



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico Dinoes, año 2016**

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Norma Pillaca Ccasani

**ASESOR:**

Mg. Sánchez Camargo, Mario Rodolfo.

**SECCIÓN:**

CIENCIAS DE LA SALUD

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de prestaciones asistenciales

**LIMA – PERÚ**

**2017**

**Página del Jurado**

Dra. Liza Dubois Paula Viviana

**Presidente**

Dr. Juan Mendez Vergaray

**Secretario**

Dr. Carlos Sotelo Estacio

**Vocal**

### **Dedicatoria**

Dedicado a mi Madre Teodora, por dejarme su ejemplo de lucha incansable, por enseñarme que todo se consigue en base a esfuerzo, a mi Padre Aurelio, y a mí Hermana Julia, por su paciencia y apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

A la prestigiosa universidad César Vallejo, presidido por César Acuña Peralta. A los profesores, por su gran desempeño profesional en la labor realizada. Al Comandante, Eulogio Ccoillar Quispe, jefe del Policlínico Dinoes, por permitirme aplicar el instrumento. A todos mis compañeros de aula por tener el honor de haberlos conocido.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Norma Pillaca Ccasani, que cursa el Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud 2015–1 GR-5 perteneciente a la Escuela de Posgrado de la prestigiosa Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 40292041, con la tesis titulada: Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico Dinoes año 2016. De conformidad con la Resolución del Vicerrectorado Académico N° 00011- 2016- UCV-VA. Lima, 31 de marzo de 2016.

Declaro en juramento que:

1. La tesis presente es de mi propia autoría.
2. He guardado respecto en cuanto a las normas internacionales que se establecen, por lo tanto, la tesis presentada no ha sido, adulterada, ni plagiada.
3. La Tesis presentada no se ha publicado ni demostrado con anterioridad para lograr algún beneficio profesional.
4. La información y los resultados que se muestran son verdaderos, por consiguiente, los resultados que se muestren en la tesis se formarán en aportes a la realidad investigada.

Si se llegase a comprobar algún fraude, plagio, auto plagio, piratería o adulteración, en caso se detecte falta alguna me someteré a las consecuencias y sanciones que se me quieran dar y las consecuencias que derivarían de ella, sometiéndome a la normatividad actual de la Universidad César Vallejo.

Lima – diciembre de 2016

---

Br. Norma Pillaca Ccasani.

DNI: 40292041.

## Presentación

Señores integrantes del Jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada, Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico Dinoes, año 2016. La presente tesis tiene como finalidad determinar la relación entre las Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

El informe de investigación que se presenta a continuación está comprendido por capítulos, los que se detallan a continuación: en el capítulo uno se presenta a la introducción, en el capítulo dos se desarrolló el marco metodológico, en el capítulo tres se presentan los resultados, en el capítulo cuatro se formalizó la discusión, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones, posteriormente en el capítulo seis se presentaron las recomendaciones y en capítulo siete se escribieron las referencias bibliográficas y por último los anexos respectivos.

Los resultados que se obtuvieron en el desarrollo de la tesis se logró corroborar que las Condiciones ambientales de trabajo posee un alto grado de correlación positiva con la eficacia organizacional. Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y obtenga su aprobación.

La Autora

## Índice de contenido

Carátula	I
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice de contenido	VII
Indice de tabla	IX
Indice de figura	X
Resumen	XI
Abstract	XII
<b>I. Introducción</b>	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica	18
1.3. Justificación	27
1.4. Problema	28
1.5. Hipótesis	29
1.6. Objetivos	30
<b>II. Método</b>	31
2.1. Variables	32
2.2. Operacionalización de variables	32
2.3. Metodología	33
2.4. Tipos de estudio	34
2.5. Diseño de estudio	35

2.6. Población, muestra y muestreo	35
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8. Métodos de análisis de datos	42
2.9. Aspectos éticos	44
<b>III. Resultados</b>	45
<b>IV. Discusión</b>	58
<b>V. Conclusiones</b>	64
<b>VI. Recomendaciones</b>	66
<b>VII. Referencias</b>	68
<b>VIII. Anexos</b>	72
Anexo 1. Artículo Científico	
Anexo 2. Matriz de Consistencia	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Validez de los Instrumentos	
Anexo 5. Permiso de la Institución	
Anexo 6. Base de datos	

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.	33
Tabla 2. Población de estudio.	36
Tabla 3. Muestra.	37
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de la variable 1.	42
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de la variable 2.	42
Tabla 6. Procesamiento de encuestas.	46
Tabla 7. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.	46
Tabla 8. Frecuencia de tabla de la Variable 1. Condiciones ambientales de trabajo.	47
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión condiciones de ambiente.	48
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión condiciones de tiempo.	49
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión condiciones sociales.	50
Tabla 12. Frecuencia de la Variable 2 eficacia organizacional.	51
Tabla 13. Correlación de la Hipótesis General.	53
Tabla 14. Correlación de la Hipótesis Específica 1.	54
Tabla 15. Correlación de la Hipótesis Específica 2.	55
Tabla 16. Correlación de la Hipótesis Específica 3.	57
Tabla 17. Matriz de datos.	81
Tabla 18. Prueba piloto-confiabilidad de la variable 1.	104
Tabla 19. Prueba piloto-confiabilidad de la variable 2.	105

## Índice de figuras

Figura 1. Frecuencias de la variable 1 condiciones de ambiente de Trabajo.	47
Figura 2. Frecuencias de la dimensión condiciones de tiempo.	48
Figura 3. Frecuencias de la dimensión condiciones de tiempo.	50
Figura 4. Frecuencias de la dimensión condiciones sociales.	51
Figura 5. Frecuencias de la variable 2 eficacia organizacional.	52
Figura 6. Correlación de la hipótesis general.	52
Figura 7. Correlación de la hipótesis específica 1.	54
Figura 8. Correlación de la hipótesis específica 2.	55
Figura 8. Correlación de la hipótesis específica 3.	57

## Resumen

La presente tesis denominada “Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico Dinoes, año 2016.

El método usado se dio mediante en el tipo básico, de nivel de correlación, a través de un diseño no experimental transversal. El método usado se dio mediante el hipotético-deductivo, debido a que se evidencio al problema, y se planteó las hipótesis y se ejecutaron las pruebas adecuadas. La muestra obtenida fueron 48 trabajadores del policlínico Dinoes, año 2016. Frente a lo que corresponde a la instrumentalización, se han realizado dos instrumentos de obtención de datos por consiguiente ambos pasaron por los filtros convenientes, en la variable 1 con 12 ítems y en la variable 2 con 12 ítems teniendo 5 opciones para poder ser contestadas.

Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.858, con significancia (bilateral) de 0,000 que es menor al parámetro teórico de 0.05, que se interpreta como una correlación que es significativa al nivel de 0.01 (bilateral). Se concluye que estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe una correlación alta de 0.858 frente a las variables condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional.

Palabras clave: condiciones ambientales de trabajo, eficacia organizacional, policlínico.

### **Abstract**

The present thesis called “conditions of work and the organizational effectiveness of the staff working in the Polyclinic Dinoes, in 2016”, with a general objective to decide the relationship between the environmental conditions of work and the organizational effectiveness of the staff working in the Polyclinic Dinoes, in 2016.

Methodologically, it was framed as the basic type, at correlational level, with a non-experimental cross-sectional study design. The method was hypothetical-deductive, because the problem was observed, the hypotheses were formulated and the appropriate tests were executed. The sample consisted of 48 staff working from the Polyclinic Dinoes, in 2016. Regarding instrumentalization, two data collection instruments have been formulated and both have gone through the corresponding filters, in variable 1 with 12 items and in variable 2 with 12 items with 5 alternative answers.

The results of the research were performed using descriptive analysis of the variables and inferential analysis to know the level of correlation using the Spearman Rho test, thus answering the research question, verifying compliance with the objectives and rejecting the null hypothesis. A Spearman Rho correlation coefficient of 0.858 was obtained, with a significance (bilateral) of 0.000 that is lower than the theoretical parameter of 0.05, which is interpreted as a correlation that is significant at the level of 0.01 (bilateral). It was concluded that there is a high correlation between the variable environmental conditions of work and the organizational effectiveness.

Key words: environmental conditions of work, organizational effectiveness, polyclinic.

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Nacionales

En cuanto a Calderón (2014) realizó la tesis Conocimiento sobre los riesgos laborales del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Nosocomio Nacional Dos de Mayo 2014 a través de la meta de establecer el estado actual de comprensión de los peligros ocupacionales del cuerpo de enfermería en el Centro Quirúrgico del Nosocomio Nacional Dos de Mayo – 2014, la investigación fue tipología cuantitativa, procedimiento descriptivo de corte transversal se estudió a 12 trabajadores de enfermería, la técnica utilizada se presentó mediante una entrevista y la herramienta fue un cuestionario, finalmente la tesis concluye que en la dimensión de peligros de integridad corporal, casi todas las enfermeras que se desempeñan en dicho nosocomio desconocen que la estructura ocular están más expuestas a cualquier tipo de excesiva iluminación mayor a 27°C pudiendo estar expuestas la existencia de agentes que dañen su salud que solo pueden ser identificados a través de los microscopios.

Respecto a Cubas (2014) en su trabajo titulado Relación entre las condiciones laborales e identidad profesional de las enfermeras y enfermeros. Hospital de apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba, Amazonas- 2013, el objetivo fundamental fue determinar la relación que existe entre condiciones laborales e identidad profesional de las enfermeras y enfermeros, Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba, Amazonas-2013. La tipología de la investigación se enmarcó con una perspectiva cuantitativa, de tipo descriptiva y de correlación, con corte transversal, la muestra obtenida fue compuesta por 23 profesionales de enfermería, la técnica fue el cuestionario y los instrumentos fueron dos formularios de interrogantes, hechos por la investigadora, finalmente, la tesis concluye que las condiciones laborales según la dimensión ambiente físico en las que labora el profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, del distrito de Utcubamba, departamento de Amazonas en su gran mayoría son condiciones laborales óptimas.

Por su parte Victorio (2007) en su tesis de título Calidad de iluminación en ambientes de trabajo de la Dirección General de Salud Ambiental, presentando el objetivo general valorar la eficacia de iluminación dentro del trabajo, el diseño de investigación es observacional, descriptivo y transversal, la muestra se obtuvo de 79 oficinas, El muestreo de los ambientes es de tipo no

probabilística, con criterios previamente identificados que son de importancia para el estudio, finalmente llegó a la conclusión que la calidad de iluminación en la Digesa es medio o regular, la cantidad de niveles de iluminación se halló en la categoría alto, la uniformidad de la iluminación se halló en la categoría alta, concluyendo que la calidad de la iluminación en la Digesa es media.

### **Internacionales**

En lo que concierne Cruz (2013) en su tesis titulado Propuesta de estructura organizacional para el Hospital Universal Reforma, Chiapas, tuvo como objetivo general proponer una estructura organizacional el cual permita la operación de un nosocomio ubicado en Reforma, Chiapas, concluyendo en plantear una estructura organizacional que establezca los requerimientos del nuevo modelo de Nosocomio Universal tendiendo como finalidad de otorgar atención de salud de prestigio, óptima e integrales y sobre todo que sea de calidad, todo lo mencionado se estableció frente la estructura organizacional a través de la conformación de forma ecléctica de las estructuras organizacionales cotidianas de múltiples nosocomios existentes en el país y crear una nueva con todos los puntos fuertes de cada unidad médica analizada, y con el nuevo modelo de estructura organizacional descentralizada teniendo como finalidad buscar una evolución administrativa en la gestión de la salud, la estructura se planteó con la finalidad de generar una organización que se adapte, aprenda y mejore frente los nuevos esquemas de las prácticas clínicas con la finalidad de trabajar coordinadamente y así obtener resultados favorables.

Respecto a Demaria (2013) en su tesis que lleva por título Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores del Hospital referente de área Vicente Agüero de Jesús María 2011, la investigación se plantea, como objetivo, reconocer las especificidades de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) de los trabajadores del Hospital referente de área Vicente Agüero de Jesús María, los resultados más relevantes hallados se destacan que el 73,1% de encuestados pertenece a planta permanente, el 20,2% es contratado y el 5,9% son monotributistas. El porcentaje de trabajadores que declaran poseer más de un empleo es del 48,8%, en su mayoría en instituciones de dependencia privada. Al valorar las condiciones de medio ambiente del trabajo

se halló que tanto la ventilación como la iluminación son valoradas positivamente por más del 50% de los encuestados.

En otra investigación Nieto (2012) en su trabajo titulada Evaluación de los Niveles de Ruido en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatale, la investigación tuvo como objetivo principal Identificar las condiciones de las áreas asistenciales de la UCIN del Hospital Universitario “José Eleuterio González” para desarrollar estrategias, con el fin de mejorar la atención del recién nacido prematuro y, de ese modo, poder contrarrestar los efectos nocivos que comprometan su adecuado desarrollo. Concluyó que, en el periodo de pre-intervención, la UCIN es lugar donde se excede el ruido y de disminución de ruido es en el área de la UCIREN, los niveles de ruido fueron menor en comparación con la otra sala de atención, aun así, se observó que los decibeles registrados no están dentro de lo establecido. En el periodo post-intervención, se observó que luego de aplicar estrategias para reducir los ruidos fueron óptimas ya que redujeron significativamente los niveles altos de ruido. Aún queda documentado que las áreas más expuestas son las de Neonatología, no así la Unidad Toco Quirúrgica, dicho personal son trabajadores que solo cubren turnos, son ellos quienes no se adecuan a las nuevas estrategias que se han implantado para poder reducir el ruido.

En cuanto a Jaidar (2012) mediante la tesis titulada Diagnóstico sobre la eficacia organizacional y la calidad en el servicio en atención a clientes de Ventanilla y Urgencias de un Hospital Público, tuvo como objetivo general, analizar los elementos que influyen directamente en los procesos internos de la organización para mejorar la eficacia y así elevar la calidad del servicio al cliente, la tesis concluye que de acuerdo a las relaciones interpersonales los usuarios expresaban que cuando el trato del médico era amable, percibían en mayor proporción buena calidad; esta proporción se observó de manera similar en el trato dado por el personal del módulo de información, enfermería, trabajo social, laboratorio, Rayos X, y urgencias. Con todo esto podemos concluir, que el trato dado por los prestadores de diferentes servicios en un hospital es un punto importante para que el usuario perciba una buena o mala calidad en la atención prestada.

En lo que concierne a Tayupanta (2012) en su tesis que lleva por título Riesgos laborales en el personal de enfermería que labora en la sala de

operaciones del hospital Carlos Andrade Marín, Quito, junio, 2008, El objetivo general fue Identificar los factores que exponen las enfermeras que trabajan en ambientes de operaciones del HCAM, el estudio realizado es tipo es exploratorio, descriptivo. A través de una encuesta se pudo obtener los datos requeridos, en las personas en estudio que fueron las enfermeras y enfermeros de la sala de operaciones del Hospital Carlos Andrade Marín. La muestra conseguida fueron veinte trabajadores, 10 Enfermeras o enfermeros, y 10 auxiliares de enfermería, la investigación concluyó que las enfermeras están expuestas cotidianamente a sustancias que perjudican la salud como son agentes nocivos biológicos, químicos, y sumado a ello una falta ergonómica que dista mucho de lo recomendado para el desempeño profesional. Los profesionales que laboran tienen una escasa información respecto al cuidado de riesgo que son de suma importancia para su desempeño. El 90 % de enfermaras manifiesta que no recibe información y el 100% de auxiliares de enfermería manifiestan lo mismo.

Por su parte Delgado y Sánchez (2009) en su tesis titulada Estudio de los riesgos ocupacionales por puestos de trabajo y aplicación de normas de bioseguridad en la sala de observación del área de emergencia del Nosocomio de la universidad Dr. Luis Razettien Barcelona, estado Anzoátegui, la tesis cuyo objetivo general fue demostrar los peligros profesionales y las reglas de Bioseguridad, Higiene y Seguridad Industrial, las cuales deberían efectuarse y así conseguir la reducción y mayor observación de los peligros que corren los trabajadores durante su desempeño , la población de estudio estuvo presentada por 131 trabajadores la muestra de 72 personas, el instrumento fue una entrevista organizada mediante un cuestionario de 25 interrogantes, la tesis concluye que en lo que respecta a la infraestructura del centro de observación siendo inadecuadas del cumplimiento del desenvolvimiento laboral del profesional de la salud, debido a que se evidencias materiales obsoletos en estados paupérrimos los cuales son de uso exclusivo de los que laboran en la institución, no prestan las ambientes ergonómicos sin comodidad que se requiere, dentro de la sala de observación. La falta de equipos de seguridad como son: los equipos contra incendio, salidas para escape, sistemas de aviso frente a un incendio, en los ambientes de observación y en zonas cercanas donde se visualiza la existencia de animales que perjudica la salud y bioseguridad en el ambiente de trabajo, frente a lo investigado, se puede decir

los trabajadores con incremento al peligro laboral es el que está integrado por las enfermeras representado mediante el 38% puesto que ellas se encuentran en permanente relación con los pacientes y sus acompañantes, tocando los implementos que se necesitan para poder atender a todos aquellos que llegan al nosocomio.

Referente a Duran (2008) mediante la tesis Accidentes Laborales y Factores de Riesgo presentes en el ambiente laboral. Nosocomio regional Dr. Ernesto Sequeira Blanco. Bluefields, RAAS, Enero - Diciembre, 2006, el estudio presentó como objetivo general detallar los accidentes profesionales y los factores de riesgos que se identifican en el ambiente laboral, Respecto al nosocomio los cuales integran un número total de 282 personas que laboran diariamente en base a su despeño ocupacional, los riesgos palpables que se evidenciaron en el ambiente donde se desarrollan fueron, iluminación, clima, ventilación inadecuada ruido y los peligros de contaminación realmente inadecuados sumado a ello la falta de manejo de sustancias químicas. A través de la encuesta se pudo evidenciar que los trabajadores realizan diversas actividades siendo expuestos a una serie de enfermedades ya que no se da valor al importante uso de medios de protección, durante el tiempo que realizan sus labores. Los accidentes suscitados durante su jornada laboral no están relacionados con las múltiples funciones que realizan. Si se llegase a presentar algún tipo de inconveniente o accidente lamentablemente estos no son informados por los responsables de turno. Por lo consiguiente predomina una falta de información o de conocimiento respecto a la salud de los trabajadores. Mediante el estudio realizado se puede observar que los accidentes más cotidianos fueron las caídas siendo atendidos de forma ambulatoria sin contraer percance alguno.

## **1.2 Fundamentación científica**

La investigación presente tiene en la variable 1 condiciones ambientales de trabajo la cual se sustenta teóricamente con (Chiavenato, 2011, p. 193) el cual la puntualizó lugar donde se ejecutan las funciones si lo hace poco agradable, hostil o si siempre está en constante cambio, o si requiere del trabajador

adecuarse para poder cumplir con los objetivos laborales y de esta manera las funciones ejecutadas puedan ser productivas.

Chiavenato (2011) Son tres conjuntos de situaciones que afectan en mayor medida durante el trabajo:

- Condiciones del ambiente: iluminación, temperatura, ruido, entre otros.
- Condiciones de la duración del trabajo (tiempo): duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, entre otros.
- Condiciones del entorno social: organización informal, relaciones, estatus, entre otros

La higiene laboral se encarga de la primera clase de peligros, vale expresar de las situaciones del ambiente en el trabajo. Sin embargo, no ignora completamente a las otras dos clases. Al referirse a las situaciones en el ambiente en el trabajo, se están hablando de las situaciones mecánicas que abarca el trabajador al ocupar un puesto en la compañía, lo que quiere indicar, el entorno material donde trabajador ejecuta su labor. Los tres elementos más trascendentales de los contextos ambientales del trabajo son iluminación, ruido y condiciones meteorológicas. (p. 277)

Chiavenato (2011) Se concibe que la iluminación es la cantidad de energía luminosa que llega al puesto de trabajo de la persona empleada. No es la iluminación que llega en general a todo el ambiente, es la cantidad de luz en un área de trabajo específico en el área en que labora. Una inapropiada iluminación va afectar al trabajador a nivel visual alterando parte de su sistema nervioso los cuales darán un resultado desfavorable en la calidad del trabajo, poniendo en riesgo la integridad del trabajador. Un sistema de iluminación adecuado debe estar sujeto a:

- Ser suficiente: los trabajadores deben contar con iluminarias que garantice estándares apropiadas de luz y que estén de acorde a su desempeño.
- Uniformizar la luz y distribuirla de manera estable y correcta: de tal manera que no exista afectación a nivel visual del trabajador suscitados por los cambios de la intensidad luminaria. (p. 277)

Chiavenato (2011) El ruido se concibe como una resonancia o bullicio no deseado y tiene dos particularidades importantes, su frecuencia y su intensidad. La frecuencia del ruido se describe como el número de vibraciones por segundo

que produce la fuente de sonido y se computa en ciclos por segundo. De cierta manera la exposición por mucho tiempo a valores elevados de ruido origina merma de la capacidad auditiva que es proporcional a la duración de la exposición. A mayor tiempo de exposición al ruido, más grande será el deterioro de función de la audición. (p. 278)

Según Delgado y Sánchez (2009) Cuando uno se expone a niveles de ruido sobre los límites tolerados, las consecuencias son sordera, aburrimiento, obstrucción de la comunicación y disminución del rendimiento laboral. Dentro de los lugares donde se brinda atención de salud puede haber la existencia de altos estándares de ruido sobre todo en las áreas de talleres, lavandería y en áreas donde se realizan los materiales ortéticos. (p.33)

Delgado y Sánchez (2009) Al presenciarse de manera continua los ruidos elevados, dichos episodios van hacer directamente reaccionados con la vibración. Al existir vibraciones altamente intensas corre el riesgo de perjudicar a los empleados conducen autos equipos y diversos materiales. Los empleados están propensos a las vibraciones en diferentes modos.

- El ser humano en su completa integridad, citando un ejemplo: al manejar una movilidad asignada en sus funciones como es el caso de una ambulancia.
- De manera puntualizada, sobre todo en la sala de ortopedia lugar donde se hace uso común de materiales de tipo vibrantes como son los taladros.

Cuando el cuerpo está sometido continuamente o muy cerca de vibraciones afectan de manera alarmante a nivel de la segmento lumbar trayendo consigo un deterioro significativo de la columna vertebral; otra consecuencia nefasta para el trabajador es el síndrome de dedo blanco (SDB), siendo conocido en los trabajadores que se presente este tipo de lesión debido a que su labor radica principalmente en sostener las herramienta vibradores lo cual perjudica enormemente los tejidos blandos, segmento óseo, zona articular, y lamentablemente llegando afectar hasta el sistema nervios. (p. 33)

En cuanto a Mancera (2012) El riesgo por sonido viene hacer la alteración física producida por ondas de presión que viaja en un medio, el cual ha de poseer masa y elasticidad como el aire, el agua y materiales, entre otros, es como una variación de presión que el oído puede detectar y que potencialmente puede ocasionar daños a la audición para determinar los efectos que el ruido puede generar en el organismo se parte del conocimiento de los valores límites

permisibles, los cuales establecen tiempos máximos de exposición a determinados niveles de ruido sin que se presenten efectos nocivos para la salud de la mayoría de los trabajadores. (p.173)

Cuando se habla de la diferencia entre ruido y sonido, suele decirse que el sonido genera una sensación agradable a quien lo escucha, mientras que el ruido produce, por su parte, una sensación desagradable. La definición habitual para ruido es: un sonido molesto para el que lo está escuchando, pero dicha definición es subjetiva e independiente de la capacidad para hacer daño al sistema auditivo. No obstante, es necesario comprender que así se trate de un sonido que genera una sensación agradable, este será perjudicial para el trabajador si su intensidad supera los valores límites permisibles para el tiempo de exposición. Los sonidos o el ruido, como ondas mecánicas que son, obedecen a todas las leyes de la mecánica ondulatoria y se caracterizan básicamente, por la frecuencia y la intensidad adicionalmente por el timbre.

Las características del ruido son: intensidad, tono y timbre. La intensidad se relaciona con el volumen al que se está generando un sonido, el tono, se relaciona con la frecuencia a la que está emitiendo el sonido y el timbre con la fuente que lo emite; la velocidad del sonido en el medio en que se propaga no depende de la intensidad ni de la frecuencia sino de las características del medio.

Respecto a Ramírez (2013) El ambiente de trabajo es factor esencial en el rendimiento humano. Este tiende a deteriorarse a medida que transcurre el tiempo, unas veces como consecuencia de la fatiga física y otras como resultado del aburrimiento y la falta de motivación. Se hace necesario controlar que el hombre no trabaje más allá de los límites máximos de su resistencia, y que las condiciones ambientales sean adecuadas para evitar llegar a sobrepasar los límites de resistencia al esfuerzo. El individuo se enfrenta en el trabajo a una serie de problemas de eliminación de temperatura, humedad ruido y vibraciones. La iluminación defectuosa es causa costosa y común de accidentes y defectos visuales, los principales defectos de iluminación pueden detectarse y erradicarse fácilmente, nivel de iluminación. Para sujetos con visión normal la iluminación excesiva puede ser perjudicial, en tanto que esta misma iluminación puede ser apta para los de visión deficiente, la iluminación es un factor de seguridad para el trabajador, cuando esta es suficiente aumenta al máximo la producción y

reduce la ineficiencia y el número de accidentes, siendo importante para los lugares con riesgo de tropezón o caídas.

El ruido es un factor del ambiente laboral definido como el sonido no deseado, y consiste en una vibración experimentada a través del aire cuyos parámetros obedecen al de un tono simple: frecuencia e intensidad. El ruido causa efectos patológicos en el organismo humano como, por ejemplo, pérdida temporal de la audición, fatiga psicológica por estado de aburrimiento y rechazo, estados de alteración debido a la alteración psíquica del individuo y falta de percepción ante señales auditivas de previsión. El sonido es una forma de energía producida por la vibración de los cuerpos. Se transmite por el aire mediante vibraciones invisibles y entran en el oído creando una sensación. (p. 196)

Respecto a Machicao (2011) Las condiciones de trabajo, no solo basta recibir una buena remuneración y que esta se considere compensatoria a la importancia o dificultad del trabajo. Las condiciones en que la persona trabaja, tanto socio laborales, ambientales, morales y administrativas, pueden ser igual o aun de más importancia. El ser humano, como trabajador dependiente, busca también que la organización empresarial, de manera efectiva, considere la independencia de su vida familiar, religiosa, política, social y sindical.

Finalmente, también tiene derecho a que las condiciones ambientales, sobre todo las de higiene y seguridad sean las mejores, tales que garanticen su integridad física y mental. (p.34)

De acuerdo a Pizarro (2007) Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben ser un riesgo para la salud y la seguridad de los empleados. La exposición a los agentes físicos, químicos y biológicos del ambiente de trabajo deberá ajustarse a los establecido en su norma específica.

El mismo autor comenta, que es importante evitar las temperaturas y humedades extremas, los olores desagradables, los cambios bruscos en la temperatura, radiación solar a través de ventanas, así como ruidos excesivos, ya que, sin ser estas condiciones ambientales de peligro para la salud y seguridad de los trabajadores, pueden causar ciertas molestias que afectan el bienestar, por ende el empleado no realizará sus tareas de forma óptima y su rendimiento laboral se verá afectado.

Por su parte, Sánchez (2003) En el mismo orden de ideas, se refiere al ambiente laboral a los elementos físicos, químicos, biológicos y sociales que

rodean el trabajo, los cuales pueden en ciertas circunstancias generar condiciones de trabajo negativas para los empleados.

En lo que concierne Delgado y Sánchez (2009) Los objetivos principales de la salud ocupacional radican básicamente en:

- Incentivar y sostener enfáticamente el óptimo nivel de bienestar físico, psíquico y nacional de todos aquellos que laboran en sus distintas ocupaciones.
- Evitar que las condiciones inadecuadas que se presenten en el trabajo pueda perjudicar su salud, cuidarlos de la presencia de agentes nocivos durante las horas de empleo.
- Ubicar y mantener al personal un lugar donde se desarrollen eficazmente basándose en una evaluación psicológica y en el concepto fisiológico individual del trabajador. (p. 50)

Respecto a la OMS (2010), el concepto de entorno donde se labora han ido trascendiendo en el tiempo, considerablemente en los últimos diez años. A partir de un excepcional punto de vista respecto al lugar palpable donde se desempeña frente a la salud y medio de seguridad ocupacional. (p. 14)

En cuanto creen que los riesgos físicos, químicos, orgánico y de confort), el concepto se ha extendido hasta hacer pertenecer a las costumbres de salud (modos de vida); elementos psico-sociales (estructura del ambiente laboral y cultura de trabajo); e instaurar relaciones en sociedad, y aquello que consiga poseer una honda consecuencia en la salud del trabajador. (p. 15)

Constan de componentes muy claros el concepto desarrollado de entorno de trabajo saludable se establecen en el siguiente párrafo:

- La salud del trabajador se hace parte integral de la definición de salud (física, mental y social) de la OMS, la que se extiende más allá de la ausencia de enfermedad o afectación física.
- Un ambiente de trabajo saludable, con un sentido amplio de la expresión en que es además una institución que tiene prosperidad desde la perspectiva del cómo funciona y si logra sus metas. De esta manera, la robustez de la compañía y la salud de sus trabajadores están directamente emparentadas.

La variable 2 denominada eficacia organizacional se sustenta con la teoría de Chiavenato (2011) La eficacia organizacional de que formas hacer apropiadas el rendimiento.

La eficacia administrativa conlleva a una eficacia organizacional, se requiere de tres importantes puntos para alcanzarla y estas son:

- Transcendencia de metas empresariales.
- Sostenimiento del gobierno intrínseco.
- Ajuste al entorno exterior. (p. 28)

Si requerimos que un conjunto organizado obtenga una real eficacia, se debe de poner entonces concentración y mayor atención a los puntos fundamentales señalados anteriormente. Aun así, el avance de la eficacia va a tener un tope con respecto a las necesidades complejas que tiene la compañía como un sistema claramente abierto. La energía y el triunfo de la compañía van a conformar inconvenientes en relación con los integrantes. La eficacia está vinculada directamente con la aceptación quiere decir complacencia de conjuntos de beneficio (stakeholders) de la compañía.

Con respecto a Chiavenato (2011) Las medidas de eficacia organizacional como una definición que se compone extensa y ciertamente compleja en virtud de sus variados contactos con sus socios. Existe una serie de complacencias que se ponen en práctica, es cotidiano ver que exista ciertos aprietos y peligro entre si llegando hasta cierto modo ser incompatibles. De esta forma el rol de la dirección es conservar la armonía de los elementos. La eficacia organizacional está integrada por importantes componentes los cuales son:

Producción: constituye la manera de generar escapes organizacionales basadas mediante la calidad y cantidad. Se vincula con aquellos productos que el cliente consume con de la organización y no enfoca a la eficacia desde la visión de los clientes, alivio en los pacientes, requerimientos de satisfacción de la sociedad, graduación de escolares, entre otros. (p. 29)

Chiavenato (2011) La Eficiencia indica el nexo entre salidas y entradas. Se manifiesta en cláusulas de proporciones o indicadores de costo/beneficio, costo/producto o costo/tiempo denominados indicadores importantes. De reducido plazo mediante el cual está conexo con el ciclo entrada, proceso y salida. Predominan los componentes proceso y entrada. En cuanto a los indicadores de eficiencia tenemos: sobre los activos la tasa de rendimiento del

capital, o acerca del costo unitario, costo por cliente, costo por producto, índice desperdicio tasa de ocupación, tiempo de no producción. Cabe resaltar que la eficiencia es un componente esencial que conlleva a la eficacia. (p. 30)

Chiavenato (2011) La Satisfacción el organismo es un régimen social que debe dar mayor importancia a los bienes ofrecidos a los conjuntos de interés (prestadores de servicios, consumidores, vendedores y funcionarios). La institución compensa lo que requiere del entorno mediante voluntarismo, mediante el compromiso social, la ética, etc. Los índices de satisfacción que contienen las cualidades de los empleados, rotación de trabajadores, ausentismo, quejas y exigencias, satisfacción del consumidor, etc. (p. 30)

Chiavenato (2011) Adaptabilidad: es la manera mediante el cual la compañía reconoce a las permutaciones provocadas externa e internamente. Es el tiempo de contestación y resistencia de la compañía ante las permutaciones en el entorno. Este razonamiento se imputa a la habilidad de la gerencia de vislumbrar conmutaciones tanto en el entorno exterior como dentro de la propia compañía. Asimismo, el entorno puede exigir consecuencias diferentes o suministrar entradas disímiles mediante el cual se generan cambios. Si la compañía no se ajusta apropiadamente entonces su estabilidad corre peligro. No se conocen indicadores de adaptabilidad específica y concreta. Estos índices se dan como respuestas a interrogantes. No obstante, la gestión logra instrumentar indicadores que beneficien la orientación con disposición al cambio. (p. 30)

Chiavenato (2011) Desarrollo: la compañía debe invertir en ella para aumentar su progreso y su habilidad de desarrollo. Su progreso está vinculado con el incremento de la fortuna de la institución, con sus activos tangibles e intangibles. Las energías por su realización son aquellos coherentes con planes de adiestramiento y progreso de los trabajadores con distintas orientaciones psicológicas y sociológicas. (p. 30)

Chiavenato (2011) Supervivencia: la organización requiere hacer una inversión de tal manera que se incremente a un plazo extenso su existencia. La supervivencia va estar sujeto a los puntos ya enmarcados. (p. 30)

Por una parte, Koontz y Weihrich (2004) la eficacia mediante la ordenanza de los objetivos y a la eficiencia mediante el producto de la meta con una mínima porcentaje de recursos.

A su vez Montaña (2001) La eficacia, los resultados alcanzados, consienten la evaluación cuantitativa y cualitativa de la agrupación, y que la eficiencia es el vínculo los resultados y los recursos.

Por un lado, Mendoza y Echebarría (1999) refieren que la definición usual de la eficacia corresponde al nivel que se obtienen las metas trazadas, marcando que es habitual que en la gerencia pública los objetivos no siempre son totalmente determinados, estén compuestos y en parte contrarios o estén subyugados a cambios permanentes en el tiempo. Bajo estas situaciones, el razonamiento organizativo se ha dirigido a formular la definición de eficacia como la pesquisa de situaciones de confiabilidad y plasticidad, donde una noción exacta de eficiencia, basada solamente en la uniformidad y la estandarización, colisiona con las exigencias de duplicidad y variedad.

Respecto a Montes Montilla y Mejía (2014) La eficacia de una organización se mide por el grado de cumplimiento de los objetivos previstos en el mediano y largo plazo; es decir, se comparan los resultados reales obtenidos con los resultados previstos. Los objetivos se cumplen a través de la consecución de las metas, en términos de cantidad, calidad y oportunidad de los bienes o servicios producidos. La evaluación de la eficacia de una organización no se puede realizar sin la existencia de un plan, presupuesto o programa, en el que los objetivos aparezcan establecidos y cuantificados con claridad. Existe eficacia cuando una determinada actividad o servicio obtiene los resultados esperados, independientemente de los recursos utilizados para obtenerlos. La eficacia es el grado del cumplimiento de los objetivos previstos, su medición se expresa en un porcentaje de cumplimiento. Existen dos tipos de medición de eficacia: la que miden los hechos (eficacia parcial de los hechos) y la que mide los resultados (eficacia total de resultados). La eficacia también se puede definir como la que: produce efectos o resultados; llega adonde se quiere llegar; evalúa el cumplimiento de los objetivos programados (p.27)

Respecto a Montes Montilla y Mejía (2014) La eficiencia, como el grado de eficiencia lo da la relación entre los bienes adquiridos o producidos o los servicios prestados y los recursos utilizados. Se entiende también por eficiencia, el examen de los costos costo mínimo con los que la organización alcanza sus objetivos y resultados en igualdad de condiciones y calidad. Una actuación eficiente obtiene un resultado máximo con unos recursos determinados, o que

con unos recursos mínimos mantiene la calidad y la calidad de un servicio determinado. (p.27)

A su vez Bernal y Sierra (2013) La eficiencia, eficacia y productividad en la administración y la gerencia de las organizaciones, de tal manera que definen a la eficiencia como la capacidad de las personas y de las organizaciones de obtener los máximos resultados con la mínima cantidad de insumos; es decir, que la eficiencia se refiere al uso óptimo de los recursos. En otras palabras, la eficiencia tiene que ver con el uso del recurso a fin de producir de la mejor forma los bienes o los servicios en las organizaciones. En síntesis, se refiere a hacer las cosas bien. Y en cuanto a la eficacia, entendida esta como la capacidad de las personas para lograr las metas de y en las organizaciones. Ser eficaz consiste, entonces, en llevar acabo las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos. (p.17)

La eficacia implica realizar las cosas correctas y, por consiguiente, consiste en que las personas realicen las actividades que conducen las organizaciones a lograr sus metas y por ende sus resultados. En síntesis, la eficacia fue el resultado de lo que hoy se conoce como administración y o gerencia por resultado o por objetivos.

### **1.3 Justificación**

La realización de esta investigación es de relevancia social, en la actualidad las entidades de salud tienen que ser más exigentes en proporcionar importantes recursos destinados hacia la infraestructura, en un óptimo ambiente de trabajo, capacitación y desarrollo del personal logrando ser más competitivos en su desempeño laboral y así favorecer a conseguir una eficacia organizacional apropiada y un centro de salud no puede ser ajeno a ello.

Por lo tanto, la presente investigación en la variable 1 condiciones ambientales de trabajo se sustenta teóricamente con Chiavenato (2011)) quien la definió como “espacio donde se desarrolla la labor si lo hace hostil, poco agradable, o expuesto a peligros, o exhorta al trabajador a un ajuste necesario para conservar el rendimiento de sus funciones y por ende la productividad”. (p. 193).

En la variable 2 denominada eficacia organizacional se sustenta con la teoría de Chiavenato (2011) “La eficacia organizacional a cómo crear inmejorables modos de ganancia”. (p. 28)

#### **1.4 Problema**

Las entidades de salud pertenecientes al sector público se ven afectadas por la disminución del presupuesto económico otorgado por el estado, lo cual afecta considerablemente la eficacia organizacional de los trabajadores del policlínico. Vemos que las condiciones laborales en que se ejecuta el sector salud son de baja calidad, no obstante, dentro de este contexto hay un ser humano que ejerce múltiples funciones desenvolviéndose en un ambiente incompatible, que de alguna forma redundan perjudicialmente en su calidad de vida y desarrollo humano, perjudicando además su círculo familiar, personal y por último en el ámbito social. Las condiciones laborales y socioeconómicas han ejercido una gran influencia en la imagen que el profesional posee de sí mismo. En la profesión de salud influencia, de forma inapropiada en un mayor número de asuntos y hacen que el personal muestre actitudes deficientes sobre su propio concepto profesional. Entre ellos puede manifestarse con recelo de la autoridad, dedicación a la rutina, disminución de la creatividad y propia iniciativa, poco o casi nada de liderazgo, con resistencia a los cambios, desarrollo de actitudes de opresión, mostrando ignorancia a sus colegas o al equipo de salud como resultado de una conducta defensiva.

El policlínico Dinoes es una institución donde se brinda atención de salud dichos lugares donde se desarrolla el profesional carecen de instalaciones inapropiadas con espacios reducidos donde resulta difícil la atención, no cuenta eficientemente con herramientas que son de importancia para la atención como son equipos médicos, mobiliarios, abastecer el área de logística, implementar el área de vacunación, que las condiciones climáticas en lo que concierne a la ventilación, temperatura, humedad, deficiente ventilación entre otras. Existe un desempeño profesional que requiere del arduo esfuerzo tanto físico como mental, con horarios inflexibles que afecta de alguna u otra manera la relación entre pacientes, colegas y con los superiores, todo ello puede afectar la salud integral del trabajador. En este sentido, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo pueden asumirse como un factor que ocasione procesos de salud-

enfermedad en el personal. Las condiciones señaladas, que se investigaran en este trabajo, son un problema para la salud de los empleados en el sector, sino además para la gestión de los servicios y la calidad de cuidado de los enfermos incidiendo en el cumplimiento de los objetivos trazados por el Policlínico. El policlínico Dinoes es una entidad policial que carece de óptimas condiciones ya mencionadas teniendo como consecuencia que el personal limite su eficacia organizacional hacia conseguir sus metas y objetivos. Con todo lo expuesto se formula el problema general.

#### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?

### **1.5 Hipótesis**

#### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

#### **1.5.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

Existe relación significativa entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

Determinar la relación entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

Determinar la relación entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

## **II. Método**

## **2.1 Variables**

Mediante este estudio se identifican los elementos de investigación: variable (1) Condiciones ambientales de trabajo y la variable (2) eficacia organizacional.

## **2.2 Operacionalización de variables**

### **2.2.1 Operacionalización de la variable 1: Condiciones ambientales de trabajo**

#### **Definición conceptual de la variable 1**

Las condiciones ambientales de trabajo según:

Chiavenato (2011) “Lugar donde se ejecutan las labores si se crea hostil, poco agradable o expenso a peligros, o si demanda del trabajador una adaptación mayor para sostener la producción y la ganancia en su obligación”. (p. 193)

#### **Definición operacional de la variable 1**

La definición operacional de las condiciones ambientales de trabajo según Chiavenato (2011) manifiesta que “Son condiciones de ambiente, condiciones de tiempo y condiciones sociales”. (p. 277). El instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas.

### **2.2.2 Operacionalización de la variable 2: eficacia organizacional**

#### **Definición conceptual de la variable 2**

Chiavenato (2011) menciona que “La eficacia organizacional es cómo hacer óptimas las formas de rendimiento”. (p. 28)

#### **Definición operacional de la variable 2**

La definición operacional de eficacia organizacional de acuerdo a Chiavenato (2011). Está definida según sus dimensiones que son eficiencia, satisfacción y desarrollo. El instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas.

Tabla 1  
Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Variable 1: Condiciones ambientales de trabajo</b>	Condiciones de ambiente	Iluminación	1, 2	Ordinal
		Ruido	3, 4	
	Condiciones de tiempo	Duración jornada laboral.	5, 6	
		Periodos de descanso.	7, 8	
Condiciones sociales	Relaciones sociales.	9, 10		
	Organización informal.	11, 12		
<b>Variable 2: Eficacia organizacional</b>	Eficiencia	Recursos	1, 2	
		Atención	3, 4	
	Satisfacción	Rotación	5, 6	
		Ausentismo	7, 8	
Desarrollo	Aprendizaje	9, 10		
	Innovación	11, 12		

### 2.3 Metodología

Respecto a la metodología según Ortiz y García (2000) “Es una actividad que se fundamenta en reglas de procedimientos que se apegan a los cánones de la búsqueda del conocimiento científico, el cual acrecienta la probabilidad de ser más fecunda en el conocimiento para integrarse, al avance del saber científico”. (p. 28)

Este trabajo de investigación se halla en el paradigma positivista según lo señalado por Ramírez, Ampa & Ramírez (2007) “Ya que se pretende desentrañar al hombre de la subjetividad”. (p.60)

La presente investigación hace uso del enfoque cuantitativo según lo indicado por Ramírez, Ampa & Ramírez A. (2007) Puesto que considera como objeto y campos de investigación solo los hechos o fenómenos visibles, susceptibles de medición y adopta el método hipotético-deductivo cuyos procedimientos son: la observación, la formulación de hipótesis y posteriormente la contrastación o prueba de hipótesis, y por último la correlación de variables para lograr el rigor del método científico. (pp.62-64)

Por otra parte Sánchez (2010) La investigación como proceso está referida a un proceso mental, designado Método Hipotético Deductivo, que se genera en la práctica, en todo investigador, desde el momento en que crea la idea misma de un problema significativo, el adquirir conocimientos previos, plantear objetivos e hipótesis, crear el marco teórico, plantear estrategias de prueba de hipótesis, contrastar hipótesis con la realidad, y tomar las decisiones que correspondan, en conclusiones y recomendaciones. (p. 45)

La investigación por su naturaleza con variable cualitativa respecto Ramírez, Ampa & Ramírez A. (2007) Están referidas a señalar cualidades que comprenden el dominio de la variable. Estas a su vez pueden ser nominales y ordinales. En esta investigación son ordinales debido a que tienen un orden ascendente o descendente de clase a clase y es politómico. ( pp. 171-172)

La estadística en la presente tesis de investigación tiene un diseño Correlacional según Ortiz y García (2000) ya que tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables o conceptos, en un contexto en particular (p. 37)

La presente investigación hace uso de la estadística no paramétrica, para Sánchez (2010) la Estadística No Paramétrica son aquellos métodos Estadísticos cualitativos, datos nominales, ordinales y numéricos, mediante el cual no pueden utilizarse el supuesto de la Normalidad de las distribuciones de la población. Por ello, a estos métodos estadísticos se les denomina libres de distribución, con datos que proceden de la utilización de escalas nominales y ordinales. (p. 67)

## **2.4 Tipo de estudio**

Respecto Carrasco (2006) El estudio realizado es de tipo básica, la cual nos brinda fines aplicativos de manera inmediata, con el único fin de indagar ampliamente y profundizar la diversidad de conocimiento científico en lo que concierne a la realidad. El estudio está compuesto por teorías científicas, y mediante el análisis se pueda corregir el contenido. (p. 43)

La presente tesis es de tipo básico o teórico para Valderrama (2014) Se perfila en realizar investigaciones originales o teóricas, cuyo propósito es

conseguir nuevos conocimientos. Además, analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular y contrastar hipótesis, leyes o teorías. (p. 164)

Respecto a la naturaleza del estudio, la investigación realizada es de tipo básica según Sánchez y Pongo (2014) Dijeron que a la interrogante que se da por profundizar en más de un enfoque teórico que tratan el problema que se explica, mediante los cuales se espera continuar en el conocimiento trazado, para hallar nuevas explicaciones que rectifiquen o complementen el conocimiento. Mediante lo dicho es entonces de gran importancia en el diseño de la investigación, cuáles serán los principales elementos teóricos que se pretende desarrollar. (p. 66)

## **2.5 Diseño de estudio**

El diseño de investigación en la presente tesis es no experimental y de corte transversal según Carrasco (2006) Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un tiempo establecido. (p. 72)

Según Sánchez (2010) la investigación es de un diseño no experimental, debido a que no se toca el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos. Describiendo y analizando solo su incidencia e interrelación en un momento determinado de las variables y en cuanto Hernández, Fernández & Baptista (2014) Es de corte transversal debido a que obtienen datos en un único momento. (p. 175)

## **2.6 Población, muestra, muestreo**

### **2.6.1 Población**

Para Newbold, Carlson & Thorne (2008) “Definió población como el conjunto completo de todos los objetos que interesan a un investigador”. (p. 3)

La presente investigación estará conformada por una población de 55 personas que laboran en el Policlínico Dinos relacionadas a salud, año 2016, debido a que participan de forma cotidiana y exclusiva en las actividades que se dan día a día, y viven con cierta intensidad todas aquellas dimensiones que se requiere medir.

Tabla 2  
Población de estudio

Detalle	Número de personal
Comandante jefe del policlínico	1
Comandante jefe de oficina del personal	1
Oficina de administración de personal	3
Logística	6
Admisión	2
Inteligencia médica	2
Administrativo	4
Médicos	2
Enfermeros	4
Odontólogos	3
Psicólogos	2
Terapia Física	3
Radiólogo	2
Laboratorio	3
Farmacia	3
Paramédicos	4
Medicina Preventiva	2
Asistentes de consultorios	8
Total	55

### 2.6.2 Muestra

Según Newbold, Carlson & Thorne (2008) la muestra es una parte examinada en el total de sujetos la que posee una dimensión muestral que viene dado por  $n$ . (p. 3)

La muestra en el estudio determinó en 48 personas que laboran en el Policlínico Dinos, año 2016, la muestra se logró a través de la fórmula procedente del cuadro de Atkins y Colton mencionado por Sánchez (2010).

$$n = \frac{N(Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{55 (1.96) (0.5) (0.5)}{54 (0.05)^2 + (1.96) (0.5) (0.5)} = \frac{52.82}{1.09} = 48.45$$

n = 48 personal en salud

En el cual:

n: Tamaño de muestra

N: Población

Z<sup>2</sup>: valor (1.96)<sup>2</sup>

P: Probabilidad de acierto =50%

Q: Probabilidad de fracaso =50%

e<sup>2</sup>: Error = (0.05)<sup>2</sup>

Tabla 3  
Muestra

Detalle	Número de personal
Comandante jefe del policlínico	1
Comandante jefe de oficina del personal	1
Oficina de administración de personal	2
Logística	5
Admisión	1
Inteligencia médica	2
Administrativo	4
Médicos	2
Enfermeros	4
Odontólogos	2
Psicólogos	2
Terapia Física	3
Radiólogo	2
Laboratorio	3
Farmacia	2
Paramédicos	4
Medicina Preventiva	2
Asistentes de consultorios	6
Total	48

### 2.6.3 Muestreo

La toma de la muestra para este estudio presentada es No probabilístico desde que en cuanto Hernández, Fernández & Baptista (2014) Son fundamentales en los tipos de investigación de corte transversal, como son las investigaciones descriptivas, de correlación - causal en el que se procura realizar valoraciones de datos en las poblaciones. Dichos datos se analizan, también lo miden mediante análisis estadísticos en la muestra, la cual se acepta que la muestra es probabilística y por ello se espera que cada uno de los componentes en una población poseen una probabilidad similar para estar considerados. (p. 175)

### 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Citando un reporte de Valderrama (2014) Para metodologías de investigación en el estudio presentado (p. 194) son:

- La observación: Utilizaremos la observación estructurada, debido a que se operaran todos aquellos acontecimientos a los que se prestará atención. Igualmente, la labor documentaria se basará en el escrutinio exhaustivo de revistas, tratados y demás documentaciones que adquirirán correspondencia con esta investigación. Además, indagaremos por medios importantes que se dan a través de la web.
- Fichas bibliográficas: de uso básico para registrar los resultados, concernientes a las obras que se usarán en tiempo que se desarrolle la investigación.

Según Vara (2012) Las herramientas cuantitativas, son los que se utilizan en los estudios descriptivos, de correlación y de explicación. Estas herramientas tienen que ser bien constituidas, se acomodan con pericia a los numerosos exámenes estadísticos y, son grandemente ventajosos para detallar y calcular con exactitud, varias variables. (pp. 254-256)

Las herramientas importantes cuantitativas son: a) el cuestionario estructurado, b) las escalas, *test* y pruebas estandarizadas y c) la observación estructurada. (p.254)

Según Vara (2012) El cuestionario estructurado es una herramienta cuantitativa utilizada para calcular o explorar varias condiciones y argumentos.

El cuestionario es estructurado, porque las opciones de réplica a cada interrogante poseen alternativas pre-definidas. Es así que el examen estadístico será mucho más cómodo. (p.255)

Según Vara (2012) Referente al cuestionario es la herramienta cuantitativa más conocida, usada para la captura de los datos, bosquejado para computar y generalizar la indagación, y normalizar la manera de la entrevista. (p.255)

Los cuestionarios son herramientas bastantes dúctiles y moldeable, su eficacia estar en manos de su claridad en sus interrogaciones y en la oportunidad de las elecciones en las réplicas.

Los cuestionarios excelentes persistentemente son simples y francos, tienen menor confusión y son cortos. Otras herramientas cuantitativas bien usadas son las escalas, test y pruebas normalizadas, que resultan en instrumentos bastante confiables y efectivos, utilizadas en computar propiedades o datos complicados. Constan de diversas tipologías: a) pruebas normalizadas de habilidades, b) escalas de actitudes, opinión o atributos y c) test normalizadas. (p.255)

La observación organizada es una práctica cuantitativa usada para rastrear actividades de manera directa y metódica.

- Es inmediata debido a que el científico está en relación en persona con el evento o fenómeno que busca de inquirir.
- Es organizada ya que se efectúa con el apoyo de componentes técnicos pertinentes, incluyendo tarjetas, representaciones pictóricas y cuadros. (p.256)

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

Según Vara (2012) La validez, es el nivel en el cual una herramienta verdaderamente captura el valor de los datos que procura valorar. La validez es el nivel de certeza acopiada mediante el cual se evalúa la herramienta, demuestra la específica enunciación que se va a formar sobre la herramienta. Citando un ejemplo, una herramienta para calcular el nivel de inteligencia tiene que calcular únicamente la inteligencia más no la memoria. Una herramienta que valora la actitud del usuario por la asistencia solo debe valorar la actitud, pero no

la comprensión, pues uno y otro son diferentes. Existen tres tipologías de validez, los que son puntos de vista suplementarios: de constructo de criterio y de contenido. (pp. 245-246)

- Según Vara (2012) De contenido (basado en el juicio de los consejeros, de peritos): Se describe así a la herramienta diseñada, quiere decir que los ítems designados, son índices de aquello que se intenta calcular. Se pone el instrumento en manos del juicio por expertos y científicos, los cuales cumplirán el rol de juzgar la facultad de la herramienta y así valorar todas las variables que pretenden contar. Se utiliza para todo tipo de herramientas, cualitativo o cuantitativo. (p. 246)
- Según Vara (2012) De constructo: mide que nivel mediante el cual la herramienta identifica la suposición de la variable, que mide o codifica. Se utiliza en avalar que las mediciones aplicadas se identifican de las nociones establecidos en el marco teórico. La mejor manera de ver en cuanto a el valor del constructo es usar variables de medida que se puedan manejar en estudios empíricos aplicados anteriormente; por consiguiente, permite cerciorar los resultados conseguidos, y de esta manera permitir el resultado completo del conocimiento. Se puede conjeturar por distintos métodos, siendo lo más aplicados el Análisis Factorial y la matriz Multirrasgo-Multimétodo. Las cuales se usan para instrumentales cuantitativos con dimensiones y escalas (p.246)
- Según Vara (2012) De criterio: radica en armonizar los valores conseguidos a través de una herramienta con los valores que ya son identificados y admitidos (conocidos como “criterios”). Es usado para escalas, ya establecidas de guías de observación o verificación. (p. 246)

A través del juicio de expertos empapados en el tema se validará el contenido; además es conocido como “criterio de jueces”. Se pide opiniones de expertos sobre la variable a calcular tiene un contenido integral; quiere expresar, si los ítems (indicadores) que se integra en cada variable son oportunos y totales (completos). El promedio de especialistas para consultar oscila entre 3 y 10.

La Validez del instrumento fue hallada a través del Juicio de Expertos, cuyos formatos se adjuntan en los apéndices F y G.

El instrumento tuvo una exhaustiva revisión a través del juicio de expertos, mediante los cuales, los ítems de la prueba, nos da una muestra que representa de los índices del instrumento evaluado.

### **Prueba piloto**

Para Vara (2012) “Una prueba piloto es un examen, una tentativa a menor escala que utiliza para tantear la calidad de la herramienta y plantear optimizar significativamente”. ( p. 292 )

Esta prueba piloto dio como resultado un alfa de Cronbach que es de 0.891 en la variable 1 y 0.877 en la variable 2, por lo tanto, muestra que la herramienta que se aplico es de confiabilidad y puede ser usada para la recolección de datos en la muestra escogida observar apéndice H.

### **Fiabilidad**

Según Vara (2012) La fiabilidad se corresponde con la exactitud y coherencia, es el nivel en que la ejecución conocida de una herramienta a la misma persona, situación u objeto, origina idénticos resultados. Así mismo, es la habilidad de la herramienta de causar valores similares, al ser aplicada por más de dos veces, en situaciones tan similares las veces posibles. En cuanto a computar la fiabilidad, casi todas las operaciones hacen uso de fórmulas que dan resultado de “coeficientes de fiabilidad”, estas alcanzan fluctuar entre 0 y 1, donde 0 significa fiabilidad nula y 1 significa el máximo de fiabilidad. Cuanto más se aproxime el coeficiente a 0 existirán más grandes errores en la medición. (p. 245)

En esta investigación fue cerciorada su confiabilidad mediante alfa de Cronbach, al referirse a un instrumento politómico donde se halló una alta confiabilidad según Sánchez (2011) de 0.874 en la variable 1.

Tabla 4  
*Confiabilidad del instrumento de la variable 1*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,748	,736	16

En esta investigación fue cerciorada su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, por ser un instrumento politómico sus resultados tuvo una alta confiabilidad según Sánchez (2011) de 0.841 en la variable 2.

Tabla 5  
*Confiabilidad del instrumento de la variable 2*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,883	,875	12

## 2.8 Métodos de análisis de datos

Con respecto al método de análisis de datos, Valderrama (2014) nos señala lo siguiente:

Después de haberse realizados las encuestas adquirimos una serie de datos dispuestos para ser procesados. Por lo tanto, dichas encuestas podrán ser utilizados para cualquier procedimiento estadístico y mediante ello permitir elaborar lo necesario para trabajo de investigación, tener en cuenta que, mediante los datos obtenidos, se contesta al problema planteado y se procede a la contratación de la hipótesis. (p. 229)

En la presente tesis por la naturaleza de su medición son variables cualitativas o categóricas como señala Valderrama (2014) Cuando solo pueden ser expresadas en términos cualitativos (cualidades) estableciendo niveles y jerarquías, como son los niveles culturales de una población, la atribución a los

medios de comunicación social o el de las tradiciones populares en el proceso educativo. (p. 158)

Para Carrasco (2006) Las variables cualitativas son susceptibles de variación cualitativa y su cálculo no puede ser indicada en numérico. Ejemplo: Actitud, conducta, grado de aceptación. (p. 222)

En esta investigación hacemos uso de la estadística descriptiva e inferencial, según (Newbold, Carlson&Thorne (2008) La estadística descriptiva está conformada por los métodos gráficos y numéricos que se manejan para compendiar y resolver los datos y convertirlos en información. La estadística inferencial instituye la base para forjar pronósticos, previsiones y evaluaciones que se utilizan para transformar la información en conocimiento. (p 5)

### **Nivel de significación en la prueba de hipótesis**

Según Martínez (2012) Señala por nivel de significación, la máxima posibilidad de que se detalle con el objetivo de reducir el primer tipo de faltas. Habitualmente, esta probabilidad se precisa previo a escoger la muestra.

El nivel de significación se representa por alfa ( $\alpha$ ) siendo habitualmente del 1%, 5% o 10%, aunque también es posible utilizar cualquier otro nivel, todo en acuerdo al de tipo de investigación que se aproxime. Algunos acostumbran de trabajar con el nivel de 0,05 o sea del 5%, sobre todo cuando el expresado del problema no requiere.

Al realizarlo con un nivel del 5% el resultado es significativo, cuando se usa el 1%, el resultado obtenido es altamente significativo, y cuando es del 10% se considera poco significativo. (p. 328)

### **Pruebas de normalidad**

Según De la Garza, Morales y Gonzales (2013) Las pruebas de normalidad más usuales (pp. 135-141) son:

- Prueba de Shapiro-Wilk: Es una prueba de hipótesis que data aproximadamente de los años 60 y fue creada por Samuel Shapiro y por Martin BradburyWilk; es utilizada para muestras pequeñas, vale decir, de entre 3 y 50 datos u observaciones. El proceso para la obtención del

estadístico de prueba requiere un coeficiente, el cual varía según el número de datos y son valores fijos.

- Prueba de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors: Esta es una prueba de hipótesis que permite medir que tanto se parecen o coinciden una distribución teórica específica y una variable. El estadístico de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors generalmente se utiliza para muestras grandes, debido a que se vuelve más potente, quiere decir, para cuando el tamaño es mayor o igual a 50.

## **2.9 Aspectos éticos**

- Se procede con la investigación respetando los procedimientos ya establecidos que indiquen la universidad y se pedirán los permisos que se requieran, para la recolección de muestra, sin adulterar ni falsear los datos que se obtengan.
- La investigación cuyo objetivo es mejorar el conocimiento científico y darle mayor valor a la institución y a su grupo de intereses.
- El presente trabajo de investigación se identificará por su originalidad y veracidad requiriendo un aporte por parte del tesista hacia la población científica.
- Se informará previamente a todos los integrantes respecto a lo que concierne a la investigación en curso, de tal manera que den su permiso de forma voluntaria previo a integrarse en la investigación.  
Los integrantes que conformen la investigación serán elegidos sin particularidad alguna de manera íntegra y equitativa y sin anteponer juicios individuales o favoritismo. Se guardará respeto a la autonomía de los integrantes.
- Los resultados que se adquieran serán respetados, sin alterar ni arreglar las conclusiones, simplificar, exagerar o esconder los resultados. No se hará uso de informaciones falsas ni se construirán informes con intenciones negativas.
- Ante todo, se guardará respeto a la propiedad intelectual de los autores sin obtener datos adulterados y se mencionará de modo apropiada cuando se de uso de textos o citas que provengan de distintos autores.

### **III. Resultados**

### 3.1 Análisis Descriptivo

En esta parte de la tesis, se proporciona una descripción de los resultados generados por la encuesta, así como según la variable 1 y también para la variable 2, empleando las metodologías convenientes para los indicadores escogidos.

Tabla 6  
*Procesamiento de encuestas*

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0

De esta forma se interpretará que en la tabla 6 donde se han procesado 48 encuestas en el SPSS V. 22, las cuales no presentan casos de exclusión.

Tabla 7  
*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.
V1. Condiciones (agrupado)	,841	48	,000
D1. Con. Ambiente (agrupado)	,849	48	,000
D2. Con. Tiempo (agrupado)	,876	48	,000
D3. Con. sociales (agrupado)	,839	48	,000
V2. Eficacia (agrupado)	,885	48	,000

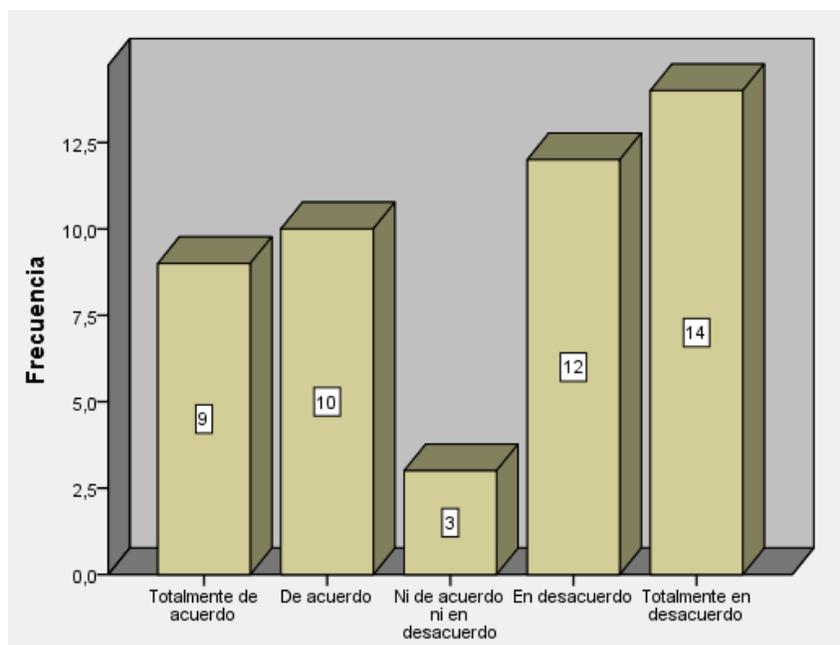
Respecto a la tabla 7 se alcanza descifrar que el resultado de Shapiro-Wilk nos presenta un número de sigma asintótico (bilateral) de 0,000 o 0,000% el cual es menos que 5,00% o 0,05. De ese modo no representa normalidad. Por consiguiente, fueron las pruebas no paramétricas las que se ejecutaron.

### 3.2 Tabla de frecuencias

Tabla 8

*Análisis de frecuencia de la variable 1 Condiciones ambientales de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	10	20,8	20,8	39,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,3	6,3	45,8
	En desacuerdo	12	25,0	25,0	70,8
	Totalmente en desacuerdo	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 1.* Frecuencia de la Variable 1 Condiciones ambientales de trabajo

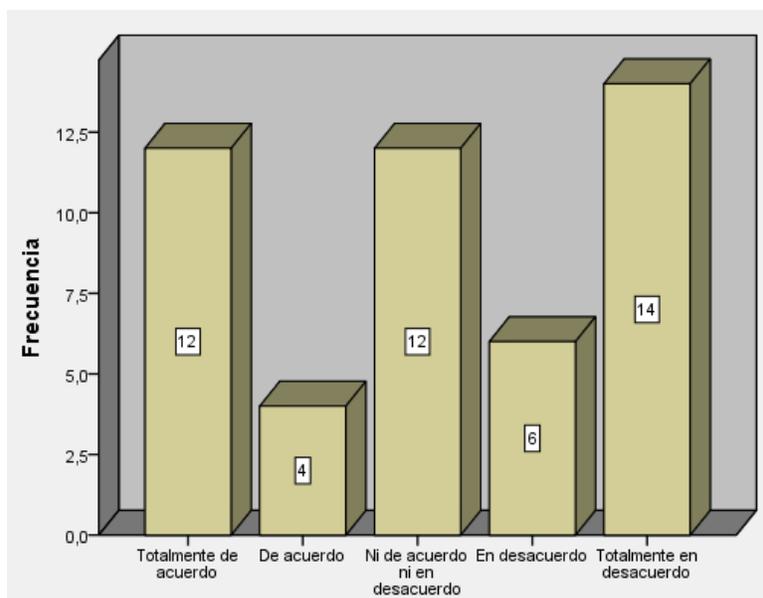
Observamos que en la Tabla 8 y en la Figura 1, se visualiza que la variable 1 condiciones ambientales de trabajo muestra un 29.2% (14) totalmente en desacuerdo, 25% (12) en desacuerdo, 6.3% (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20.8% (10) de acuerdo y 18.8% (9) respondieron totalmente de acuerdo. El cual nos avala a interpretar que 39.6% (19) encuestados declararon estar muy de acuerdo

que la variable 1 condiciones ambientales de trabajo se encuentra relacionado con la variable 2 eficacia organizacional.

Tabla 9

*Análisis de frecuencia de la dimensión condiciones de ambiente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	4	8,3	8,3	33,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	25,0	25,0	58,3
	En desacuerdo	6	12,5	12,5	70,8
	Totalmente en desacuerdo	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 2. Análisis de frecuencia de la dimensión condiciones de ambiente*

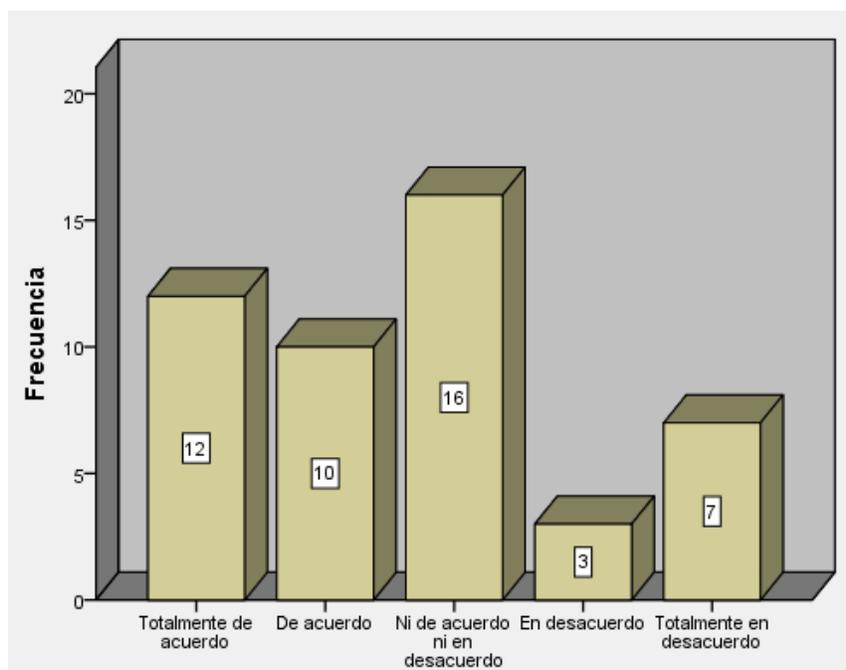
Mediante la Tabla 9 y en la Figura 2, nos da cuenta que la dimensión condiciones de ambiente presenta un 29.2% (14) estuvieron totalmente en desacuerdo, 12.5% (6) indicaron estar en desacuerdo, 25% (12) refirieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8.3% (4) de acuerdo y 25% (12) respondieron totalmente de acuerdo.

Lo que nos permite interpretar que el 33.3% (16) de encuestados manifestaron estar muy de acuerdo que la dimensión condiciones de ambiente está relacionado con la variable 2 eficacia organizacional.

Tabla 10

*Análisis de frecuencias de la dimensión condiciones de tiempo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	20,8	20,8	45,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	33,3	33,3	79,2
	En desacuerdo	3	6,3	6,3	85,4
	Totalmente en desacuerdo	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 3.*

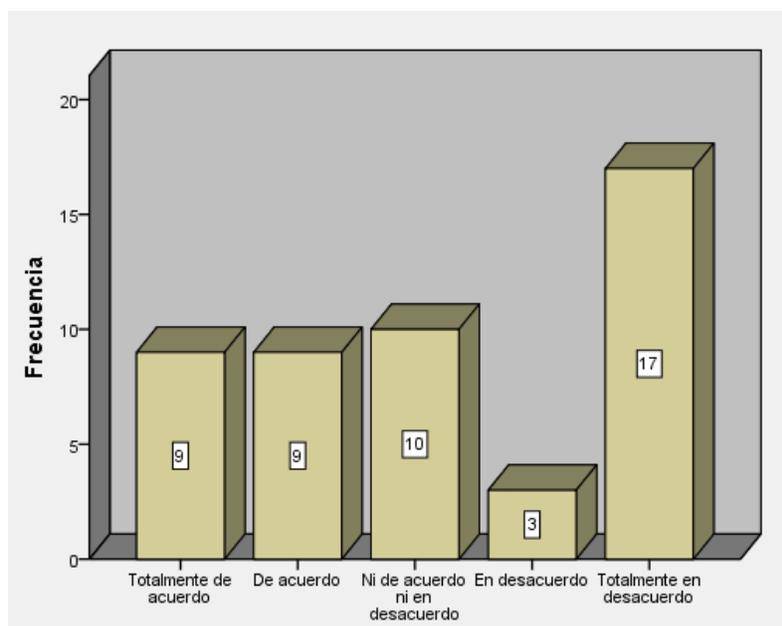
Frecuencia de la dimensión condiciones de tiempo

A través de la Tabla 9 y en la Figura 2, se visualiza que la dimensión condiciones de tiempo presenta un 14.6% (12) estuvieron totalmente en desacuerdo, 6.3% (3) solo en desacuerdo, 33.3% (16) indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20.8% (10) se manifestaron en de acuerdo y 25% (12) contestaron estar totalmente de acuerdo. El cual nos permite interpretar que el 45.8% (22) de encuestados dijeron sentirse muy de acuerdo que la dimensión condiciones de tiempo está vinculada con la variable 2 eficacia organizacional.

Tabla 11

*Análisis de Frecuencia de la dimensión condiciones sociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	9	18,8	18,8	37,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,8	20,8	58,3
	En desacuerdo	3	6,3	6,3	64,6
	Totalmente en desacuerdo	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 4.*

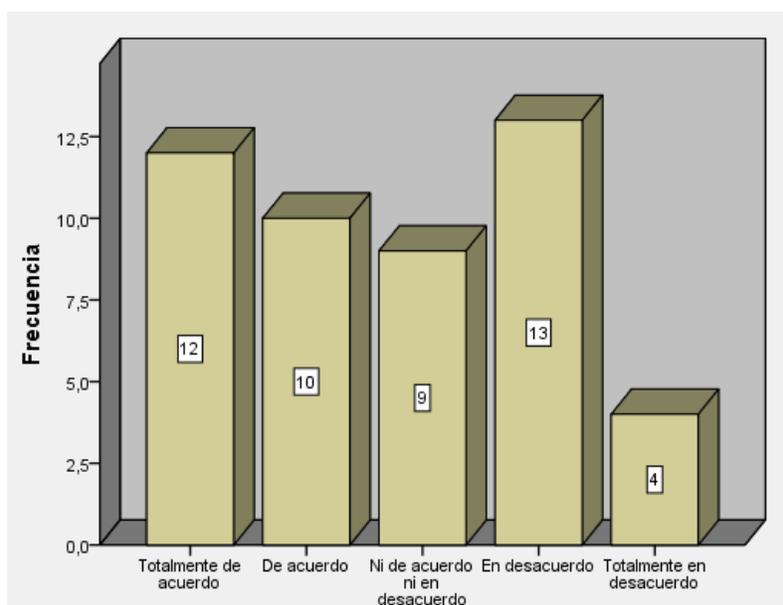
## Frecuencia de la dimensión condiciones sociales

En cuanto a la Tabla 11 y en la Figura 4, se observa que la dimensión condiciones sociales se presenta mediante un 35.4% (17) refieren estar totalmente en desacuerdo, 6.3% (3) se sienten en desacuerdo, 20.8% (10) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18.8% (9) de acuerdo y 18.8% (9) respondieron totalmente de acuerdo. Por lo que nos permite interpretar que 37.6% (18) encuestados contestaron sentirse muy de acuerdo que la dimensión condiciones sociales está estrechamente relacionado con la variable 2 eficacia organizacional.

Tabla 12

*Frecuencia de la Variable 2 eficacia organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	20,8	20,8	45,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,8	18,8	64,6
	En desacuerdo	13	27,1	27,1	91,7
	Totalmente en desacuerdo	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 5. Frecuencia de la Variable 2 eficacia organizacional*

Vemos que en la Tabla 12 y en la Figura 5, se visualiza que la variable 2 eficacia organizacional está representado por un 8.3% (4) estando totalmente en desacuerdo, 27.1% (13) en desacuerdo, 18.8% (9) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20.8% (10) de acuerdo y 25% (12) contestaron totalmente de acuerdo. Lo que nos permite interpretar que el 45.8% (22) encuestados indicaron estar muy de acuerdo en cuanto a la variable 2 eficacia organizacional está relacionado con la variable 1 condiciones ambientales de trabajo.

### **3.3 Prueba de Hipótesis**

#### **3.3.1 Correlaciones de la Hipótesis General**

**Ho:  $r_{XY} = 0$**

**Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

**Ha:  $r_{XY} \neq 0$**

**Hipótesis alternativa**

Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

#### **Regla Teórica para toma de decisiones**

Recurrimos al uso de la Regla de Decisión, a través de la comparación con el Valor p calculado usando los datos y para un Valor p teórico en la tabla = 0.05. Cuando el Valor p computado  $\geq 0.05$ , se admitirá la Ho. En cambio, cuando el Valor p computado  $< 0.05$ , se aceptará la Ha.

Tabla 13  
*Correlación de la Hipótesis general*

			Condiciones ambientales de trabajo (agrupado)	Eficacia organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	Condiciones ambientales de trabajo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Eficacia organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

### Interpretación

A través de los valores adquiridos en demostrar la hipótesis general se ha conseguido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que posee el número de 0.858\*\*, que SPSS 22 interpreta mediante como con una correlación significativa al nivel de 0,01 con un sigma (bilateral) de 0,000, por lo que el mismo que es menos que el valor del parámetro teórico de 0,05 o 5,00% el cual nos confirma que se puede afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces:

Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes año 2016.

### 3.3.2 Correlaciones de la Hipótesis Especifica 1

**Ho:  $r_{XY} = 0$**

**Hipótesis nula**

Se establece entonces que no existe relación significativa entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

**Ha:  $r_{XY} \neq 0$** **Hipótesis alternativa**

Existe relación significativa entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

**Regla Teórica para toma de decisiones**

Recurrimos a la Regla de Decisión, mediante la comparación entre el Valor p computado con los datos para un Valor p teórico en la tabla = 0.05. Cuando el Valor p calculado es  $\geq 0.05$ , se aprobará la  $H_0$ . En cambio, si el Valor p computado es  $< 0.05$ , se aprobará la  $H_a$ .

Tabla 14  
*Correlación de la hipótesis específica 1*

		Condiciones ambientales (agrupado)	Eficacia organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	Condiciones ambientales (agrupado)	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48
	Eficacia organizacional (agrupado)	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

**Interpretación**

A través de los efectos adquiridos en cerciorar la hipótesis específica número 1, se ha logrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un número de 0.689, que SPSS 22 demuestra como con una correlación significativa al nivel de 0,01 y con un sigma (bilateral) de 0,000 que es menos que el parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, mediante el resultado arrojados nos permite aseverar que la hipótesis

alterna si se cumple, lo que quiere decir: Existe relación significativa entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes año 2016.

### 3.3.3 Correlaciones de la hipótesis específica 2

**Ho:  $r_{XY} = 0$**

**Hipótesis nula**

Nos permite decir que: No existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

**Ha:  $r_{XY} \neq 0$**

**Hipótesis alternativa**

Nos permite decir que: Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

### Regla Teórica para toma de decisiones

Para su realización recurrimos a la Regla de Decisión, haciendo una comparación con el número del Valor p computado por los datos con un Valor p teórico en la tabla = 0.05. Vemos que si el Valor p computado es  $\geq 0.05$ , se aceptará Ho. En cambio, cuando el Valor p computado es  $< 0.05$ , se cumple entonces la Ha.

Tabla 15  
*Correlación de la hipótesis específica 2*

		Condiciones de tiempo (agrupado)	Eficacia organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	Condiciones de tiempo (agrupado)	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

Eficacia organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,578**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

### Interpretación

Mediante los efectos conseguidos para cerciorar la hipótesis específica número 2, se ha alcanzado un coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un valor de 0.578, que SPSS 22 descifra mediante un nivel de correlación significativo al nivel de 0,01 y con un sigma (bilateral) de 0,000 que es menos que el parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, por lo que en consecuencia es posible afirmar que sí se cumple la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes año 2016.

### 3.3.4 Correlaciones de la hipótesis específica 3

**Ho:  $r_{XY} = 0$**

#### Hipótesis nula

Mediante la hipótesis nula vemos que no es existente la relación significativa con respecto a las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

**Ha:  $r_{XY} \neq 0$**

#### Hipótesis alternativa

Podemos decir que, si existe relación significativa entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

### Regla Teórica para toma de decisiones

Recurrimos al uso de la Regla de Decisión, a través de una comparación con el número del Valor p computado mediante los datos que dan un Valor p teórico en la tabla = 0.05. Cuando el Valor p computado es  $\geq 0.05$ , entonces se aceptará la Ho.

En cambio, cuando el Valor p computado  $< 0.05$ , quiere decir entonces que si aceptaremos la  $H_a$ .

Tabla 16  
*Correlación de la hipótesis específica 3*

		Condiciones sociales (agrupado)	Eficacia organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	Condiciones sociales (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,889**
		N	48
	Eficacia organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,889**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	48

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

### Interpretación

Teniendo los valores alcanzados el cual nos permite hacer la comparación con respecto a lo que concierne a la hipótesis específica número 3 que ha conseguido que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual se representa a través del valor de 0.889, el que el SPSS 22 lo va a interpretar a través de existencia de correlación significativa al nivel de 0,01 con un sigma (bilateral) de 0,000 el cual es menos que el parámetro teórico de 0,05 o 5,00%. De esta manera podemos afirmar enfáticamente que la hipótesis alterna sí se cumple: existe relación significativa entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinos año 2016.

## **IV. Discusión**

Esta tesis titulada condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico dinoes, año 2106, metodológicamente se utilizó el enfoque cuantitativo, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, el tipo de investigación que se utilizó fue básica puesto que en base al conocimiento ya determinado se busca contribuir con las recomendaciones planteadas, con un diseño es no experimental debido a que las variables no fueron manipuladas y de corte transversal ya que los datos se consiguieron en un tiempo único, el diseño estadístico es de correlación debido al método de buscar medir el nivel de correlación que existe con las variables condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional, la metodología aplicada tiene como soporte a Carrasco (2006), Sánchez y Pongo (2014) y Valderrama (2014).

La presente investigación en la variable 1 condiciones ambientales de trabajo se sustenta teóricamente con Chiavenato (2011) quien la puntualizó como el “contexto en que se ejecuta la labor, si se forma en no agradable, desfavorable o sometido a peligros, o si se requiere del trabajador un firme ajuste para conservar niveles de producción y el rendimiento en sus ocupaciones”. (p. 193)

Y el autor Chiavenato (2011) “Define la eficacia organizacional como el convertir en óptimas las clases de rendimiento”. (p. 28)

Según estadísticas descriptivas que se presenta en la variable 1 condiciones ambientales de trabajo un 39.6% (19) de encuestados declararon estar muy de acuerdo que las condiciones de ambiente de trabajo debe mejorar en beneficio tanto del personal como de los pacientes y un 45.8% (22) encuestados adujeron estar muy de acuerdo que la eficacia organizacional requiere de una mayor atención de las autoridades del policlínico para poder realizar los cambios oportunos y de esta manera se pueda mejorar el desempeño laboral del personal.

En cuanto a la hipótesis general, los resultados arrojados a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que demuestra un resultado de 0.858, ya que el SPSS 22 lo va a representar que tiene correlación significativa al nivel de 0,01 y en cuanto al sigma (de dos colas) es de 0,000 siendo menos que el parámetro teórico de 0,05 o 5,00% el cual invita a certificar que la hipótesis alterna sí se acepta: Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

Un resultado parecido es la tesis internacional de Duran (2008) en el que concluye que los problemas predominantes que se identificaron fueron, el elevado ruido, manejo inadecuado frente a la manipulación de sustancias químicas, sumado a ello la iluminación y climatización no óptimas para un ambiente laboral. Vemos que la gran mayoría de los encuestados no se les brinda y tampoco toman cierta importancia los medios de protección necesarias para el cumplimiento de sus funciones viendo expuestos a que su salud se vea afectada. La mayoría de accidentes suscitados fueron durante el cumplimiento de sus funciones aun así estas no tienen correspondencia con las variadas diligencias que realizan. Los accidentes que se presentaron no fueron detallados ni menos indagados por los encargados de área de trabajo, por consiguiente, hay una falta de conocimiento de la situación que se presenta con respecto a la salud y la vulnerabilidad de los empleados en este nosocomio.

Frente a nuestra población de estudio vemos que, los accidentes laborales más suscitados encontrados, fueron las caídas, con un manejo ambulatoria sin complicaciones posterior al accidente y concordamos con los resultados expuesto en la tesis internacional de Delgado y Sánchez (2009) concluyó que las circunstancias de construcción de la sala de observación no son las excelentes para la ejecución de las acciones profesionales de los profesionales de salud, porque muestra escenarios indudables de desperfecto y el menaje que se localiza en el espacio para la práctica de los personales no concede las circunstancias de ergonomía y comodidad. La sala de observación no posee dispositivos de seguridad tales como matafuegos, dispositivos de alerta frente a fuego y vías de urgencia. En la sala de observación y en espacios colindantes a ésta se ve la presencia de fauna

dañina, tales como ratones, bichos y pájaros (palomas), que son vectores de padecimientos infecciosos-contagiosos. De conformidad a lo aprendido, el profesional que se expone a altos niveles de peligros ocupacional es el que está integrado por las enfermeras (38%) debido a que tienen contacto directo con los enfermos y sus visitas, manejando todas las cosas que se necesitan para el cuidado de los enfermos y los desperdicios que ellos producen, a su vez se concuerda con la tesis nacional de Cubas (2014) finalizo que las condiciones laborales según la dimensión ambiente físico en las que labora el profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, del distrito de Utcubamba, departamento de Amazonas en su mayoría son condiciones laborales apropiadas.

Teniendo en cuenta la primera hipótesis específica, los valores presentados a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que se representa mediante el número 0.689, cuyo valor SPSS 22 va a interpretar que existe una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (dos colas) es de 0,000 siendo inferior al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% y podemos afirmar entonces que la hipótesis alterna se cumple quiere decir: Existe relación significativa entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

Un resultado parecido es la tesis internacional de Tayupanta (2012) concluyó existe diversas maneras en que las enfermeras se exponen durante su desempeño profesional las cuales son: los dañinos agentes biológicos, sustancias químicas, condiciones inadecuadas climáticas y materiales y también los elementos de la institución, discrepancias ergonómicas, situaciones climáticas y materiales, así como la educación y adiestramiento de los recursos humanos en asuntos de prevención de peligros es bastante pobre, pues el 90% del personal de enfermería manifiesta que no ha recibido adiestramiento con respecto a los peligros y el 100% de auxiliares de enfermería relata que no lo ha recibido y también coincidimos con la tesis nacional de Victorio (2007) tuvo como resultado que la calidad de iluminación en la Digesa es medio o regular, la cantidad de niveles de iluminación se halló en la

categoría alto, la uniformidad de la iluminación se halló en la categoría alta, se concluyó que la calidad de la iluminación en la Digesa es media.

Lo que concierne a la hipótesis específica número 2, los valores detallados por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que se representa mediante el número de 0.578, que SPSS 22 lo va a interpretar con la correlación significativa con un nivel de 0,01 y con un sigma (de dos colas) de 0,000 por lo que como es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, consecuentemente se es posible aceptar que la hipótesis alterna entonces sí se cumple: Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016. Un resultado parecido es la tesis internacional de Nieto (2012) el cual concluyo que en el periodo pre-intervención, la UCIN fue lugar que presento estándares elevados de ruido y la Ucirin, con sonido menor, aunque los grados de ruido medidos en decibeles encontrados en todas las mediciones se hallan por arriba de lo requerido por los estándares internacionales. En la etapa post-intervención, los niveles de ruido posteriormente a la ejecución de actividades para reducirlo mostraron una reducción con relación a los niveles encontrados precedentemente en la UCIN, Ucirin y Cunero de Transición; estos resultados documentan que los espacios anexos al Servicio de Neonatología son más dispuestos a las mejoras, no así la Unidad Toco Quirúrgica, en el cual los personales son temporales de tal modo que no es posible acomodarse a las tácticas para la disminución del ruido.

En aquello concerniente a la hipótesis específica número 3, los valores encontrados con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que se identifica con un número de 0.889, que SPSS 22 interpreta a través de un nivel de correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (2 colas) es de 0,000 siendo más bajo que el parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, por tanto invita a aseverar que la hipótesis alterna sí se cumple quiere decir que: Existe relación significativa entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016. De igual forma lo señala la tesis internacional de Cruz

(2013) en el cual concluyo en plantear una estructura organizacional el cual se efectúe con los requerimientos de un nuevo modelo de Hospital Universal con la única finalidad de prestar servicios de salud completos con mejor eficacia, lo que se efectuó al trazar la organización estructurada mediante la combinación de manera ecléctica de los elementos de la organización habituales de los varios nosocomios que existen en el país y crear una nueva con todos los puntos fuertes de cada unidad médica analizada, y con el nuevo modelo de estructura organizacional descentralizada tuvo como propósito buscar una evolución administrativa en la gestión de la salud, la estructura se formuló con la finalidad de crear una organización que aprenda, se adapte y perfeccione ante los nuevos enfoques de las prácticas clínicas con el fin de tener óptimos resultados y trabajar coordinadamente.

## **V. Conclusiones**

Primera. A través de los resultados obtenidos el cual nos permite que mediante el resultado conseguido a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que se representa con el valor de 0.858, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% y con ello podemos afirmar que la hipótesis alterna sí se cumple: Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes año 2016.

Segunda. Llegando a la conclusión a través del resultado alcanzado del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.689, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 siendo menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% por lo tanto nos permite afirmar que la hipótesis alterna entonces sí se cumple: Existe relación significativa entre las condiciones de ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes año 2016.

Tercera. Se consigue decidir que el valor conseguido de la Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.578, el que el SPSS 22 lo interpreta como una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) siendo de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% mediante mediante el cual podemos afirmar que la hipótesis alterna se cumple: Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes año 2016.

Cuarta. De esta forma se concluye con un valor conseguido de la Rho de Spearman, que va es 0.889, ya que SPSS 22 lo interpreta mediante una correlación significativa al nivel de 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 siendo menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00% y mediante ello podemos afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces quiere decir: Existe relación significativa entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes año 2016

## **VI. Recomendaciones**

- Primera. Al Ministerio de Salud, realizar las gestiones pertinentes respecto a la asignación de presupuesto y de este modo pueda haber un avance en la infraestructura de Policlínico y mediante ello los trabajadores puedan desempeñarse en un ambiente laboral cómodo y con la seguridad del caso de tal manera que puedan cumplir sus funciones destinadas perfeccionando la eficacia organizacional.
- Segunda. En cuanto a las condiciones de ambiente, como la deficiente iluminación se recomienda al comandante superior del policlínico Dinoes se inicie un reconocimiento con el único propósito de identificar las áreas de trabajo con iluminación inapropiada a los requerimientos de las funciones y a las condiciones visuales del empleador e implementar un programa de control sanitario estable en el cual abarque agua potable y hervida, manejo de residuos y control apropiado de vectores.
- Tercera. Solicitamos al comandante superior del policlínico Dinoes facilitar que los trabajadores puedan disfrutar de un horario realmente flexible y que todos sean beneficiados con los horarios que se establezcan, fundamentalmente aquel personal que requiere la necesidad de adecuar el horario a situaciones personales por tener a su cargo a niños, adultos mayores o aquellos que siguen cursos para su desarrollo profesional.
- Cuarta. Por último, se recomienda al comandante superior del policlínico Dinoes impulsar la gestión participativa, a través de ello se logre conseguir una mayor participación de los trabajadores con los objetivos planteados por el Policlínico y por consiguiente dispongan de un mayor control de las condiciones de trabajo, al tiempo que el personal pueda adaptarse a las demandas del trabajo y sus expectativas correspondientes.

## **VII. Referencias**

- Calderón, G. (2014). *Conocimiento sobre los riesgos laborales del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo-2014*. (Tesis para obtener en título de especialista en enfermería en centro Quirúrgico). [http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4442/1/Calderon\\_Izaguirre\\_Geovana\\_Karolina\\_2014.pdf](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4442/1/Calderon_Izaguirre_Geovana_Karolina_2014.pdf)
- Carrasco, S. (2006) Metodología de la investigación científica. *En estrategia y técnica del diseño de la investigación* Cedeprim- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Cubas, M. (2014) *Relación entre las condiciones laborales e identidad profesional de las enfermeras y enfermeros. Hospital de apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba, Amazonas- 2013*. (Tesis para obtener el título de licenciada, en enfermería). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Recuperado de:[http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/231/FE\\_151.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/231/FE_151.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, N. (2013) *Propuesta de estructura organizacional para el hospital universal reforma, Chiapas. (Tesis de maestría)*, Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1377536012835propuestadees.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, *el capital humano de las organizaciones* (9 ed., págs. 28 - 29- 277 - 278). México D.F.: Mc Graw Hill Companies.
- De la Garza, Morales, J. & Gonzales, B. (2013) *Análisis estadístico multivariante*. (1ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Delgado, E. & Sánchez R. (2009) *Estudio de los riesgos ocupacionales por puestos de trabajo y aplicación de normas de bioseguridad en la sala de observación del área de emergencia del hospital Universitario Dr. Luís Razetti en Barcelona-Estado Anzoátegui*. Universidad de Oriente, para optar al título de: ingeniero industrial. <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2114/1/TESIS.II009D34.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014), *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

- Echevarría K. & Mendoza X. (1999). *La especificidad de la gestión pública: el concepto de management público*. En *¿De Burócratas a Gerentes?* Losada y Madorrán (editor), Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D. C.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2004). *Administración. Una Perspectiva Global*. (12a.ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. (10 ed.). Ecoe ediciones.
- Newbold Paul, Carlson William L. & Betty M. Thorne. (2008). *Estadística para Administración y Economía*. Pearson Educación, S.A., Madrid, 2008
- Nieto, A. (2012). *Evaluación de los Niveles de Ruido en una Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado:[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11233/56041\\_nieto\\_sanjuanero\\_adriana.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11233/56041_nieto_sanjuanero_adriana.pdf?sequence=1)
- Ortiz, F. & García, M. (2000). *Metodología de la investigación el proceso y sus técnicas* *En metodología de la investigación* (4 ed.). Editorial Limusa S.A.
- OMS (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Organización Mundial de la Salud, 2010. [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Ramírez Castillo Alejandrino, Ampa Zubieta Isabel & Ramírez Ampa Katherine (2007) *Tecnología de la investigación*. (1 ed.). Editorial Moshera SRL.
- Sánchez, S. (2010). *Metodología: El curso* (1 ed.). CEDEPRIM- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sánchez, S. y Pongo, O. (2014) *Tendencias Contemporáneas: Metodología y Estadística*, Imprenta UNFV. 1a edición. Lima. Perú.
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (3 ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (cuantitativa, cualitativa y mixta)*. En S. Valderrama, *Metodología de la investigación* (3 ed., págs. 182-190). Lima: San Marcos.

- Victorio, A. (2007). *Calidad de iluminación en ambientes de trabajo de la Dirección General de Salud Ambiental* (tesis de maestría) Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2502/Victorio\\_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2502/Victorio_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tayupanta, S. & Ulco, C. (2012). *Riesgos laborales en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones del hospital Carlos Andrade Marín, Quito, junio, 2008*. Tesis para optar el título de especialista en instrumentación quirúrgica y gestión en quirófanos. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/620/1/T-UCE-0006-21.pdf>

## **VIII. ANEXOS**

## **ANEXO 1: ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO**

Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.

### **2. AUTOR (A, E, AS)**

Br. Norma Pillaca Ccasani

### **3. RESUMEN**

La presente tesis denominada “Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico Dinoes, año 2016. El método usado se dio mediante en el tipo básico, de nivel de correlación, a través de un diseño no experimental transversal. El método usado se dio mediante el hipotético-deductivo. La muestra obtenida fueron 48 trabajadores del policlínico Dinoes, año 2016, se han realizado dos instrumentos de obtención de datos por consiguiente ambos pasaron por los filtros convenientes. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.858, con significancia (bilateral) de 0,000 que es menor al parámetro teórico de 0.05, que se interpreta como una correlación que es significativa al nivel de 0.01 (bilateral). Se concluye que estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe una correlación alta de 0.858 frente a las variables condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional.

### **4. PALABRAS CLAVES**

Condiciones ambientales de trabajo, eficacia organizacional, policlínico.

## 5. ABSTRACT

The present thesis called “conditions of work and the organizational effectiveness of the staff working in the Polyclinic Dinoes, in 2016”, with a general **objective** to decide the relationship between the environmental conditions of work and the organizational effectiveness of the staff working in the Polyclinic Dinoes, in 2016. Methodologically, it was framed as the basic type, at correlational level, with a non-experimental cross-sectional study design. The method was hypothetical-deductive, because the problem was observed, the hypotheses were formulated and the appropriate tests were executed. The sample consisted of 48 staff working from the Polyclinic Dinoes, in 2016. Regarding instrumentalization, two data collection instruments have been formulated and both have gone through the corresponding filters. The results of the research were performed using descriptive analysis of the variables and inferential analysis to know the level of correlation using the Spearman Rho test, thus answering the research question, verifying compliance with the objectives and rejecting the null hypothesis. A Spearman Rho correlation coefficient of 0.858 was obtained, with a significance (bilateral) of 0.000 that is lower than the theoretical parameter of 0.05, which is interpreted as a correlation that is significant at the level of 0.01 (bilateral). It was concluded that there is a high correlation between the variable environmental conditions of work and the organizational effectiveness.

## 6. KEYWORDS:

environmental conditions of work, organizational effectiveness, polyclinic.

## 7. INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación representa un fundamento científico debido a la importancia entre la relación de las condiciones ambientales del trabajo y la eficacia organizacional de los trabajadores.

### **Definición**

Condiciones ambientales de trabajo la cual se sustenta teóricamente con (Chiavenato, 2011, p. 193) el cual la puntualizó lugar donde se ejecutan las funciones si lo hace poco agradable, hostil o si siempre está en constante cambio,

o si requiere del trabajador adecuarse para poder cumplir con los objetivos laborales y de esta manera las funciones ejecutadas puedan ser productivas.

Con respecto a Chiavenato (2011) Las medidas de eficacia organizacional como una definición que se compone extensa y ciertamente compleja en virtud de sus variados contactos con sus socios. Existe una serie de complacencias que se ponen en práctica, es cotidiano ver que exista ciertos aprietos y peligro entre si llegando hasta cierto modo ser incompatibles. De esta forma el rol de la dirección es conservar la armonía de los elementos. La eficacia organizacional está integrada por importantes componentes los cuales son:

Chiavenato (2011) La Eficiencia indica el nexo entre salidas y entradas. Se manifiesta en cláusulas de proporciones o indicadores de costo/beneficio, costo/producto o costo/tiempo denominados indicadores importantes. De reducido plazo mediante el cual está conexo con el ciclo entrada, proceso y salida. Predominan los componentes proceso y entrada. En cuanto a los indicadores de eficiencia tenemos: sobre los activos la tasa de rendimiento del capital, o acerca del costo unitario, costo por cliente, costo por producto, índice desperdicio tasa de ocupación, tiempo de no producción. Cabe resaltar que la eficiencia es un componente esencial que conlleva a la eficacia. (p. 30)

Chiavenato (2011) La Satisfacción el organismo es un régimen social que debe dar mayor importancia a los bienes ofrecidos a los conjuntos de interés (prestadores de servicios, consumidores, vendedores y funcionarios). La institución compensa lo que requiere del entorno mediante voluntarismo, mediante el compromiso social, la ética, etc. Los índices de satisfacción que contienen las cualidades de los empleados, rotación de trabajadores, ausentismo, quejas y exigencias, satisfacción del consumidor, etc. (p. 30)

Chiavenato (2011) Desarrollo: la compañía debe invertir en ella para aumentar su progreso y su habilidad de desarrollo. Su progreso está vinculado con el incremento de la fortuna de la institución, con sus activos tangibles e intangibles. Las energías por su realización son aquellos coherentes con planes de adiestramiento y progreso de los trabajadores con distintas orientaciones psicológicas y sociológicas. (p. 30)

## **8. METODOLOGÍA**

El método usado en la tesis se dio mediante en el tipo básico, de nivel de correlación, a través de un diseño no experimental transversal. El método usado se dio mediante el hipotético-deductivo, debido a que se evidencio al problema, y se planteó las hipótesis y se ejecutaron las pruebas adecuadas. La muestra obtenida fueron 48 trabajadores del policlínico Dinoes, año 2016

## **9. RESULTADOS**

En la frecuencia condiciones ambientales de trabajo, del Policlínico Dinoes, la mayoría de encuestados refirieron que existe relación significativa con la eficacia organizacional.

## **10. DISCUSIÓN**

Según estadísticas descriptivas que se presenta en la variable 1 condiciones ambientales de trabajo un 39.6% (19) de encuestados declararon estar muy de acuerdo que las condiciones de ambiente de trabajo debe mejorar en beneficio tanto del personal como de los pacientes y un 45.8% (22) encuestados adujeron estar muy de acuerdo que la eficacia organizacional requiere de una mayor atención de las autoridades del policlínico para poder realizar los cambios oportunos y de esta manera se pueda mejorar el desempeño laboral del personal.

Un resultado parecido es la tesis internacional de Duran (2008) en el que concluye que los problemas predominantes que se identificaron fueron, el elevado ruido, manejo inadecuado frente a la manipulación de sustancias químicas, sumado a ello la iluminación y climatización no óptimas para un ambiente laboral. Vemos que la gran mayoría de los encuestados no se les brinda y tampoco toman cierta importancia los medios de protección necesarias para el cumplimiento de sus funciones viendo expuestos a que su salud se vea afectada. La mayoría de accidentes suscitados fueron durante el cumplimiento de sus funciones aun así estas no tienen correspondencia con las variadas diligencias que realizan. Los accidentes que se presentaron no fueron detallados ni menos indagados por los encargados de área de trabajo, por consiguiente, hay una falta de conocimiento de

la situación que se presenta con respecto a la salud y la vulnerabilidad de los empleados en este nosocomio.

Frente a nuestra población de estudio vemos que, los accidentes laborales más suscitados encontrados, fueron las caídas, con un manejo ambulatoria sin complicaciones posterior al accidente y concordamos con los resultados expuesto en la tesis internacional de Delgado y Sánchez (2009) concluyó que las circunstancias de construcción de la sala de observación no son las excelentes para la ejecución de las acciones profesionales de los profesionales de salud, porque muestra escenarios indudables de desperfecto y el menaje que se localiza en el espacio para la práctica de los personales no concede las circunstancias de ergonomía y comodidad.

## **11. CONCLUSIÓN**

Se concluye que estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe una correlación alta de 0.858 frente a las variables condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional.

## 12. REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, *el capital humano de las organizaciones* (9 ed., págs. 28 - 29- 277 - 278). México D.F.: Mc Graw Hill Companies.
- De la Garza, Morales, J. & Gonzales, B. (2013) *Análisis estadístico multivariante*. (1ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Sánchez, S. (2010). Metodología: *El curso* (1 ed.). CEDEPRIM- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Victorio, A. (2007). *Calidad de iluminación en ambientes de trabajo de la Dirección General de Salud Ambiental* (tesis de maestría) Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2502/Victorio\\_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2502/Victorio_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Norma Pillaca Ccasani, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejos, identificada con DNI 40292041, con el artículo titulado “Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima – diciembre de 2017

---

Br. Norma Pillaca Ccasani.  
DNI: 40292041.

### Anexo 2: Matriz de consistencia

Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			Variable 1: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?	Determinar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.	Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.	V1. Condiciones del ambiente	-Iluminación -Ruido	1,2 3, 4	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo
			V2. Condiciones de tiempo	-Duración jornada laboral. -Períodos de descanso	5, 6 7, 8	Ordinal	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
			V3. Condiciones sociales	-Relaciones sociales. -Organización informal.	9, 10 11, 12	Ordinal	(4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable 2. EFICACIA ORGANIZACIONAL				
¿Cuál es la relación entre las condiciones del ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?	Determinar la relación entre las condiciones del ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.	Existe relación significativa entre las condiciones del ambiente y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos
			V1. Eficiencia	-Recursos -Atención.	1,2 3, 4	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo
			V2. Satisfacción	-Rotación. -Ausentismo	5, 6 7, 8	Ordinal	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo
			V3. Desarrollo	-Aprendizaje -Innovación	9, 10 11, 12	Ordinal	(5) Totalmente en desacuerdo
¿Cuál es la relación entre las condiciones del tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?	Determinar la relación entre las condiciones del tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.	Existe relación significativa entre las condiciones del tiempo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.					
¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016?	Determinar la relación entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.	Existe relación significativa entre las condiciones sociales y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016.					
<b>METODOLOGÍA</b>							
Tipo de investigación: Básico							
Diseño: No experimental – transversal: correlacional.							
Método: Hipotético-Deductivo							
Alcance: personal que labora en el Policlínico Dinoes							
Población: 55							
Muestra: 48							
Muestreo: Probabilístico							

## Matriz de datos

Tabla 17  
Matriz de datos

1- Definición del objetivo	2- Elaboración del diseño muestral	3- Diseño del instrumento	4- Ejecución de la encuesta
Definición del objetivo, que significa responder a la pregunta ¿qué se desea investigar y con qué propósito? Es el ¿qué y el para qué? De esto dependerá en gran parte los siguientes pasos a seguir.	Es la elaboración del diseño muestral, el cual dependerá del universo seleccionado y la cobertura que se pretende. Implica responder a la pregunta de ¿quién proveerá la información que se necesita?	Diseño del instrumento, es el cuestionario a utilizar; lo que implica responder a la pregunta de ¿cómo se captará la información? Además, se define el tipo de preguntas, si serán cerradas o abiertas, debe utilizarse un lenguaje claro, sencillo y directo, y adaptado a la idiosincrasia del encuestado. Debe contar con preguntas que se interrelacionen para permitir un análisis más profundo.	Ejecución de la encuesta. El encuestador debe tener credibilidad, habilidad para realizar las entrevistas y contar con un buen respaldo institucional que permita reducir los márgenes de posibles resistencias.

### Anexo 3: Instrumentos

#### Instrumento de medición de la variable 1

#### Condiciones ambientales de trabajo

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre las condiciones ambientales de trabajo en el Policlínico Dinoes. Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		codificación				
N°	Items	1	2	3	4	5
1	Considera usted que la iluminación dentro del policlínico es buena.					
2	Cree usted que la iluminación dentro de las instalaciones del policlínico no le permite desarrollarse laboralmente en forma óptima.					
3	El ruido que se genera dentro de las instalaciones del policlínico desconcentra y no permite que realice sus labores cotidianas					
4	Cree usted que el policlínico no se preocupa ni prevé la disminución de los ruidos que se ocasionan dentro de las instalaciones donde usted labora.					
5	Considera usted que el horario de jornada laboral está dentro de lo establecido					
6	Se queda usted más tiempo de su jornada laboral					
7	Siente usted que necesita más horas de descanso					
8	Suele venir a trabajar en sus días libres					
9	Considera usted que está comprometido con los objetivos del policlínico					
10	Tiene usted buena relación con sus compañeros.					
11	La falta de personal dentro del policlínico es un problema de siempre					
12	El policlínico se maneja de manera informal					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Instrumento de medición de la variable 2

### Eficacia organizacional

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre la eficacia organizacional en el Policlínico Dinoes.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Items	Codificación				
		1	2	3	4	5
1	Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.					
2	Considera que en toda Institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización.					
3	En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención lo considera como adecuado.					
4	La atención en sus requerimiento solicitados es de manera inmediata					
5	En forma constante rotan los trabajadores					
6	El personal que labora en el policlínico es estable					
7	Falta usted a trabajar al policlínico					
8	No está motivado en realizar sus labores en el policlínico.					
9	Se capacita usted.					
10	El policlínico se preocupa en capacitarlo.					
11	Su desarrollo profesional se ve limitado por falta de innovación en el policlínico					
12	Siente usted que su creatividad es valorada en el policlínico.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### Anexo 4: Validez de los instrumentos



**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide variable 1: condiciones ambientales de trabajo.**

N°	VARIABLE / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: CONDICIONES AMBIENTALES</b>							
01	¿La iluminación es buena?	X		X		X		
02	¿La iluminación no permite que labore en forma óptima?	X		X		X		
03	¿El ruido no permite que labore en forma óptima?	X		X		X		
04	¿El policlíptico no se preocupa por disminuir los ruidos?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 : CONDICIONES DE TIEMPO</b>							
05	¿El horario de jornada laboral está dentro de lo establecido?	X		X		X		
06	¿Se queda usted más tiempo de su jornada laboral?	X		X		X		
07	¿Necesita usted más horas de descanso?	X		X		X		

08	¿Suele venir a trabajar en sus días libres?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 3 : CONDICIONES SOCIALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
09	¿Está usted comprometido con los objetivos del policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿Tiene usted buena relación con sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿La falta de personal es un problema de siempre?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿El policlínico se maneja de manera informal?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable            Aplicable después de corregir            No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: SANCHEZ SORDHAYOR, SEGUNDO RAMIRO

DNI: 10553605

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN SEPTON DE LA SALUD

10 de JUNIO del 2016

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide variable 1: condiciones ambientales de trabajo.**

N°	VARIABLE / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: CONDICIONES AMBIENTALES</b>							
01	¿La iluminación es buena?	X		X		X		
02	¿La iluminación no permite que labore en forma óptima?	X		X		X		
03	¿El ruido no permite que labore en forma óptima?	X		X		X		
04	¿El policlínico no se preocupa por disminuir los ruidos?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 : CONDICIONES DE TIEMPO</b>							
05	¿El horario de jornada laboral está dentro de lo establecido?	X		X		X		
06	¿Se queda usted más tiempo de su jornada laboral?	X		X		X		
07	¿Necesita usted más horas de descanso?	X		X		X		

08	¿Suele venir a trabajar en sus días libres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION 3 : CONDICIONES SOCIALES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
09	¿Está usted comprometido con los objetivos del policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Tiene usted buena relación con sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿La falta de personal es un problema de siempre?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿El policlínico se maneja de manera informal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Amilqueo Baldeón Olivares

DNI: 08671350

Especialidad del validador: Gestión en Salud

15 de 08 del 2016

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide variable 1: condiciones ambientales de trabajo.**

N°	VARIABLE / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: CONDICIONES AMBIENTALES</b>							
01	¿La iluminación es buena?	X		X		X		
02	¿La iluminación no permite que labore en forma óptima?	X		X		X		
03	¿El ruido no permite que labore en forma óptima?	X		X		X		
04	¿El policlínico no se preocupa por disminuir los ruidos?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 : CONDICIONES DE TIEMPO</b>							
05	¿El horario de jornada laboral está dentro de lo establecido?	X		X		X		
06	¿Se queda usted más tiempo de su jornada laboral?	X		X		X		
07	¿Necesita usted más horas de descanso?	X		X		X		

08	¿Suele venir a trabajar en sus días libres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION 3 : CONDICIONES SOCIALES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
09	¿Está usted comprometido con los objetivos del policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Tiene usted buena relación con sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿La falta de personal es un problema de siempre?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿El policlínico se maneja de manera informal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

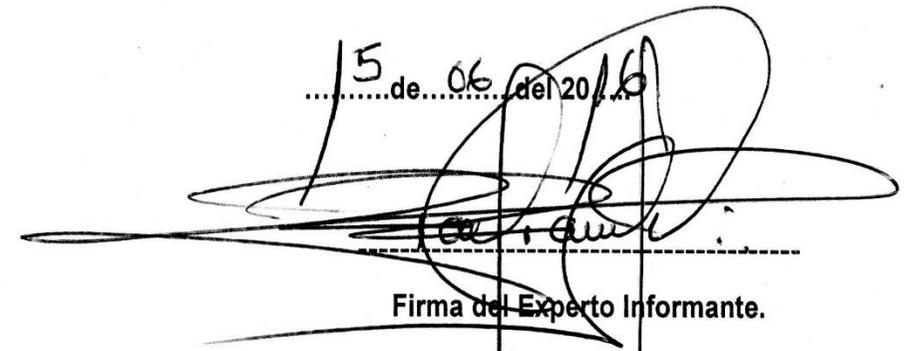
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PAUL REGITO LOZANO

Especialidad del validador: TEMATICO / METADODOLOGO

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide variable 2: Eficacia organizacional.**

N°	VARIABLE / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: EFICIENCIA</b>							
01	¿Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
02	¿Considera que en toda Institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización?	X		X		X		
03	¿En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención lo considera como adecuado?	X		X		X		
04	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: SATISFACCIÓN</b>							
05	¿El personal es estable en el policlínico?	X		X		X		
06	¿En forma constante rotan los trabajadores?	X		X		X		

07	¿Falta usted a trabajar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08	¿No está motivado en realizar sus labores en el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSION 3 : DESARROLLO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
09	¿Se capacita usted?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿El policlínico se preocupa en capacitarlo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Su creatividad es valorada en el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Su opinión no tiene importancia para el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: SANCHEZ SOTOMAYOR, SEGUNDO RAMIRO

DNI: 10553605

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN GESTION DE LA SALUD

10 de JUNIO del 2016

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide variable 2: Eficacia organizacional.**

N°	VARIABLE / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: EFICIENCIA</b>							
01	¿Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
02	¿Considera que en toda Institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización?	X		X		X		
03	¿En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención lo considera como adecuado?	X		X		X		
04	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: SATISFACCIÓN</b>							
05	¿El personal es estable en el policlínico?	X		X		X		
06	¿En forma constante rotan los trabajadores?	X		X		X		

07	¿Falta usted a trabajar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08	¿No está motivado en realizar sus labores en el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSION 3 : DESARROLLO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
09	¿Se capacita usted?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿El policlínico se preocupa en capacitarlo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Su creatividad es valorada en el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Su opinión no tiene importancia para el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Antilequeo Baldeón Olivares

DNI: 08671350

Especialidad del validador: Gestión en Salud

15 de 08 del 2016

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide variable 2: Eficacia organizacional.**

N°	VARIABLE / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: EFICIENCIA</b>							
01	¿Cuenta con los medios o recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
02	¿Considera que en toda Institución la función de recursos humanos es el elemento clave de la estrategia de la organización?	X		X		X		
03	¿En cuanto al trato personal con los usuarios durante la atención lo considera como adecuado?	X		X		X		
04	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: SATISFACCIÓN</b>							
05	¿El personal es estable en el policlínico?	X		X		X		
06	¿En forma constante rotan los trabajadores?	X		X		X		

07	¿Falta usted a trabajar?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
08	¿No está motivado en realizar sus labores en el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 3 : DESARROLLO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
09	¿Se capacita usted?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿El policlínico se preocupa en capacitarlo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿Su creatividad es valorada en el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Su opinión no tiene importancia para el policlínico?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

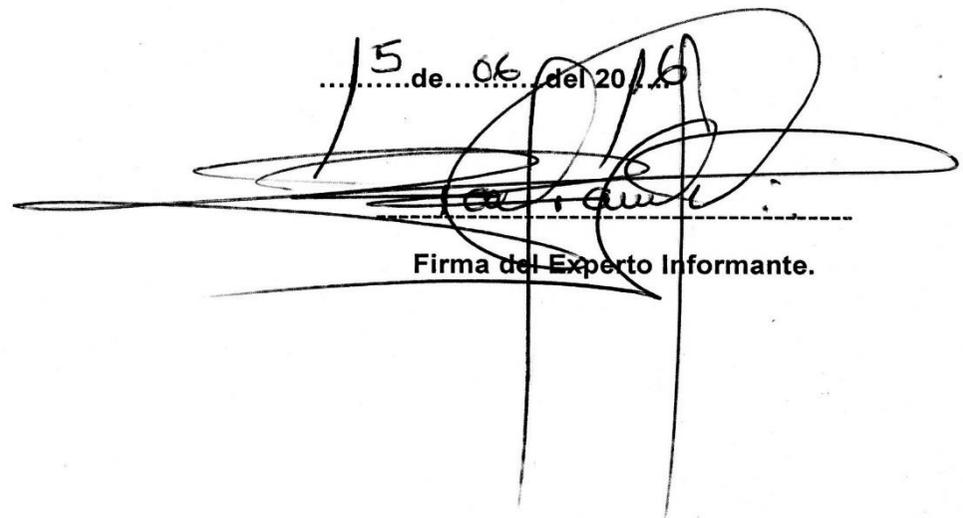
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PAUL REGGITO LOZANO

Especialidad del validador: TEMÁTICO / METODOLOGO

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 06 del 2016



.....

Firma del Experto Informante.

**Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ**

**“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”**

Lima 12 de Diciembre 2016

**A : NORMA PILLACA CCASANI**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y a la vez dar respuesta al pedido de solicitud para el desarrollo de su proyecto de tesis titulado “Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016”, para optar el grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo. Se le otorgará las facilidades del caso para que usted proceda con la realización de su proyecto de investigación y a través de los resultados obtenidos pueda contribuir beneficiosamente con el establecimiento de salud.

**ATENTAMENTE**



*Escuela de Postgrado*
*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

Lima, 02 de diciembre de 2016

Carta P. 1216 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

**Eulogio Julián Ccoillar Quispe****CMDTE S PNP JEFE DEL POLICLINICO PNP DINOES**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NORMA PILLACA CCASANI** identificado(a) con DNI N.° **40292041** y código de matrícula N.° **7000894394**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional  
del personal que labora en el Policlínico Dinoes, año 2016"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Director de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte



**265707**  
**E. JULIAN CCOILLAR QUISPE**  
 CMDTE S PNP,  
 JEFE DEL POL DINOES PNP

### Anexo 6: Base de datos

Prueba piloto confiabilidad.

Aplicada al Policlínico DINOES en el mes de diciembre 2016.

#### Base de datos de la Variable 1

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3
2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2
3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1
4	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1
5	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2
6	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
8	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1
11	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
12	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3
13	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
14	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2
15	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2

Tabla 18

Prueba piloto de la confiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	12

### Base de datos de la Variable 2

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3
2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3
3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1
4	4	1	2	2	4	4	4	4	2	1	4	1
5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2
6	2	4	5	4	4	4	4	5	1	2	2	4
7	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
10	3	4	5	5	3	4	3	5	1	1	3	4
11	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
12	3	4	3	4	3	4	2	3	1	3	3	4
13	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
14	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4
15	4	4	4	4	2	4	4	5	1	2	4	4

Tabla 19

Prueba piloto de la confiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	12

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816754&s=1&lang=es&i=894960382>

feedback studio | Tesis Maestría 2da entrega | /5

Originality | GradeMark | PeerMark | condiciones.docx | turnitin | 16% | 0.0

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico**  
Dinoes, año 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**  
**Br. Pillaca Ccasani Norma**

**Resumen de Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo de estudiante	12%
2	usmp-investiga.org fuente de Internet	1%
3	riib.udo.edu.ve fuente de Internet	1%
4	rttesis.pe fuente de Internet	<1%
5	cedoc.cies.edu.ni fuente de Internet	<1%
6	Entregado a Universida... Trabajo de estudiante	<1%
7	docplayer.es fuente de Internet	<1%

Página: 1 de 131 | Número de palabras: 25993

20:48 | ESP | 12/12/2017



### **Acta de Aprobación de originalidad de tesis**

Yo, Mario R. Sánchez Camargo, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Condiciones Ambientales de Trabajo y la Eficacia Organizacional del Personal que Labora en el Policlínico Dinoes, Año 2016”** del estudiante **Norma Pillaca Ccasani**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de herramientas Turnitin, he constado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato **16%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Ate, 04 de febrero del 2017



---

Mario R. Sánchez Camargo

DNI: 40286394



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Pillaca Ccasani Norma

D.N.I. : 40292041

Domicilio : Calle Chavin 350 Cooperativa Andhuarlas Sta Anita

Teléfono : Fijo : 4430097 Móvil 992205824

E-mail : normapill@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestra  Doctorado

Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PILLACA CCASANI NORMA

Título de la tesis:

Condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional del personal que labora en el policlínico Dinos, año 2016.

Año de publicación : 2016

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

11-08-2016

213-18  
Joaquin Vertiz



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO



*[Handwritten signature]*

## FORMATO DE SOLICITUD

### SOLICITA:

Visto Bueno para  
la tesis

### ESCUELA DE POSGRADO

NORMA Pelloca Ceasani con DNI N° 40292041  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Calle Charin 350 cooperativa Andahuaylas Santa Anita  
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-I del programa: Maestría en Gestión  
(Promoción) (Nombre del programa)  
de los servicios de la Salud identificado con el código de matrícula N° 7000894394  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto bueno para empastado



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, ..... de ..... de 2018

*[Handwritten signature]*  
(Firma del solicitante)

### Documentos que adjunto:

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....

### Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 992205824  
Email: norma.pilla@hotmail.com