la implementación y desarrollo del proceso.

Asimismo, es necesario conocer los distintos enfoques que ayudan a estudiar los fenómenos o problemáticas de interés, por lo que la investigación cualitativa según Taylor y Bodgan, (1987), se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las persona, habladas o escritas y la conducta observable.

Además, estudia los significados, conceptos, definiciones, características, metáforas, símbolos, y descripciones de personas, comunidades, momentos históricos, entre otras, como en esta investigación lo es, la Intervención del factor humano en el proceso estratégico en el Sector Salud del Estado de Sinaloa.

Sin embargo, en esta investigación se tomará como universo de estudio el Sector Salud del Estado de Sinaloa, el cual está constituido por alta gerencia y personal administrativo, quienes garantizan la responsabilidad de cumplir con su realización y sus funciones, y proporcionarán evidencias empíricas, atendiendo así, directamente el proceso de comunicación e información. Lo cual facilitará la interpretación de resultados y la elaboración de las conclusiones respectivas.

Asimismo, se realizará la entrevista al Secretario de Salud y Director General de Salud, el Dr. Ernesto Echeverría Aispuro, y el Dr. Álvaro Martín Acosta Padilla con el cargo en la Dirección de Prevención y Promoción de la Salud en el Sector Salud del estado de Sinaloa, y 12 funcionarios directivos que son clave por sus responsabilidades y conocimiento de la temática.

Será necesario precisar, que para el proceso de validación del trabajo de campo a realizarse en la alta dirección del Sector Salud del Estado de Sinaloa, se involucrará la comparación teórica y práctica que se encuentre en el trabajo de campo, que favorezca el análisis de contenido de datos aspectos y que permitirán la redacción final de la investigación a través de una validación a juicio de los investigadores en los resultados arrojados, de las técnicas aplicadas al respecto.

4. Reflexiones finales:

A partir de considerar que el proceso estratégico es parte interactuante en una organización, al estar guiado por la racionalidad limitada que caracteriza a todo el comportamiento humano, que se acompaña de incertidumbre sobre la obtención de resultados satisfactorios. Asimismo, permite este proceso estratégico el surgimiento de implicaciones en la intervención del factor humano, y su relación con la toma de decisiones, y que esto puede ser causa de la transformación del comportamiento, los procedimientos, la operatividad, las actitudes y los planteamientos de la organización, todo ello considerado a juicio particular, representaría una transformación subjetiva de quienes se involucran en este proceso.

Con la misma pertinencia se pretende lograr la conformación teórica-analítica del proceso de intervención que el factor humano despliega en el proceso estratégico como una secuencia de actividades que desarrolla una organización para el alcance de su misión y visión en pretensión futura, como lo es en este caso el Sector Salud en el Estado de Sinaloa, de tal forma que el factor humano dentro del ámbito organizacional es sumamente importante puesto que al operar deciden y actúan en su nombre, al designarse con diversos términos a las personas que trabajan en las áreas y divisiones.

El cambio y la innovación organizacional en estos tiempos son debido a las condiciones que impone el entorno agresivo y turbulento, que se ha convertido en uno de los estudios más atendido por las organizaciones modernas, en búsqueda de la ventaja competitiva, sostenible, aunque esto obliga a la renovación continua de las competencias del factor humano mediante un aprendizaje constante tanto

personal, de normatividad, institucional, y organizacional, siendo este reto para la organización y para el caso del Sector Salud en el estado de Sinaloa, las implicaciones en el proceso de intervención del factor humano hacia el proceso estratégico es implícito ya que interactúa como una acción imprescindible en ambos sentidos, y que el portador del conocimiento debe realizarse hacia sus componentes como factor humano, en apego a la cultura organizacional, la gestión de información, el uso de tecnologías y la forma de efectuar las comunicaciones.

Esta implicación obliga a un aprendizaje para el cambio organizacional en el proceso con un significado, personal pero de pertenencia hacia el equipo de trabajo, lo que garantiza un ambiente sistémico e interactuante entre el factor humano y los propósitos rectores del Sector Salud en el Estado de Sinaloa.

Concluyendo, que en la intervención del factor humano en el proceso estratégico, interactúan y son indispensables uno del otro, porque se sustenta en que está dirigido a garantizar la estabilidad y el desarrollo del Sector Salud del Estado de Sinaloa.

Referencias bibliográficas:

Bernal T., C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra. Edición, Editorial Pearson Colombia

Conde, R. (1996). Los micros, pequeñas y medianas empresas (mipymes): su Comportamiento reciente en el crecimiento y desarrollo económico de México. México, DF: Porrúa.

Currea De, L.S. (2003). Tesis Doctoral: El Derecho a la salud en Colombia: diez años de frustraciones. ILSA. Bogotá, Colombia.

- Chandler, A.D. (1990). *Strategy and Structure: Chapters in the American industrial enterprise*. Boston. The MIT Press.
- D'Alessio, I. F.A., (2008). *El Proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. Primera Edición, Editorial Pearson. México.
- De Castro, M. (2005). *Responsabilidad social de las empresas, o un nuevo concepto de empresa*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, noviembre.
- Grant, R. M. (1991). "The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation" *California Management Review*, vol. 33.
- Gnass, B. (1998) *Técnicas de Intervención en Procesos de Cambio Organizacional*, Quito, Ecuador.
- Hax, A.C. & Majluf, N.S. (1991). *The Strategy concept & process: A pragmatic Approach*. Upper Saddle River. NJ. Prentice Hall. New Jersey.
- Izaguirre D. de L., F. (2011). *La estrategia en la implementación de Políticas Públicas de Salud*. Ediciones del Lirio. Universidad de Occidente. México.
- Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). "Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure" *Journal of Financial Economics*, vol. 3.
- Kamoche, K., (1996). "Strategic human resource management within a resource-Capability view of the firm" *Journal of Management Studies*, vol. 33
- Plan Integral de Salud en el estado de Sinaloa (2014). PISES. Editorial CODESIN, México.

- Robbins, S. (1999). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México, DF, México: Pearson Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México, DF, 140 México: Pearson.
- Secretaría de Salud en el estado de Sinaloa. <http://www.saludsinaloa.gob.mx/sitio/info.html>
- Taylor, S.J. y R. Bogdan. (1987). Introducción. Ir hacia la gente. En *Introducción a los Métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós.
- Wright, P.M., McMahan, G.C., McCormick, B., Sherman, W.S. (1998). "*Strategy, core Competence, and HR involvement as determinants of HR effectiveness and refinery performance*" *Human Resource Management*, vol. 37
- Young, M. (2009). A meta model of change. *Journal of Organizational Change Management* 22 (5).