



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño
laboral en el servicio de patología clínica del HNHU. 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Gaby Ramón Torpoco

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dr. Juan Mendez Vergaray
Presidente

Dra. Gladys Sanchez Huapaya
Secretario

Dr. Chantal Jara Aguirre
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Alejandro y Felicia por su apoyo incondicional y por ser mi motivación principal para querer ser mejor cada día.

A mis hermanos. Julio, Teresa, Elizabeth y Felicia, por todo el respaldo incondicional en todos los aspectos de mi vida.

A mis sobrinos que son el impulso para seguir y alcanzar mis metas

A mis amigos y compañeros que de una u otra forma fueron partícipes de este proceso con su apoyo y consejos.

Gaby Ramón Torpoco

Agradecimiento

A mi asesor de tesis Dr. Mitchell Alarcón Díaz por su apoyo constante en la realización de esta investigación.

A la jefatura del Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue y compañeros de trabajo por la colaboración brindada en la ejecución de este trabajo.

A todo ello, gracias.

Declaración de autenticidad

Yo Gaby Ramón Torpoco, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10700723 con la tesis titulada “Condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el servicio de patología clínica del HNHU.2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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.

Los Olivos Julio del 2017

Firma.....

Nombres y apellidos: Gaby Ramón Torpoco.

DNI: 10700723

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada “Condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el servicio de patología clínica del HNHU.2016”. La investigación tiene como finalidad establecer la relación entre las Condiciones ambientales y el desempeño laboral del personal asistencial en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue .El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.2 Antecedentes	17
1.3 Fundamentación científica técnica o humanística	22
1.4 Justificación	30
1.5 Problema	32
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
II. Marco Metodológico	37
2.1 Variables	38
2.2 Operacionalización de variables	39
2.3 Metodología	40
2.4 Tipos de estudio	41
2.5 Diseño	41
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.7.1 Técnica de La Encuesta	43
2.8 Métodos de análisis de datos	46
2.9 Aspectos éticos	48
III. Resultados	49
3.1. Presentación de los resultados descriptivos	50
3.2 Prueba de normalidad	63

IV. Discusión	73
V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	83
VIII. Anexos	88
Anexo A. Matriz de Consistencia	89
Anexo B. Matriz de datos	93
Anexo C. Instrumento	97
Anexo D. Carta de consentimiento informado (Si corresponde Formato de validación de instrumento	103

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable condiciones ambientales hospitalarias	39
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Desempeño laboral	40
Tabla 3.	Escalas y baremos de la variable condiciones ambientales hospitalarias	44
Tabla 4.	Escalas y baremos de la variable Desempeño laboral	44
Tabla 5	Frecuencia de Condiciones ambientales hospitalarias	50
Tabla 6	Frecuencia de Ambiente laboral	51
Tabla 7	Frecuencia de infraestructura y espacio físico	52
Tabla 8	Frecuencia de Ergonomía e inmobiliario	54
Tabla 9	Frecuencia de higiene y seguridad	55
Tabla 10	Frecuencia de desempeño laboral	56
Tabla 11	Frecuencia de Orientación de resultados	57
Tabla 12	Frecuencia de calidad	58
Tabla 13	Frecuencia de relaciones interpersonales	59
Tabla 14	Frecuencia de Iniciativa	60
Tabla 15	Frecuencia de Trabajo en equipo	61
Tabla 16	Frecuencia de Organización	62
Tabla 17	Prueba de normalidad	63
Tabla 18.	Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y desempeño laboral.	64
Tabla 19.	Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y orientación de resultados.	66
Tabla 20	Prueba de Correlación de Spearman de condiciones	

	ambientales hospitalarias y calidad.	67
Tabla 21	Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y relaciones interpersonales.	68
Tabla 22	Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa.	69
Tabla 23	Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y trabajo en equipo.	71
Tabla 24	Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y organizacion.	72

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de Condiciones ambientales hospitalarias	50
Figura 2. Nivel de ambiente laboral	52
Figura 3. Infraestructura y espacio físico	53
Figura 4. Nivel de ergonomía e inmobiliario	54
Figura 5. Nivel de higiene y seguridad	55
Figura 6. Nivel desempeño laboral	56
Figura 7. Nivel de Orientación de resultados	57
Figura 8. Nivel de calidad	58
Figura 9. Nivel de relaciones interpersonales	59
Figura 10. Nivel de Iniciativa	60
Figura 11. Nivel de Trabajo en equipo	62
Figura 12. Nivel de Organización	63

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre Condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el servicio de patología clínica del HNHU. 2016.

La muestra estuvo conformada por 78 miembros del personal asistencial que pertenecen al servicio de patología clínica. El diseño de la investigación que se utilizó es de tipo transversal- correlacional, la recolección de la información se realizó mediante la aplicación de un instrumento tipo encuesta que permitió medir la variable Condiciones ambientales conformado por 25 ítems cuya escala de frecuencias iban de adecuada, parcialmente adecuada e inadecuada y la variable Desempeño laboral conformado por 19 ítems cuya escala de frecuencias iban de siempre, a veces y nunca.

Posteriormente el análisis estadístico de los datos se realizó a través de tablas numéricas y porcentuales representadas por gráficos, donde los resultados de la investigación determinaron que existe relación significativa entre la variable Condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el servicio de patología clínica del HNHU. 2016, con un nivel de significancia rho de Spearman, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho =0 ,852). La cual demuestra una relación positiva, con correlación positiva alta; al revisar la significación de ($\rho = 0.852 < \alpha = 0.05$). Se concluye que las Condiciones ambientales y el desempeño laboral en el personal asistencial del Servicio de Patología Clínica tienen una relación positiva alta, sin embargo no se debe soslayar las expectativas del personal asistencial y los problemas actuales del Hospital Nacional Hipólito Unanue, realizando programas y estrategias de mejora continua que involucre al equipo gerencial del Hospital Nacional Hipólito Unanue y a los jefes del Servicio de Patología Clínica teniendo en cuenta las dimensiones indicadas por los resultados de este estudio que influyen en el desempeño laboral.

Palabras claves:, Condiciones ambientales ,desempeño laboral ,personal asistencial .

Abstract

This research was carried out with the purpose of determining the relationship between hospital environmental conditions and work performance in the HNHU clinical pathology service. 2016.

The sample consisted of 78 members of the care staff who belong to the clinical pathology service. The research design used was of a transverse-correlational type, the information was collected through the application of a survey-type instrument that allowed the measurement of the variable Environmental conditions conformed by 25 items whose frequency scale was adequate, partially Adequate and inadequate and the variable Work performance made up of 19 items whose frequency scale went as usual, sometimes and never.

Subsequently, the statistical analysis of the data was done through numerical and percentage tables represented by graphs, where the results of the investigation determined that there is a significant relationship between the variable Hospital environmental conditions and the work performance in the clinical pathology service of HNHU. 2016, with a level of Spearman's rho significance, (bilateral = 000, 05, Rho = 0.852). That shows a positive relationship, with high positive correlation; By reviewing the significance of ($\rho = 0.852 < \alpha = 0.05$). It is concluded that the environmental conditions and the work performance in the medical staff of the Clinical Pathology Service have a high positive relation, however, the expectations of the care staff and the current problems of the National Hospital Hipólito Unanue should not be ignored, carrying out programs and strategies Of continuous improvement that involves the management team of the National Hospital Hipólito Unanue and the heads of the Clinical Pathology Service taking into account the dimensions indicated by the results of this study that influence the work performance.

Keywords: Environmental conditions, labor performance, care personnel.

I. Introducción

1.1 INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de medir el desempeño laboral en relación a las condiciones ambientales hospitalarias del Servicio de Patología Clínica (técnicos, tecnólogos) del HNHU, 2016.

Es por esta razón que el proyecto de investigación se ha enfocado, en el efecto de las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral para así informarnos como se encuentra relacionado el trabajador y determinar si las deficientes condiciones ambientales hospitalarias influye con el desempeño laboral. Recordando que somos una entidad de salud y nuestro rendimiento laboral como departamento debe ser oportuna y de calidad satisfactoria. Para así realizar mejoras a través de la comprensión del problema y diseño de estrategias para el cambio y alcanzar las metas programadas.

El Ministerio de Salud (MINSA) tiene la responsabilidad indelegable de guiar el desarrollo del Sistema nacional de Salud y asegurar su efectivo desempeño para responder a las necesidades sanitarias y expectativas de la población. En esa perspectiva, el MINSA ha visto por conveniente elaborar el Documento Técnico “Modelo de Gestión Hospitalaria” con el objetivo que se disponga de un marco conceptual y operativo que defina la forma de regular la gestión hospitalaria por el Estado, a fin de contribuir a mejorar la calidad de atención en los establecimientos de salud a través de una gestión que genere condiciones para el desarrollo eficiente y seguro de los procesos clínicos y administrativos.

Por lo tanto la calidad en la atención sanitaria constituye uno de los objetivos primordiales del programa de gestión hospitalaria y para eso se desarrollan una serie de actividades orientadas a medir la percepción del usuario y la calidad extrínseca. Asimismo se desconoce la calidad intrínseca del personal, que es la relacionada directamente al logro de los resultados en busca de la mejora del estado de salud de los pacientes.

Las condiciones ambientales muchas veces pueden ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución y puede ser un factor de distinción e

influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto si las condiciones ambientales en la que se encuentra el personal de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipolito Unanue (HNHU) no son las más adecuadas en el desarrollo de la actividad laboral, como por ejemplo, carga laboral, exposición de temperaturas extremas, jornadas extensas de trabajo, exposición a riesgo biológico, trabajo de pie en puestos mal diseñados y sin pausas, falta de lugares de descanso, inapropiada evaluación del desempeño, programas de capacitación mal planteados, etc., no podrán desempeñar con éxito sus funciones de trabajo por lo tanto se cometerán errores y accidentes en el proceso laboral a su vez el mal servicio será evidente, disminuirá su rendimiento laboral, estarán desmotivados y finalmente la calidad del servicio no será la más óptima. Las dificultades observadas en la prestación de servicio de salud y las múltiples quejas recibidas evidencian insatisfacción por parte de los usuarios y justifican estudios que permitan aportar elementos de análisis y posteriormente permitan la intervención del personal que se haga cargo de corregirlos.

A fin de colocar los estándares de calidad en función a la finalidad de mejorar la calidad de la atención que se brinda en la unidad productora de servicios de patología clínica, tanto en los servicios médicos de apoyo públicos y privados del sector salud. Se crea la Norma técnica de salud de la unidad productora de servicios de patología clínica (NTS N° 072-MINSA/DGSP-V.01) Cuyo fin es regular las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos humanos para brindar el servicio de Patología Clínica.(Minsa ,2010).

El trabajo de investigación se realizó en el período de Octubre a Noviembre del 2016, con una población de 99 personas, del servicio de Patología Clínica, que laboran en todas las áreas de laboratorio clínico en los tres turnos de trabajo, mediante la aplicación de dos instrumentos (cuestionarios), para establecer la relación entre las deficientes condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral.

La relación del Desempeño Laboral y Condiciones Ambientales Hospitalarias se realiza mediante el cuestionario donde se abarcó los temas personales, la importancia de su labor para la buena gestión organizacional y la

Evaluación de desempeño aplicada sobre su actividad laboral. En las evaluaciones del rendimiento laboral hay tres actitudes que se toma en cuenta, para medir la productividad de los trabajadores: la satisfacción en el trabajo, la expresión participativa y el compromiso organizacional, que influyen en la satisfacción y rendimiento del individuo, se puede decir que es el grado de relación entre sus necesidades y el rendimiento laboral.

Con el fin de mejorar el proceso de mejora continua en el servicio de patología clínica del HNHU se ha visto por necesario realizar evaluaciones mensuales, mediante el uso de cuestionarios y así ubicar las fortalezas y debilidades en el personal. De tal manera que las debilidades son ubicadas y reestructuradas para mejorar en beneficio de los pacientes.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes Internacionales.

Martínez (2011) en su investigación: *Evaluación de las Condiciones de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria*; presentado para optar el título Doctor en Medicina en la universidad de La Plata (Argentina), en el cual su objetivo general fue evaluar las condiciones y medio ambiente de trabajo en un centro de salud de atención primaria. El diseño fue no experimental, descriptivo de corte transversal, el método de la investigación fue Hipotético Deductivo, la técnica Encuesta; y Se concluyó que el “Mejoramiento de la Infraestructura y los Riesgos del Centro de Salud” sería la alternativa más conveniente. Pero dado los escasos recursos económicos que se disponen se aprovecharía la fortaleza interna de personal capacitado para desarrollar las mejoras en dicho centro de Atención Primaria, al igual que la motivación del personal y el tiempo disponible de algunos integrantes del mismo Centro de Atención, mejorando el ambiente de trabajo en dicho centro de Atención Primaria. A la vez que en el presente trabajo se identificó diversos factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral. Y se plantearon ideas en busca de la mejora de la satisfacción del personal, sobre todo en lo referente a la atención.

Leon (2012) en el trabajo de investigación titulado: *Las Condiciones de trabajo y su Relación con el Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Abel Gilbert Ponton*. Presentado para optar el grado académico de Psicóloga Industrial Guayaquil - Ecuador, este estudio tuvo por objetivo la relación entre las condiciones de trabajo del personal de enfermería y su desempeño laboral en el Hospital Abel Gilbert Ponton. Su diseño fue no experimental de tipo transeccional, descriptivo-correlacional, el propósito de esta investigación es indagar las relaciones entre las variables y se recolectaron datos en un tiempo único. La técnica usada es la encuesta y la entrevista en este caso en una modalidad grupal. El estudio se vale tanto de los métodos cualitativos como cuantitativos buscando aprovechar las bondades de ambos y compensar sus límites por lo que consideramos tiene una metodología mixta. Se concluye que al analizar la influencia negativa y positiva de las condiciones de trabajo sobre el desempeño laboral se puede comprobar que la hipótesis planteada es apoyada por los datos ya que las condiciones de trabajo inadecuadas disminuyen el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

Kiruja, A. y Karanja ,H. (2013) en su investigación: *Relación del ambiente de trabajo con el desempeño de los empleados en instituciones públicas de nivel medio TIVET en Kenia*. Se buscó determinar la relación del ambiente de trabajo en el desempeño de los empleados en las instituciones públicas de Kenia. El resultado mostró una correlación positiva débil entre el ambiente de trabajo y el desempeño del empleado que fue estadísticamente significativa, $r(285) = 0.216$, $p < 0.05$. El coeficiente positivo significa que existe una relación directa: cuando el ambiente de trabajo es propicio, el desempeño de los empleados aumenta y, por lo tanto, el ambiente de trabajo es un importante predictor del desempeño de los empleados en las instituciones TIVET de nivel medio público en Kenia. Concluyeron que algunas instituciones necesitan urgentemente mejorar las condiciones de trabajo con el fin de proporcionar un mejor ambiente de trabajo para que los empleados tengan un mejor desempeño.

Husnain, K. y Amran F. (2012) en su investigación titulada: *El impacto del ambiente de trabajo y ambiente físico*, encontraron que las variables tienen correlación positiva y fuerte con la institución hospitalaria. Este estudio puede dar

una idea a los ejecutivos y los diseñadores de instalaciones para construir áreas hospitalarias que de una manera proporcionen comodidad, seguridad y calidad en el cuidado del paciente. Se encontró que el ambiente de trabajo y el ambiente físico presenta una correlación de $R=0,897$. La conclusión que se confirmó es que los dos ambientes: Ambiente de trabajo (apoyo del supervisor, apertura de la comunicación y trabajo en equipo) y ambiente físico (calidad de las áreas del paciente, seguridad y calidad de los espacios de trabajo) se relacionan además con el compromiso del profesional.

Platis, Reklitis y Zimeras (2015) en el trabajo de investigación titulada: *Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los servicios de salud*. Investigaron la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral. Los análisis se llevaron a cabo en el Centro Nacional de Administración Pública y Gobierno Local durante el proceso de formación, se usó un cuestionario con escala de Likert distribuidos a 246 personas (enfermeras). Los cuestionarios de satisfacción en el trabajo están representados en los siguientes resultados considerando ρ -Spearman: auto-satisfacción de la cantidad de trabajo vs auto-satisfacción de la productividad ($r = 0,76$); auto-satisfacción de las iniciativas vs auto-satisfacción de los objetivos de trabajo ($r = 0,66$) y auto-satisfacción de iniciativas vs autosuficiencia de mejoras de calidad ($r = 0,7$).

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Díaz y Gaviria (2013) en su investigación: *Estrés Laboral y su relación con el Desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril –Julio 2013*. Presentado para optar el grado académico de Licenciada en Enfermería. Cuyo objetivo de investigación es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte transversal. La Población estuvo conformado por 60 enfermeros(as) que trabajan en los servicios medicina, pediatría, cirugía, gineco-obstetricia y emergencia del Hospital II-2 Tarapoto, que cumplieron con los criterios de inclusión. La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario. Las cuales

servieron para determinar el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Por lo tanto se concluye que el estrés afecta a la salud y al bienestar del personal de enfermería; así como también a la satisfacción laboral personal y colectiva. Según el estudio realizado se observa que el estrés laboral en el hospital II-2 es causada por diversos factores como son: ambientales, físicos psicológicos, etc. Para lo cual se realiza algunas indicaciones como son: Mejorar los ambientes laborales, contrato de personal, reparto equitativo del personal.

Monteza (2012) en su trabajo investigación titulada: *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo, 2010*. Presentado para optar el grado académico de Magister en Enfermería. Cuyo objetivo fue analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga. El estudio fue de tipo Cuantitativo y de diseño descriptivo transversal. La Población estuvo conformado por las enfermeras(as) que trabajan en los servicios de centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. La muestra se consideró 46 de los 48 enfermeros del centro quirúrgico del Hospital. Se realizó un muestreo no Probabilístico por conveniencia. Se concluyó que El clima laboral influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Essalud Chiclayo. El ambiente Hospitalario donde se desempeñan los enfermeros del Hospital Essalud Chiclayo no cuenta con un ambiente adecuado donde le permita un buen desarrollo profesional, personal, social alterando la armonía del clima laboral que afecta la atención del paciente.

Vásquez. (2013) en su investigación: *Factores De La Motivación Que Influyen En El Comportamiento Organizacional Del Equipo De Salud De Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo 2011*. Presentado para optar el título de Magister en Enfermería. Cuyo objetivo fue establecer la correlación de los factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud en Centro Quirúrgico. HRDLM- Chiclayo, 2011. El tipo de estudio de esta investigación fue cuantitativa y se utilizó el diseño correlacional. La Población estuvo constituida por 42 trabajadores de salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo y de acuerdo a grupo

ocupacional: 14 enfermeras, 09 médicos anesthesiólogos, 10 médicos generales cirujanos, 02 médicos gineco- obstetras, 03 médicos traumatólogos y 04 médicos cirujanos especialistas. Se seleccionó el muestreo por conveniencia, utilizando el total de la población de trabajadores de salud que laboran en Centro Quirúrgico del HRDLM . En conclusión existen una serie de limitaciones y problemas inmersos en el trabajo cotidiano, donde muchas veces se observa la rutinización del trabajo, las condiciones infraestructurales donde el personal de salud laboral. Se recomienda a los directivos de la Institución de Salud donde se realizó el estudio gestionar y promover mejoras en los factores ambientales que influyen en el comportamiento de los trabajadores, mediante propuestas de proyectos de inversión.

Zelada (2015) en su investigación: *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014* . Presentado para optar el título de Especialista en Enfermería en Salud Pública. Donde su objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014. La investigación fue de tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 28 miembros del personal asistencial. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Por lo tanto se concluye que el nivel satisfacción laboral del centro de salud Conde de la Vega esta disminuida debido a la carencia de diversos factores y a la falta de complacencia y/o logro de objetivos obtenidos de la labor que desempeñan referidos a las dimensiones de trabajo actual, trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelación con sus compañeros de trabajo y ambiente de trabajo. Entonces si el fin es aumentar el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega se debe implementar un plan de mejora continua de la calidad y promover el trabajo en equipo, orientado a mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Cayetano (2015) en su investigación: *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera edyficar – Chimbote: 2014*. Presentado para optar el título de Licenciado en Administración. Y su objetivo fue

determinar de que manera las Condiciones laborales influyen en el desempeño de los colaboradores de la financiera Edyficar. El metodo usado para contrastacion de hipotesis es el diseño descriptivo transeccional de una sola casilla . La técnica que se uso fue la encuesta, aplicado previo consentimiento informado. Por lo tanto se concluye que las condiciones laborales influyen de manera negativa en el desempeño de los colaboradores de la financiera edyficar de la ciudad de Chimbote . Demostrándose que las actitudes negativas, entre otras, alteran el ambiente y las condiciones en el trabajo diario debilitando el compromiso con la empresa y la organización. Los directivos de la Institución financiera edyficar deben gestionar estrategias de cambio para mejorar las condiciones laborales que influyen en el comportamiento de los trabajadores especialmente en el mejoramiento de las relaciones interpersonales, reconocimiento, capacitaciones constantes.

MINSA (2010) en su investigación: *Norma técnica de salud de la unidad productora de servicios de patología clínica*. Estudio: La Regulación de las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos humanos para brindar el servicio de Patología Clínica.

MINSA (2005) en su investigación: Manual de Bioseguridad en el Laboratorio.

MINSA (2011) Competencias Laborales para la Mejora del Desempeño de los Recursos Humanos en Salud

1.3 Fundamentación científica técnica o humanística

1.3.1 V1: Condiciones Ambientales Hospitalarias

Es el conjunto de factores físicos, biológicos y sociales existentes en un lugar y en un momento determinado, que pueden influir en la vida y el trabajo de las personas que se encuentren en dicho lugar

La Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) considera al lugar de trabajo como un área central y prioritaria para la promoción de la salud, expresando que “la salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un

ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Existen muchos conceptos sobre condiciones ambientales hospitalarias, como:

Chiavenato (2001) afirma

Las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores, que pueden hacerlo desagradable, molesto o sujeto a riesgos, lo cual exige que el ocupante del cargo se adapte bien para mantener su productividad y rendimiento en sus funciones (p. 336).

Apuy (2008) manifiesta

Las condiciones físicas de la infraestructura, debe reunir un contexto favorable, para no alterar el trabajo de los empleados y su salud, en condiciones inapropiadas, éstos se verán afectados de diferentes formas: desde lesiones físicas hasta psicológicas, también existen otros elementos del entorno físico que pueden interferir en la capacidad de atención de las personas como la intensidad de la luz, el ruido, la temperatura (aire acondicionado que se mantiene en el servicio), aunado al hacinamiento de pacientes en los cubículos o en sillas, la higiene y apariencia del lugar, son algunos de los factores que se asocian con la satisfacción laboral.(p.15).

Leon (2012) las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo. (p.15).

MINSA (2009) El ambiente destinado al laboratorio debe contar con “buena ventilación e iluminación natural y artificial, con espacios suficientes para que los procesos de los análisis sean fluidos” (p.18).

Dimensiones de la primera variable:**Dimensión 1: Ambiente Laboral**

Según Chiavenato (2001) afirma: “El ambiente Laboral son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo”. (p. 482).

Entonces podemos decir que Ambiente Laboral es el área o espacio físico determinado para la realización de tareas encomendadas en un tiempo determinado.

Indicadores Dimensión 1:

Presencia de áreas iluminadas y ventilación

Temperatura del lugar de trabajo.

Presencia de ruido en el lugar de trabajo.

Dimensión 2: Infraestructura y espacio físico

Apuy (2008) afirmo

Toda organización, necesita de una serie de condiciones y de infraestructura física apropiadas, una localización geográfica, para hacer accesible los servicios de salud a la población de una manera funcional, que les permita satisfacer las expectativas de los usuarios internos como externos. Igualmente las condiciones ambientales físicas y psicosociales, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, deben ser congruentes con la naturaleza misma del trabajo. (p.23).

Por lo tanto Infraestructura y espacio físico es el conjunto de elementos físicos usados para la realización de determinadas actividades en tiempo específico.

Indicadores Dimensión 2:

Lugares de trabajo de tamaño reducido.

Distribución inadecuada de ambientes de trabajo.

Dimensión 3: Ergonomía de mobiliario

León (2012) afirmo

La Ergonomía es una ciencia que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aquellos aspectos que afectan al entorno artificial construido por el hombre relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste. En todas las aplicaciones su objetivo es común: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores. El planteamiento ergonómico consiste en diseñar los productos y los trabajos de manera de adaptar éstos a las personas y no al medio. (p.17).

Entonces podemos decir que la Ergonomía es la ciencia que analiza la interacción entre el ser humano y el medio donde se desarrolla con el objetivo de promover el bienestar humano y el rendimiento.

Indicadores Dimensión 3:

Características del lugar de trabajo.

Características del mobiliario para trabajo (personal, pacientes).

Dimensión 4: Limpieza y seguridad:

Chiavenato (2001) afirmo

“La seguridad y la limpieza en el trabajo constituyen dos actividades estrechamente relacionadas orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.” (p.478).

Por lo tanto limpieza y seguridad son actividades relacionadas que buscan garantizar un medio ambiente de trabajo adecuado, donde los trabajadores puedan desarrollar sus actividades.

Indicadores Dimensión 4:

Condiciones de organización, limpieza y Bioseguridad en el área de trabajo.
Presencia y ubicación de equipos de Bioseguridad.

1.3.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Definición: Desempeño laboral:

Es la utilidad o rendimiento que un trabajador realiza en el cumplimiento de las tareas encomendadas en un tiempo determinado.

El Ministerio de Salud (MINSA) ha asumido el reto de introducir grandes cambios en el sistema de salud, como el aseguramiento universal y la descentralización; estos nuevos retos, requieren nuevas tareas y funciones que los recursos humanos en salud deben desarrollar es decir, definir los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un trabajador de salud para alcanzar los resultados esperados de su desempeño. En ese contexto, se hace necesario alinear el desempeño de los trabajadores de salud con los objetivos y estrategias del sector y para ello, se necesita identificar las contribuciones de cada trabajador de salud al logro de las metas y objetivos planteados por el Ministerio de Salud, es decir, definir las competencias laborales genéricas. (p.17).

Existen muchos conceptos sobre desempeño laboral, como:

Para Chiavenato (2001) el desempeño laboral es “el comportamiento de la persona en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal

del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos fijados” (p.359).

Por su parte Leon (2012) manifestó

El desempeño laboral es el efecto neto del esfuerzo de una persona que se ve modificado por sus habilidades, rasgos y por la forma en que percibe su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física o mental, o de ambas, que es gastada cuando las personas realizan su trabajo, pudiéndose concluir que el rendimiento profesional de las personas varía según sus esfuerzos, habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice. (p.23).

Dimensiones de la segunda variable:

Dimensión 1: Orientación de resultados

Así mismo Norma (2012) afirma

Acción y efecto de Orientar u orientarse. Posición o dirección de algo con respecto a un punto cardinal (pp. 382).

Entonces podemos decir que la orientación de resultados es la acción de informar a las personas con respecto alguna duda.

Indicadores Dimensión 1:

Sobrecarga Laboral.

Dimensión 2: Calidad

De igual manera Hernández y Plaza, (2012) afirmaron

“Proporciona la documentación adecuada y va más allá de las exigencias. Se evalúa exactitud, seriedad, claridad y utilidad”. (p.43).

Entonces podemos decir que Calidad es la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según los parámetros establecidos.

Indicadores Dimensión 2:

Uso racional de los recursos.

Cumplimiento de procesos según lo establecido en el área de trabajo.

Trato al realizar el trabajo.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Franco y Fuentes (2005) manifestaron

“Las relaciones interpersonales en un empleado, es la interacción cotidiana que tiene lugar diariamente entre los miembros de un grupo de trabajo, miembros de un mismo departamento o miembros de una empresa”. (p.24).

Entonces podemos decir que las relaciones interpersonales es la capacidad de los seres humanos de crear vínculos sociales para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de las personas que nos rodean.

Indicadores Dimensión 3:

Conflicto Personal en el trabajo.

Dimensión 4: Iniciativa

Hernández y Plaza (2012) afirmaron

Iniciativa es la capacidad que tienen para actuar sin necesidad de indicársele, es decir, saber si una persona proactiva capaz de afrontar problemas y nuevas situaciones. Es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje. (p.43).

Entonces Iniciativa es la predisposición de actuar de una manera espontánea para mejorar los resultados sin necesidad de requerimiento externo.

Indicadores Dimensión 4:

Reacción Negativa con el trabajo.

Dimensión 5: Trabajo en equipo

Por su parte Apuy (2008) afirmo

La gestión organizacional basa su función en el trabajo en equipo, en cada una de las unidades y entre las unidades administrativas, mediante la participación organizada del grupo, en un ambiente de apoyo mutuo y contribución activa, rescata de cada una de ellas la parte más valiosa, al obtener una decisión más enriquecida, complementando los conocimientos y experiencias diferentes, en el logro de metas institucionales y del equipo. (p.68).

Entonces trabajo en equipo es la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que generalmente beneficia a todo el grupo.

Indicadores Dimensión 5:

Disposición para colaborar en el trabajo.

Dimensión 6: Organización

De igual manera Chiavenato (2004) manifestó

Las Organizaciones cumplen una doble función técnica (relacionada con la coordinación del trabajo y la ejecución de las tareas con la ayuda de la tecnología disponible) y social (que se refiere a la manera de interrelacionar a las personas, al modo de hacerlas trabajar juntas. (p. 25).

Por lo tanto Organización es la secuencia como se dispone un área para lograr los resultados deseados.

Indicadores Dimensión 6:

Programación en las áreas de trabajo.

1.4 Justificación

Justificación Teórica:

El presente trabajo de investigación se realiza con el fin de medir el desempeño laboral en relación a las condiciones ambientales hospitalarias del Servicio de Patología Clínica que incluyen a su personal en sus diferentes cargos:(Tecnólogos, Técnicos) del HNHU durante el año del 2016. Para determinar el desempeño profesional, diremos que es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En este sentido, el desempeño profesional de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Justificación Práctica:

Esta investigación se proyecta en la elaboración de un cuadro de recomendaciones en busca de mejorar la calidad, eficiencia y organización del servicio de Patología Clínica con respecto a las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral para así ofrecer mejor servicio asistencial y administrativo del servicio de Patología clínica.

Por otro lado, se pretende incentivar a los miembros del servicio de Patología Clínica a realizar una actitud crítica y objetiva de reclamo a la gerencia, tendiente a exigir lo que por ley le corresponde: Tener y disponer de un sano y confortable ambiente de trabajo, conjugada con las herramientas, recursos y equipos que sean garantes de una mejor y mayor práctica profesional, con la certeza de disponer de excelente seguridad ocupacional, que contribuya a la realización de la labor, en cumplimiento de la función que a cada quien le asista, sin temor de correr riesgo y accidente.

Los resultados del trabajo de investigación están orientados a proporcionar información actualizada a las autoridades y al personal asistencial a fin de preservar el capital humano de la organización de salud en la satisfacción de las necesidades de salud de las personas y formulación de un plan de mejora de las condiciones laborales acorde a las necesidades reales que influyen en el desempeño laboral mediante estrategias que contribuyan a lograr la satisfacción laboral en el desempeño de sus funciones, tales como la productividad, calidad de atención participación en cursos de capacitación y el ambiente de trabajo, basado en el respeto, responsabilidad .

Este estudio, proporcionará al servicio de Patología Clínica, mejorar la calidad asistencial y administrativa que permitan aumentar el desempeño laboral para el beneficio de los usuarios. Así como también minimizar los Riesgos Ocupacionales, con el fin de que haya garantía de protección y seguridad laboral. Los resultados del estudio están orientados a proporcionar información actualizada a las autoridades y al personal asistencial a fin de preservar el capital humano de la organización de salud en la satisfacción de las necesidades de salud de las personas y formule un plan de mejora de las condiciones laborales acorde a las necesidades reales que influyen en el desempeño laboral mediante estrategias que contribuyan a lograr la satisfacción laboral en el desempeño de sus funciones, tales como la productividad, calidad de atención, participación en cursos de capacitación y el ambiente de trabajo, basado en el respeto, responsabilidad y solidaridad.

Justificación Metodológica:

Este estudio proporcionará al Hospital Nacional Hipólito Unanue herramientas que permitan aportar datos recientes sobre el aspecto de las condiciones del medio ambiente laboral que toda institución pública o privada deben proporcionar a sus trabajadores, que contemplan métodos, técnicas y estrategias actualizadas, las cuales pueden ser usadas por la gerencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue para optimizar dicho servicio. Esta investigación se justifica porque dejará un cuadro de recomendaciones preventivas en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, para ofrecer mejor servicio asistencial y administrativa en beneficio del

paciente .Se aspira que esta investigación cumpla con su objetivo de aportar soluciones a la Gerencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Desde el punto de vista de la relevancia, se espera que esta investigación sirva de modelo, apoyo y de orientación a otros hospitales y establecimientos de salud; y a la vez de soporte y guía a futuras investigaciones que plasmen la inquietud de incrementar ayudas teóricas-prácticas necesarias para mejorar al máximo las condiciones ambientales hospitalarias, orientado a mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Para este trabajo de investigación se realizó la recolección de información mediante la aplicación de una técnica: " La Encuesta " y como instrumento: " El cuestionario " que permitió medir la variable Condiciones Ambientales Hospitalarias conformado por 25 ítems cuya escala de frecuencias iban de adecuada, parcialmente adecuada e inadecuada y la variable Desempeño laboral conformado por 19 ítems cuya escala de frecuencias iban de siempre, a veces y nunca.

1.5 Problema

En el campo de la salud las Condiciones laborales en el puesto de trabajo es uno de los factores para el buen Desempeño Laboral de los trabajadores. Cuando los trabajadores se encuentran satisfechos por sus condiciones laborales estarán en mejores condiciones de prestar un servicio de calidad no sólo por la mejora del área de trabajo sino por un mejor trato y reconocimiento de sus superiores, así se experimentara una sensación de bienestar, una elevada autoestima personal y profesional, entre otros, lo cual repercutirá de alguna manera en su agilidad, disposición para realizar las actividades ya que responderá adecuadamente a las exigencias de la institución .

Por lo expuesto se creyó conveniente realizar un estudio que responda a la siguiente interrogante:

1.5.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral del servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?

1.5.2 Problemas Específicos

Problemas Específicos 1:

¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue 2016?

Problemas Específicos 2:

¿Qué relación existe entre condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?

Problemas Específicos 3:

¿Qué relación existe entre condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?

Problemas Específicos 4:

¿Qué relación existe entre condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?

Problemas Específicos 5:

¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?

Problemas Específicos 6:

¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?

1.6 Hipótesis**1.6.1 Hipótesis General**

Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

1.6.2 Hipótesis Específica**Hipótesis Específica 1**

Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue, 2016

Hipótesis Específica 2

Existe relación directa entre condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

Hipótesis Específicas 3

Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

Hipótesis Específicas 4

Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Hipótesis Específicas 5

Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Hipótesis Específica

Hipótesis Específicas 6

Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivos Específicos 1

Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue 2016

Objetivos Específicos 2

Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue 2016.

Objetivos Específicos 3

Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue .2016.

Objetivos Específicos 4

Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue 2016.

Objetivos Específicos 5

Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue 2016.

Objetivos Específicos 6

Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue 2016

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

2.2.1 Definición conceptual

Variable 1: Condiciones Ambientales Hospitalarias

Según (Chiavenato, 2001) afirma:

Se refiere a las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores, que pueden hacerlo desagradable, molesto o sujeto a riesgos, lo cual exige que el ocupante del cargo se adapte bien para mantener su productividad y rendimiento en sus funciones (336).

Definición operacional

Las condiciones ambientales son medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Para lo cual se utilizó como instrumento El cuestionario con un formulario de 25 enunciados que se constituye de 4 dimensiones.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual 2.

Según Chiavenato (2001) afirma:

“El desempeño laboral es el comportamiento de la persona en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos fijados.” (p.359).

Definición operacional

El desempeño Laboral son capacidades, habilidades y cualidades, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan a los resultados. En el cual se utilizó un cuestionario de 19 preguntas y se constituye de 6 dimensiones.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable condiciones ambientales hospitalarias

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de evaluación
CONDICIONES AMBIENTALES HOSPITALARIAS	Ambiente laboral	-Presencia de áreas iluminadas y ventilación -Temperatura del lugar de trabajo. - Presencia de ruido en el lugar de trabajo.	Del 1 al 4	(3) Adecuada (2) Parcialmente Adecuada (1)Inadecuada
	Infraestructura y espacio físico	-Lugares de trabajo de tamaño reducido. -Distribución inadecuada de ambientes de trabajo.	Del 5 al 8	
	Ergonomía de mobiliario	- Características del lugar de trabajo. - Características del mobiliario para trabajo (personal, pacientes).	Del 9 al 13	
	Limpieza y seguridad	-Condiciones de organización, limpieza y Bioseguridad en el área de trabajo. - Presencia y ubicación de equipos de Bioseguridad.	Del 14 al 25	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de evaluación
Desempeño Laboral	Orientación de resultados	-Sobrecarga Laboral	Del 1 al 3	(3) Bajo (2) Medio (1)Alto
	Calidad	- Uso racional de los recursos. - Cumplimiento de procesos según lo establecido en el área de trabajo.	Del 4 al 7	
	Relaciones interpersonales	- Trato al realizar el trabajo. Conflicto Personal en el trabajo.	Del 8 al 10	
	Iniciativa	Reacción Negativa con el trabajo.	Del 11 al 14	
	Trabajo en equipo	-Disposición para colaborar en el trabajo	Del 15 al 16	
	Organización	-Programación en las áreas de trabajo.	Del 17 al 19	

2.3 Metodología

Para la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo.

Popper (1987) Dice que es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia (p. 67).

2.4 Tipos de estudio

La presente investigación corresponde al tipo de estudio básico o puro.

Es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. “Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra Bravo, 1992, p. 32).

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Porque está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimiento científico y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. (Valderrama, 2013).

Es cuantitativo, porque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández. R., 2010, pp. 4).

2.5 Diseño

Este diseño de investigación es no experimental, correlacional y transversal.

La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. (Kerlinger y Lee, 2002)

Es Correlacional, porque establece relaciones estadísticas entre características o fenómenos, pero no conduce directamente establecer relaciones de causa efecto entre ellos. (Tamayo, 2012).

Se refieren que los estudios transversales, “estudian las variables simultáneamente en determinado momento haciendo un corte en el tiempo” (Pineda, Alvarado y Canales, 1994).

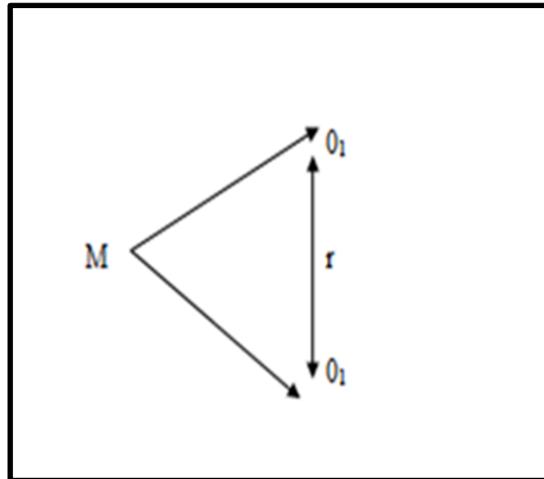


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M = Muestra (96 trabajadores del servicio de Patología clínica del HNHU)

O1= Variable Condiciones Ambientales Hospitalarias

R= Relación entre variables

O2= Variable Desempeño Laboral

2.6 Población, muestra y muestreo

Caracterización de la población:

El Hospital Nacional "Hipólito Unanue", es un Órgano Desconcentrado de la Dirección de Salud IV Lima Este del Ministerio de Salud, encargado de la atención especializada en prevención y disminución de riesgos, formación y especialización de los recursos humanos así como docencia e investigación en el ámbito de responsabilidad asignado y a nivel nacional a través de las Unidades Productoras de Servicios. Es un Complejo Hospitalario de Categoría III-1, acreditado, líder y de referencia nacional, que brinda atención integral humanista con personal altamente calificado, tecnología sanitaria innovadora y altos estándares de calidad. Su objetivo es prevenir riesgos, proteger del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural.

Posee un conjunto de recursos físicos, humanos y tecnológicos organizados. El personal que trabaja tiene como objetivo central lograr los beneficios máximos para el paciente en todo momento. Aunque para el logro de estas metas, hace esfuerzos para controlar situaciones fatigantes, existentes por la complejidad de los procedimientos que allí se realiza. Se brinda servicios de salud a la población las 24 horas.

Población:

La población que se trabajó en la presente tesis es de tipo censal. Conformado por 96 (tecnólogos, biólogos, técnicos) que trabajan en los servicios de Patología Clínica –Laboratorio del HNHU.

Muestra: Está conformado por el 100% de la población del servicios de Patología Clínica –Laboratorio del HNHU. Por ser una población pequeña se trabajó con la totalidad de la población: 96 trabajadores.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**2.7.1 Técnica de La Encuesta**

En esta investigación se utilizó, para la recolección de datos como técnica la Encuesta. La Encuesta que es un tipo de entrevista para realizar un conjunto de preguntas a un determinado grupo de personas con el fin de cuantificar los datos obtenidos.

La encuesta: “Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Hernandez Sampieri, 2006).

2.7.2 Instrumentos:

Para la presente investigación se ha considerado la aplicación de dos Cuestionarios de evaluación. Los cuales fueron respectivamente validados por el

Juicio de expertos en el tema de estudio. El primer instrumento está orientado a describir las Condiciones Ambientales Hospitalarias en el área de trabajo del personal asistencial en el Servicio de Patología Clínica. Este Cuestionario fue validado en la tesis de Mariela Leon Veloz: Las Condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del HAGB. Que consta de 25 ítems.

Con respecto al otro instrumento de evaluación: Desempeño Laboral; fue tomado del Área de recursos humanos del Hospital Nacional Hipolito Unanue. El cual consta de 19 ítems

De esta manera se pudo medir de forma efectiva las variables planteadas.

Baremos

Tabla 3.

Escalas y baremos de la variable condiciones ambientales hospitalarias

Condiciones ambientales hospitalarias					
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
59-75	10-12	10-12	12-15	29-36	Adecuado
42-58	7-9	7-9	8-11	20-28	Parcialmente adecuado
25-41	4-6	4-6	5-7	12-19	Inadecuado

Tabla 4.

Escalas y baremos de la variable Desempeño laboral

Desempeño laboral							
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Dim6	
44-57	7-9	10-12	7-9	10-12	5-6	7-9	Bajo
31-43	5-6	7-9	5-6	7-9	3-4	5-6	Medio
19-30	3-4	4-6	3-4	4-6	2	3-4	Alto

2.7.3 Validez y confiabilidad del instrumento:

Validez del instrumento

La validez de los dos instrumentos para la recolección de datos de: Condiciones Ambientales Hospitalarias y Evaluación del Desempeño Profesional de esta investigación se realizó a través de la revisión y análisis de expertos en el tema Juicio de Expertos.

Según (Hernandez y Batista, 2010), el juicio de expertos para contrastar la validez de los ítems consiste en preguntar a personas expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido. Se dispone de los certificados de validez en los anexos para su verificación.

Los tres expertos a quienes se solicitó la validación de los dos instrumentos: Condiciones Ambientales Hospitalarias y Desempeño Laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipolito Unanue, declararon que ambos instrumentos poseen pertinencia, relevancia y claridad, concluyendo que ambos instrumentos pueden ser aplicados.

Confiabilidad del instrumento.

El criterio de confiabilidad o fiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Crobach y que produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escala de varios valores posibles, por lo que será utilizado para determinar la confiabilidad de escalas, cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que termina la confiabilidad, está dada por los siguientes valores:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{Si}{Si^2} \right)$$

Donde:

α = Valor del coeficiente Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, resultado de confiabilidad que puede ser expresado en %.

N = número de ítems.

Si = Varianza de los puntajes de cada ítems.

Si² = Varianza al cuadrado de los puntajes totales.

La tabulación de datos para el cálculo de coeficiente de Cronbrach, estuvo basado en el instrumento aplicado a los sujetos.

Para la Confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos usados en la presente investigación se analizaron los resultados de las variables que son objeto de estudio y su presentación se dio por medio de tablas y gráficos, la cual se aplicó como prueba piloto en el servicio de Laboratorio Clínico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima; teniendo como muestra 10 miembros del personal asistencial que cumplieron con características similares a la población de estudio.

2.8 Métodos de análisis de datos

Se refiere al análisis de los datos como “los procedimientos existentes para la determinación de los distintos aspectos, propiedades y relaciones de las expresiones de un conjunto de datos estadísticos”. Milton y Tsokos (1998). Porque una vez recopilados los datos con el instrumento diseñado para tal fin, será necesario procesarlos y analizarlos, para ello se utilizara el análisis

cuantitativo, se organizara y se tabulara los datos utilizando frecuencia y porcentaje, una vez normalizados, se procederá al análisis con una base porcentual, para posteriormente ser graficados.

Al final de la recolección de los datos, estos serán procesados en forma manual, para obtener resultados en los programas estadísticos SPSS 20 y Microsoft Excel 2010. Los resultados redactados en tablas y gráficos estadísticos, con su respectivos análisis e interpretación, para ellos se usó la prueba no paramétrica del Chi cuadrado, donde se buscó la asociación entre las dos variables.

Coeficiente de correlación

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables continuas. Esta correlación es el coeficiente de correlación de Pearson, pero aplicado después de transformar las puntuaciones originales en rangos. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. Los valores de la correlación van de +1 a -1, pasando por el cero, el cual corresponde a la ausencia de correlación. Los primeros dan a entender que existe una correlación directamente proporcional e inversamente proporcional, respectivamente y se interpretan exactamente igual que el coeficiente de correlación de Pearson. De lo anterior referimos que:

+1 ó -1= Correlación perfecta

0.95 = Correlación fuerte

80% = Correlación significativa

70% = Correlación moderada

50% = Existe una relación parcial

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman se define matemáticamente con la ecuación siguiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

ρ = coeficiente de correlación de Rho de Spearman

D = sumatoria de la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y.

N = tamaño de la muestra en función de parejas.

2.9 Aspectos éticos

Esta investigación contó con las autorizaciones respectivas del Hospital Nacional Hipolito Unanue - Servicio de Patología Clínica. El estudio es real y original. Se tuvo la prudencia de mantener en el anonimato a las personas evaluadas. Los datos son objetivos y fueron autorizados por la jefatura del servicio las cuales fueron obtenidas de la misma realidad problemática a investigar.

III. Resultados

3.1. Presentación de los resultados descriptivos

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, en esta sección desarrollaremos los resultados observados en 2 etapas muy importantes para explicar el modelo de esta investigación, la primera parte está basada en la interpretación de las variables en un contexto descriptivo; en la segunda parte se explicará de una forma correlacional que se propone en la investigación que se ha desarrollado.

Análisis descriptivo de la variable 1: Condiciones ambientales hospitalarias

En la primera parte del análisis descriptivo se desarrolló la primera variable: V1 “condiciones ambientales hospitalarias” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 5) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 1):

Tabla 5

Frecuencia de Condiciones ambientales hospitalarias percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HHU.

Condiciones ambientales hospitalarias	Frecuencia	Porcentaje
ADECUADO	36	46.0%
PARCIALMENTE ADECUADO	31	40.0%
INADECUADO	11	14.0%
	78	100.0%

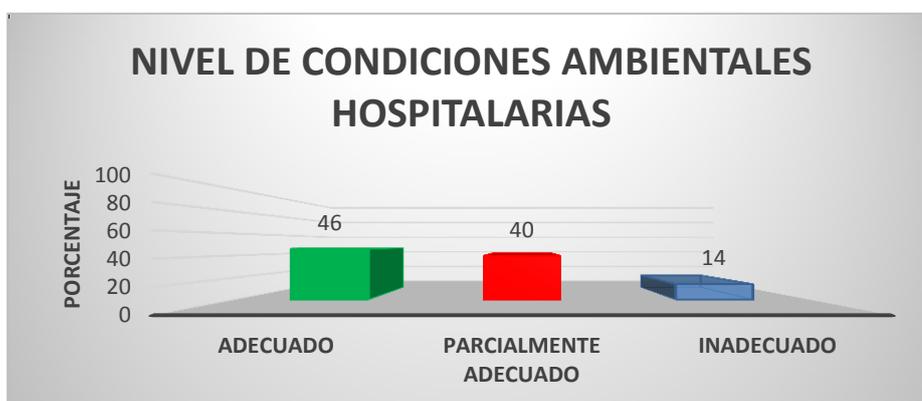


Figura 1. Nivel de Condiciones ambientales hospitalarias

Interpretación:

De todos los trabajadores encuestados del servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 46 % de los encuestados observaron que las condiciones ambientales se encontraban en un nivel adecuado, el 40 % la considera en un nivel parcialmente adecuado y el 14% en un nivel inadecuado.

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Condiciones ambientales hospitalarias.**Análisis descriptivo de la Dimensión: Ambiente laboral**

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la primera dimensión de la variable: V1 condiciones ambientales hospitalarias “Ambiente laboral” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 6) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 2):

Tabla 6

Frecuencia de Ambiente laboral percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Ambiente laboral	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	42	54.0%
Parcialmente adecuado	28	36.0%
Inadecuado	8	10.0%
	78	100.0%

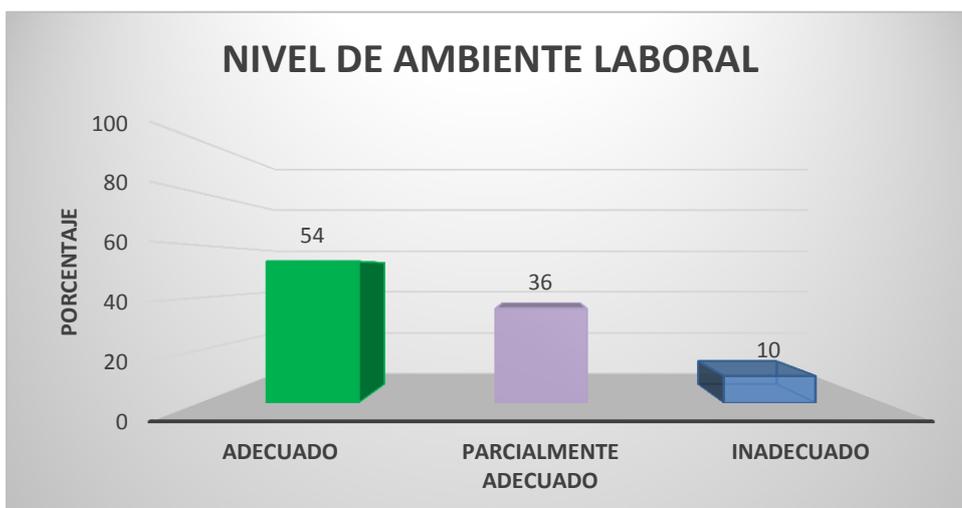


Figura 2. Nivel de ambiente laboral

Interpretación:

De todos los trabajadores encuestados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100 % de la muestra, se puede apreciar que el 54.0 % de los encuestados observaron que el ambiente laboral se encontraba en un nivel adecuado, el 36.0% la considera en un nivel parcialmente adecuado y el 10 % en un nivel inadecuado.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Infraestructura y espacio físico

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la segunda dimensión de la variable: V1, condiciones ambientales hospitalarias “Infraestructura y espacio físico” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 7) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 3)

Tabla 7

Frecuencia de infraestructura y espacio físico percibida por los trabajadores del servicio de patología clínica del HHU.

Infraestructura y espacio físico	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	35	45.0%
Parcialmente adecuado	34	44.0%
Inadecuado	9	12.0%
	78	100.0%

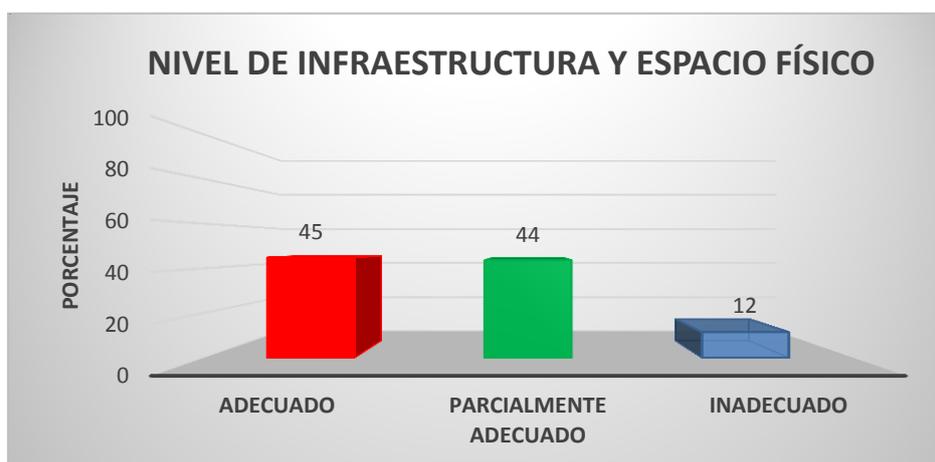


Figura 3. Infraestructura y espacio físico

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 45.0% de los encuestados observaron que la infraestructura y espacio físico se encontraban en un nivel adecuado, el 44.0 % la considera en un nivel parcialmente adecuado y el 12 % en un nivel inadecuado.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Ergonomía e inmobiliario

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la tercera dimensión de la variable: V1 condiciones ambientales hospitalarias: " Ergonomía e inmobiliario " donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 8) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 4):

Tabla 8

Frecuencia de Ergonomía e inmobiliario percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Ergonomía e inmobiliario	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	37	47.0%
Parcialmente adecuado	30	38.0%
Inadecuado	11	14 %
	78	100.0%

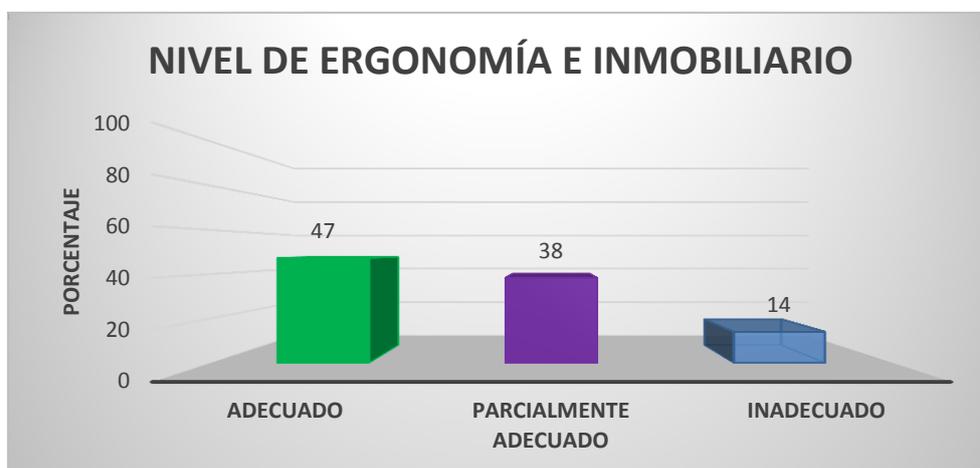


Figura 4. Nivel de ergonomía e inmobiliario

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 47.0% de los encuestados observaron que la ergonomía e inmobiliario se encontraban en un nivel adecuado, el 38.0 % la considera en un nivel parcialmente adecuado y el 14 % en un nivel inadecuado.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Higiene y seguridad

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la cuarta dimensión de la variable: V1, Condiciones Ambientales "Higiene y seguridad" donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 9) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 5):

Tabla 9

Frecuencia de higiene y seguridad percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Higiene y seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	38	49.0%
Parcialmente adecuado	29	37.0%
Inadecuado	11	14 %
	90	100.0%

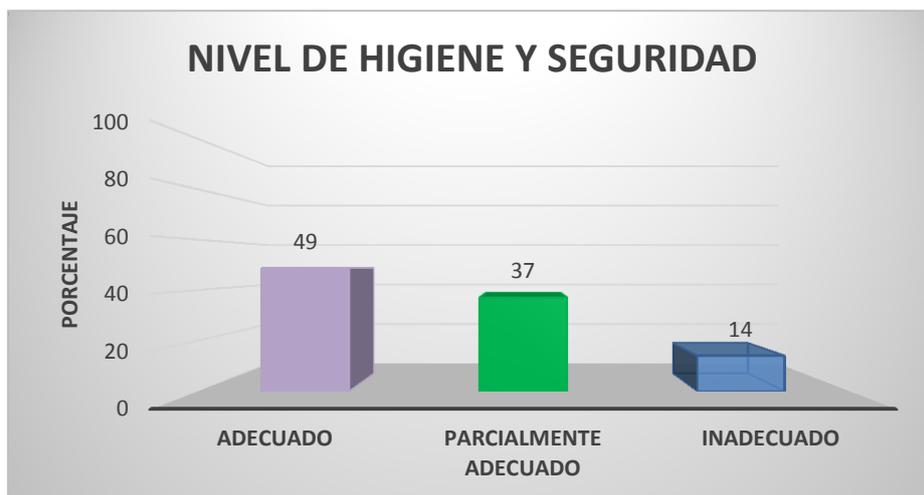


Figura 5. Nivel de higiene y seguridad

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 49.0% de los encuestados observaron que la higiene y seguridad se encontraban en un nivel adecuado, el 37.0 % la considera en un nivel parcialmente adecuado y el 14 % en un nivel inadecuado.

Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la segunda variable: V2, "Desempeño laboral" donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 10) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 6):

Tabla 10

Frecuencia de desempeño laboral percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	59	76.0%
Alto	19	24.0%
	78	100.0%

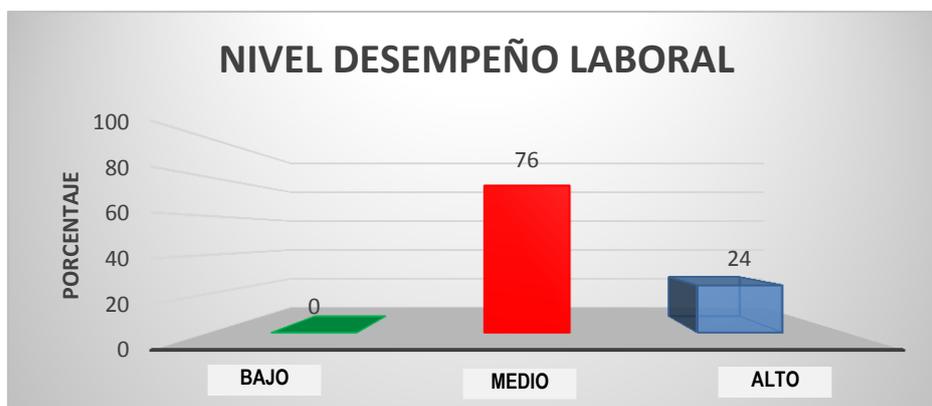


Figura 6. Nivel desempeño laboral

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados del servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100 % de la muestra, se puede apreciar que el 0 % de los encuestados observaron que el desempeño laboral se cumplió en un nivel bajo, el 76 % la considera en un nivel medio y el 24% en un nivel alto.

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño laboral:

Análisis descriptivo de la Dimensión: Orientación de resultados

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la primera dimensión en la variable: V2, desempeño laboral: "Orientación de resultados" donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 11) y su comportamiento expresado en

gráfico de barras (figura 7):

Tabla 11

Frecuencia de Orientación de resultados percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Orientación de resultados	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	65	83.0%
Alto	13	17.0%
	78	100.0%

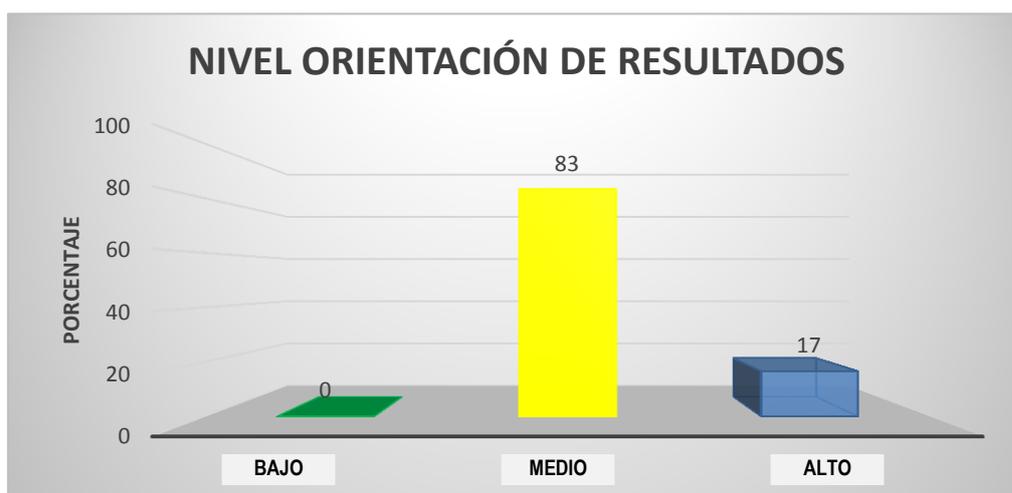


Figura 7. Nivel de Orientación de resultados

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 0% de los encuestados observaron que la orientación de resultados se cumplió en un nivel bajo, el 83.0 % considera en un nivel medio y el 17 % en un nivel alto.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Calidad

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la segunda dimensión de la

variable: V2, Desempeño laboral “Calidad” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 12) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 8):

Tabla 12

Frecuencia de calidad percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Calidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	66	85.0%
Alto	12	15.0%
	78	100.0%

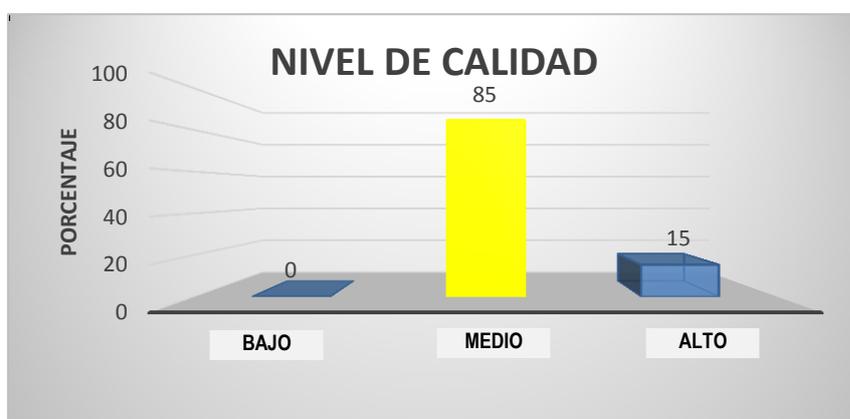


Figura 8. Nivel de calidad

Interpretación: : De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 0% de los encuestados observaron que la calidad se cumplió en un nivel bajo, el 85 %considera en un nivel medio y el 15 % en un nivel alto.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Relaciones Interpersonales

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la tercera dimensión de la variable: V2, Desempeño laboral: " Relaciones Interpersonales " donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 13) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 9):

Tabla 13

Frecuencia de relaciones interpersonales percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	49	63.0 %
Alto	29	37.0 %
	78	100.0%

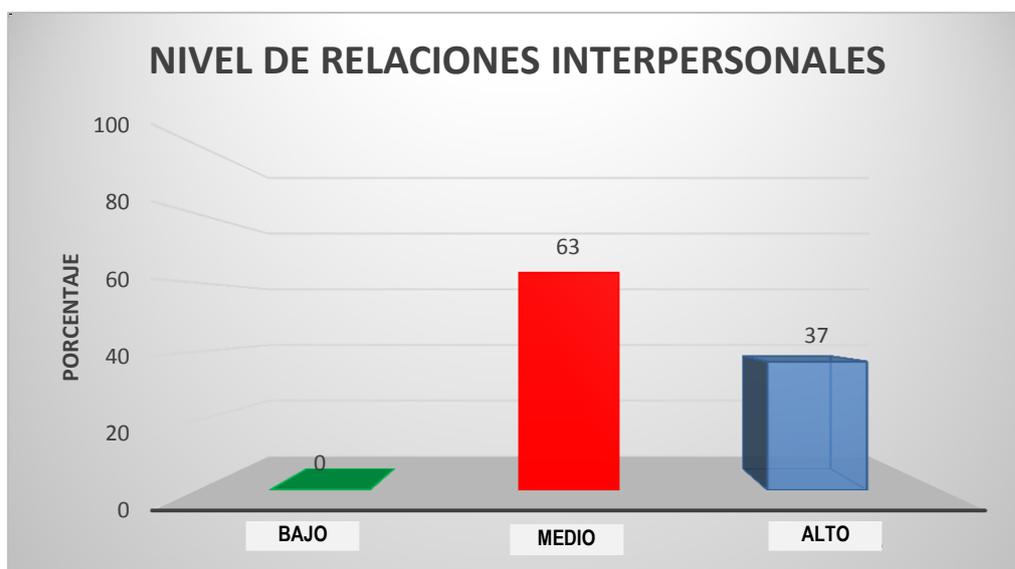


Figura 9. Nivel de relaciones interpersonales

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se

puede apreciar que el 0% de los encuestados observaron que las relaciones interpersonales se cumplieron en un nivel bajo, el 63 % la considera en un nivel medio y el 37 % en un nivel alto.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Iniciativa

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la cuarta dimensión de la variable: V2, Desempeño laboral: "Iniciativa" donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 14) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 10):

Tabla 14

Frecuencia de Iniciativa percibida por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Iniciativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	52	67 %
Alto	26	33 %
	78	100.0%

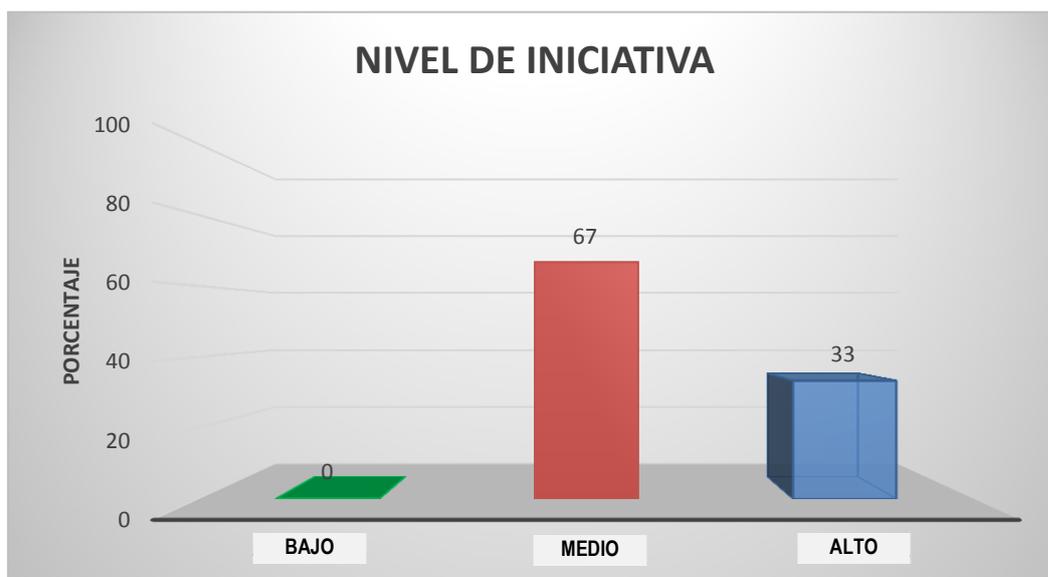


Figura 10. Nivel de Iniciativa

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 0% de los encuestados observaron que la Iniciativa se cumplió en un nivel bajo, 67 % la considera en un nivel medio y el 33 % en un nivel alto.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Trabajo en equipo

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la quinta dimensión de la variable: V2, Desempeño laboral: “Trabajo en equipo” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 15) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 11):

Tabla 15

Frecuencia del Trabajo en equipo percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	70	90.0%
Alto	8	10.0%
	78	100.0%

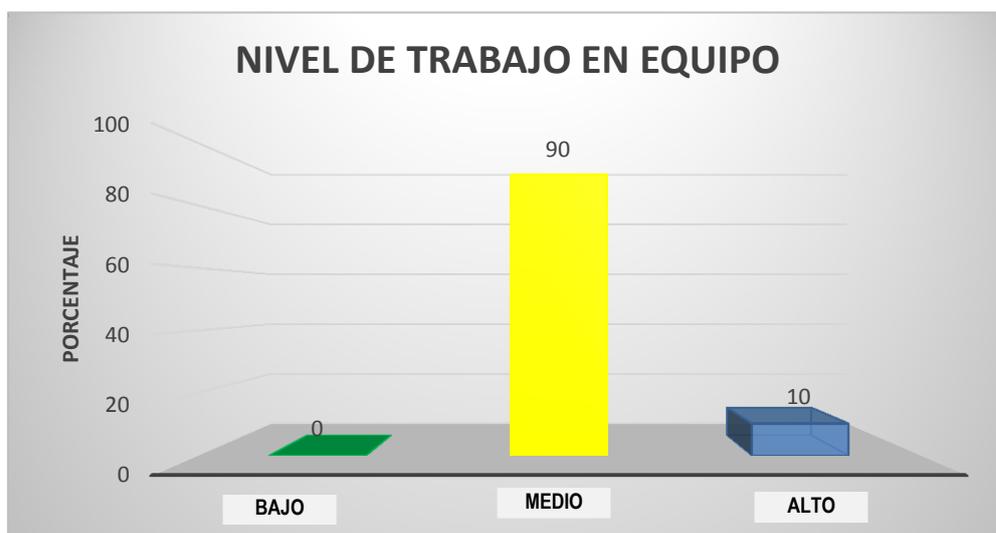


Figura 11. Nivel de Trabajo en quipo

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 0% de los encuestados observaron que el trabajo en equipo se cumplió en un nivel bajo, el 90 % considera en un nivel medio y el 10 % en un nivel alto.

Análisis descriptivo de la Dimensión: Organización

En esta parte del análisis descriptivo se desarrolló la sexta dimensión de la variable: V2 , desempeño laboral:” Organización ” donde se explica la frecuencia expresada en porcentaje (tabla 16) y su comportamiento expresado en gráfico de barras (figura 12):

Tabla 16.

Frecuencia de Organización percibidas por los trabajadores del servicio de patología clínica del HNHU.

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	67	86.0 %
Alto	11	14 %
	78	100.0%

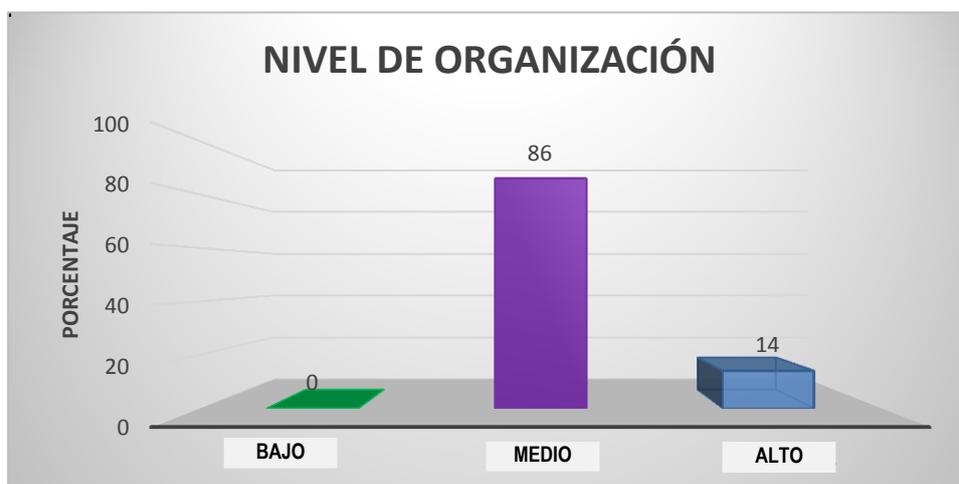


Figura 12. Nivel de Organización

Interpretación: De todos los trabajadores encuestados en el servicio de Patología del Hospital Hipólito Unanue, que constituyen el 100 % de la muestra, se puede apreciar que el 0 % de los encuestados observaron que el nivel de organización se cumplió en un nivel bajo, el 86 % la considera en un nivel medio y el 14 % en un nivel alto.

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 17 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov—Smirnov, de la Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov se deduce que la variable condiciones ambientales hospitalarias tiene una distribución normal ($p=0,265$) a diferencia de la variable desempeño laboral ($p=0,003$) el cual presenta una distribución no normal, según Arriaza (2006) cuando $N < 100$ y al menos una variable presenta al menos una distribución anormal el estadístico a utilizar debe ser la Correlación de Spearman.

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones ambientales hospitalarias	1,005	78	,265
Desempeño laboral	1,817	78	,003
Orientación de resultados	2,699	78	,000
Calidad	2,420	78	,000
Relaciones interpersonales	1,848	78	,003
Inicitativa	2,461	78	,000
Trabajo en equipo	4,028	78	,000
Organización	2,958	78	,000

Contrastación de hipótesis

En la presente investigación se realizó la prueba de Correlación de Spearman (no paramétrica) en el paquete estadístico SPSS para la verificación de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

H₁ : Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Paso 2 : Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Paso 3: Correlaciones

Tabla 18

Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y desempeño laboral.

		Condiciones ambientales hospitalarias	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Condiciones ambientales hospitalarias	de 1.000	,852**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78
	Desempeño laboral	de ,852**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 18, se puede concluir que existe correlación positiva alta, ello significa que existe una relación directa y significativa entre condiciones ambientales hospitalarias y desempeño laboral en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,852**). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

A mayor Condiciones ambientales hospitalarias mayor desempeño laboral en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Estadística:

H₀ : No existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipolito Unanue, 2016

H₁ : Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipolito Unanue, 2016

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Paso 2: Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 19.

Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y orientación de resultados.

		Condiciones ambientales hospitalarias	Orientación de resultados
Rho Spearman	de	1.000	,619**
	de	.	,000
		N	78
	Orientación de resultados	de	,619**
		de	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 19, se puede concluir que existe correlación positiva moderada, ello significa que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y Orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 >,05; Rho = ,619**). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

A mayor Condiciones ambientales hospitalarias mayor orientación de resultados en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Estadística:

H₀ : No existe relación directa entre condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

H₁ : Existe relación directa entre condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de

confiabilidad del 95%.

Paso 2: Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α

Tabla 20.

Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y calidad.

				Condiciones ambientales hospitalarias	Calidad
Rho Spearman	de	Condiciones ambientales hospitalarias	de	1.000	,674**
			Coeficiente correlación	.	,000
			Sig. (bilateral)	78	78
		N			
		Calidad	de	,674**	1.000
			Coeficiente correlación	,000	.
			Sig. (bilateral)	78	78
			N		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 20, se puede concluir que existe correlación positiva moderada, ello significa que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y calidad en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,674**). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

A mayor Condiciones ambientales hospitalarias mayor calidad en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Estadística:

H_0 : No existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

H₁ : Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Paso 2: Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

Tabla 21.

Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y relaciones interpersonales.

				Condiciones ambientales hospitalarias	Relaciones interpersonales
Rho Spearman	de	Condiciones ambientales hospitalarias	Coefficiente correlación	de 1.000	,682**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	78	78
		Relaciones interpersonales	Coefficiente correlación	de ,682**	1.000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	78	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 21, se puede concluir que existe correlación moderada positiva, ello significa que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,682**). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

A mayor Condiciones ambientales hospitalarias mayor relaciones interpersonales en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016

Prueba de hipótesis específica 4:

Hipótesis Estadística:

H₀ : No existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

H₁ : Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Paso 2: Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 22.

Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa.

				Condiciones ambientales hospitalarias	Iniciativa
Rho Spearman	de Condiciones ambientales hospitalarias	Coefficiente correlación	de	1.000	,642**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		78	78
	Iniciativa	Coefficiente correlación	de	,642**	1.000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		78	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 22, se puede concluir que existe correlación positiva

moderada, ello significa que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,642**). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

A mayor Condiciones ambientales hospitalarias mayor iniciativa en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

Prueba de hipótesis específica 5:

Hipótesis Estadística:

H₀ : No existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

H₁ : Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Paso 2: Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 23.

Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y trabajo en equipo.

				Condiciones ambientales hospitalarias	Trabajo en equipo
Rho Spearman	de	Condiciones ambientales hospitalarias	Coeficiente correlación	de	1.000
			Sig. (bilateral)		,649**
			N		,000
					78
		Trabajo en equipo	Coeficiente correlación	de	,649**
			Sig. (bilateral)		1.000
			N		,000
					78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 23, se puede concluir que existe correlación moderada positiva, ello significa que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y trabajo en equipo en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,649**). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

A mayor Condiciones ambientales hospitalarias mayor trabajo en equipo en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

Prueba de hipótesis específica 6:

Hipótesis Estadística:

H₀ : No existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016

H₁ : Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Paso 2: Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 24.

Prueba de Correlación de Spearman de condiciones ambientales hospitalarias y organización.

				Condiciones ambientales hospitalarias	Organización
Rho Spearman	de	Condiciones ambientales hospitalarias	Coefficiente correlación	de	1.000
			Sig. (bilateral)		,692**
			N		,000
					78
		Organización	Coefficiente correlación	de	,692**
			Sig. (bilateral)		1.000
			N		,000
					78

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral).

Como se observa en la tabla 24, se puede concluir que existe correlación positiva moderada, ello significa que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y organización en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,692**). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

A mayor Condiciones ambientales hospitalarias mayor organización en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016.

IV. Discusión

En esta parte de la investigación se discutió los resultados obtenidos al aplicar la encuesta y contrastarla con las investigaciones revisadas.

Las condiciones ambientales que incluyen el acondicionamiento adecuado, el desarrollo adecuado de la infraestructura, la ubicación de las áreas y zonas de bioseguridad en un contexto donde el desarrollo de pruebas diagnósticas de laboratorio es de suma importancia para una mejor producción, así como para mejorar el desempeño laboral de los profesionales. Todas las Unidades Productoras de Servicio de Patología Clínica a nivel de Lima presentan un tipo de nivel de laboratorio y por ello una mayor complejidad para el desarrollo de las pruebas de laboratorio. En el laboratorio de la UPS de Patología del HNHU según la Norma 072 de Patología Clínica y el Registro de establecimientos de Salud (Renaes) del Minsa, pertenece a nivel III-1 ello permite que su complejidad sea intermedia. El desempeño laboral el cual involucra las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, iniciativa, calidad y organización juegan un rol importante para mejorar la producción y la satisfacción de los usuarios en el establecimiento de salud.

Según la investigación de Kiruja et al (2013) en su investigación de la "Relación del ambiente de trabajo con el desempeño de los empleados en instituciones públicas" encontró una correlación positiva débil entre el ambiente de trabajo y el desempeño del empleado que fue estadísticamente significativa, $r(285) = 0.216$, $p < 0.05$. El coeficiente positivo significó que existe una relación directa: cuando el ambiente de trabajo es propicio, el desempeño de los empleados aumenta y, por lo tanto, el ambiente de trabajo fue importante predictor del desempeño de los empleados en las instituciones de Kenia en contraste con la investigación desarrollada se encontró una correlación alta (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,852), significando que existe una relación directa y significativa entre condiciones ambientales hospitalarias y desempeño laboral en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Queda a observar que los contextos fueron diferentes en relación a la población en estudio, el aplicado por los Kiruja y col., no pertenecía a una institución de Salud a diferencia que la investigación desarrollada.

En la investigación de Husnain et al (2012), en su investigación en el impacto del ambiente de trabajo (supervisión, comunicación abierta y trabajo en equipo) y ambiente físico (calidad de los espacios de trabajo), Se encontró que el ambiente de trabajo y el ambiente físico presenta una correlación de $R=0,897$. La conclusión que se confirmó es que los dos ambientes: Ambiente de trabajo y ambiente físico se relacionan además con el compromiso del profesional. En contraste con la investigación desarrollada se encontró una correlación positiva moderada entre Condiciones ambientales hospitalarias y calidad en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, ello significa que existe una relación directa y significativa (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,674). En esta investigación se demuestra que las instituciones públicas de Salud con buenas condiciones ambientales se relacionan con buen desempeño laboral.

Además en Platis et al (2015) en su investigación analizó la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral. Los análisis se llevaron a cabo en el Centro Nacional de Administración Pública y Gobierno Local. Los resultados considerando según ρ -Spearman: auto-satisfacción de la cantidad de trabajo vs auto-satisfacción de la productividad ($r = 0,76$); auto-satisfacción de las iniciativas vs auto-satisfacción de los objetivos de trabajo ($r = 0,66$) y auto-satisfacción de iniciativas vs autosuficiencia de mejoras de calidad ($r = 0,7$). En contraste con la investigación desarrolla en las condiciones ambientales hospitalarias y organización (Conflicto personal en el trabajo, falta de integración del personal) obteniéndose una correlación positiva moderada, ello significa que existe una relación directa y significativa (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,692). A la vez condiciones ambientales hospitalarias y trabajo en equipo se obtuvo (sig. bilateral = ,000 < ,05; Rho = ,649) encontrándose una relación directa y significativa. En el aporte de Platis y col., la satisfacción enmarca muchas más variables que no se desarrollaron en el estudio de investigación.

Los resultados de este estudio implican que algunas instituciones necesitan urgentemente mejorar las condiciones de trabajo a fin de proporcionar un mejor ambiente de trabajo para que los empleados tengan un mejor desempeño. En la investigación desarrollada en la UPS de Patología Clínica de la HNHU se demuestra que exista una relación entre sus condiciones ambientales y

desempeño laboral, ello no amerite que la satisfacción de los usuarios puedan cumplirse, además se puede encontrar en un ambiente de tensión y división del trabajo y especialmente en los servicios de Salud, el desempeño laboral de los empleados es uno de los desafíos básicos en nuestro contexto. La razón es que el desempeño como fenómeno está estrechamente relacionado con aspectos de efectividad, conocimiento de gestión y calidad de un lado, la gestión, financiación y desarrollo de la organización desde el otro. Especialmente para los médicos y los especialistas del laboratorio las cuestiones del desempeño están inextricablemente vinculados a un buen diagnóstico del paciente. La literatura internacional muestra que un gran número de factores influyen en el desempeño de los empleados, tales como la satisfacción de la profesión, el ambiente de trabajo, políticas de compensación, etc. Para desarrollar de una manera más minuciosa en relación a las diversas aristas que pueda ofrecer las condiciones ambientales es necesario que se puedan desarrollar más investigaciones similares especialmente en las Unidades Productoras de Servicio de Patología, donde es un área que representa alta producción en el sistema hospitalario público y privado.

V. Conclusiones

Siendo el objetivo general el determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Llegamos a las siguientes conclusiones:

Primera

Se puede concluir que existe relación directa y significativa entre condiciones ambientales hospitalarias y desempeño laboral en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación. Dicho resultado nos permiten indicar la importancia de la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral, para promover en la institución una adecuada condicione laboral, que permitirá el mejor desempeño laboral en los trabajadores.

Segunda

Podemos concluir que existe relación directa y significativa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue .2016. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Dicho resultado nos permite analizar la necesidad de la implementación de incentivos para promover en el servicio mejores condiciones ambientales.

Tercera

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y calidad en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Dicho resultado nos permite analizar la importancia de la necesidad de logro y superación por parte del personal para elevar el nivel de calidad y las condiciones ambientales.

Cuarta

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Dicho resultado nos

permite indicar la importancia de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo ya que se ha demostrado que cuando existe buenas relaciones interpersonales mejora las condiciones ambientales.

Quinta

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Estos resultados nos indican que es importante para el personal asistencial del Servicio de Patología Clínica el reconocimiento de las capacidades y habilidades por parte de la Jefatura del Servicio.

Sexta

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y trabajo en equipo en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Dichos resultados nos permiten indicar la importancia de mejorar el trabajo en equipo la cual permitirá un buen ambiente laboral y mejora las condiciones ambientales.

Séptima

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre Condiciones ambientales hospitalarias y organización en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Dicho resultado nos permite indicar la importancia de la relación: organización y condiciones ambientales, para lo cual se debe mejorar la organización, que permitirá mejorar las condiciones ambientales.

VI. Recomendaciones

Primera.

Solicitar a la gerencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue la elaboración de un plan estratégico que mejore las condiciones ambientales de los trabajadores del hospital (infraestructura, ergonomía, insumos, etc) ya que se ha demostrado mediante diversos estudios y este trabajo la incidencia directa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Segunda.

Al observar que existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue. Se sugiere a los jefes de área implementar incentivos para el personal que cumple con el trabajo programado, (días libres, capacitaciones, nuevas funciones, etc.) y así recompensar sus logros, mejorando las condiciones ambientales del trabajo diario.

Tercera.

Con el fin de mejorar los estándares de calidad en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Se deben ejecutar programas de (capacitación, actualización, cursos, talleres, etc.) Continuos para el personal y de esta manera mejorar la calidad

Cuarta.

Para mejorar las Condiciones ambientales en la dimensión relaciones interpersonales se sugiere al Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue desarrollar talleres de socialización e integración para todo el personal asistencial del Servicio de Patología Clínica con el fin de socializar e interactuar y así buscar una relación armoniosa entre el personal .

Quinta.

Estimular la Iniciativa del personal asistencial del Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Haciéndoles notar que el trabajo que ejercen es importante y trascendente. Reconocer los aportes que realizan en el trabajo es

una buena alternativa que hará que se fortalezca el espíritu de superación y ayudará a mejorar las condiciones ambientales.

Sexta.

Fortalecer la relación Condiciones ambientales y trabajo en equipo en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, reconociendo la rapidez, aumento de productividad y eficiencia del personal asistencial que trabaja en equipo.

Séptima.

Para mejorar la relación Condiciones ambientales y organización en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue se sugiere reorganizar secuencialmente el trabajo asistencial mediante, (rotación, tiempo, actitud, capacitación, etc) y así evidenciar una mejor organización en el trabajo asistencial.

VII. Referencias

- Apuy , L. (2008). *Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008*. (Tesis de Maestría, Universidad Estatal a distancia de Ciencias Exactas y Naturales .Costa Rica). Recuperado de URL <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1126/1/Factores%20del%20clima%20organizacional%20.pdf>.
- Cayetano, P. (2015). *Condiciones Laborales y el Desempeño de lo Colaboradores en la Financiera Edyficar – Chimbote : 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo. Peru). Recuperado de URL http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/960/cayetanosalda%20C3%B1a_paola.pdf?sequence=1.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: Nomos, 5 ta edición.
- Coello, V . (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. (Tesis de Título de Licenciado , Universidad de Guayaquil .Ecuador). Recuperado de URL <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>.
- Diaz ,I. y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto*. (Tesis de Maestría , Universidad Nacional de San Martín. Peru). Recuperado de URL <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9884/C%C3%A1ceres%20Cacho%20Ver%C3%B3nica%20Patricia%20%20Peralta%20Otero%20%20Milagros%20Esther%20%20%28Tesis%20Parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Husnain ,k . y Amran, F. (2012). *Impacto del ambiente de trabajo y ambiente físico*. (Tesis de Maestría,Universidad Tecnologica de Malasia.Malasia). Recuperado de URL <http://www.ijeronline.com/documents/volumes/Vol%203%20issue%203/04%20-%2033%20-%2043%20ijer%20v3i3%20mj%202012%20%20Husnain%20Butt%20and%20Jawad%20>.
- Kiruja ,A. y Karanja. ,H. (2013). Relación del ambiente de trabajo con el desempeño de los empleados en instituciones públicas de nivel medio TIVET en Kenia. *Ijame*.2 (4),83-91.Recuperado de URL Available online at www.managementjournal.info .
- Leon, M. (2012). *Las condiciones de Trabajo y su relación con el Desempeño laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Abel Gilbert Ponton*. (Tesis de Título de Licenciado,Universidad de Guayaquil .Ecuador).Recuperado de URL <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6370/3/Condiciones%20de%20Trabajo%20Relacionadas%20al%20Desempe%C3%B1o%20Laboral.pdf>.
- Martínez, E. (2011). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria*. (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de la Plata.Argentina). Recuperado de URL http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/46054/Documento_completo.pdf?sequence=1.
- MINSA. (2010). *Norma Técnica de Salud de La Unidad Productora de Servicios de Patología Clínica*. Peru : Minsa.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo*. Chiclayo Peru (Tesis de Maestria , Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo.Peru). Recuperado de URL

http://www.academia.edu/8911459/universidad_cat%c3%93lica_santo_toribio_mogrovejo_autora.

OMS. (2005). *Manual de Bioseguridad en el Laboratorio OMS* . Suiza: OMS.

Organismo Internacional de Trabajo. (2001). Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf .

OMS. (2010). *Informe sobre la salud en el mundo*. Suiza : OMS .

Platis y Reklitis, Z. (2015). Relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral. *Elsevier* .1 (4),480 – 487 .Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S1877042815012860/1-s2.0-S1877042815012860-main.pdf?_tid=7934c378-df2f-11e7-b5a2-00000aab0f01&acdnat=1513078253_cbab514cca87f29b1c1a52e7d8865662.

Popper, K. (1987). *La lógica de la investigación científica*. España: Tecnos.

Salam, I. (2012). *Factores Ambientales que afectan una evaluación del desempeño en una escuela pública del Municipio de la democracia, Escuintla*. (Tesis de Título de Licenciado, Universidad Rafael Landívar .Guatemala).Recuperado de URL <http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/Tesis/2012/05/43/Salam-Ingrid.pdf>.

Sierra ,B. (2001). *Técnicas de investigación social Teorías y ejercicios*. España :Paraninfo .

Vásquez, M. (2013). *Factores de la Motivación que Influyen en el Comportamiento Organizacional del equipo de Salud del centro quirurgico HRDLM Chiclayo ,2011*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo .Perú).Recuperado de URL http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/573/1/TM_Vasquez_Torres_MarthaLuz.pdf

Zelada, V. (2015). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. (Tesis de Maestria ,Universidad Nacional Mayor de San Marcos.Peru).Recuperado de URL http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf

VIII. Anexos

Anexo A. Matriz de Consistencia

TÍTULO: Condiciones Ambientales Hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del HHU . 2016 .

AUTOR: LIC.T.M. Gaby Ramón Torpoco

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue.2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1.. ¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue 2016?</p> <p>2 . ¿Qué relación existe entre condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?</p> <p>3 . ¿Qué relación existe entre condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?</p> <p>4 . ¿Qué relación existe entre condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?</p> <p>5 . ¿Qué relación existe entre</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue ,2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue .2016</p> <p>2. Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue .2016</p> <p>3. Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue .2016</p> <p>4. Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue .2016.</p> <p>5. Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el Servicio de Patología Clínica</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y el desempeño laboral en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la orientación de resultados en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipolito Unanue, 2016</p> <p>2 .Existe relación directa entre condiciones ambientales hospitalarias y la calidad en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016</p> <p>3 . Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y las relaciones interpersonales en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016</p> <p>4 . Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la iniciativa en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016</p> <p>5 . Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016</p>	Variable 1: Condiciones Ambientales Hospitalarias					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
			-Ambiente laboral	-Presencia de áreas iluminadas y ventilación -Temperatura del lugar de trabajo. - Presencia de ruido en el lugar de trabajo.	-Ventilación, Iluminación, temperatura ,Sonidos -Distribución de Áreas -ServiciosSanitarios del Personal - Ubicación de área de desecho hospitalario -Ubicación de comedor para el personal	- adecuada - parcialmente adecuada - inadecuada		
			-Infraestructura y espacio físico	-Lugares de trabajo de tamaño reducido. -Distribución inadecuada de ambientes de trabajo.	-Área de toma de muestra -Sillas para el personal -Coche de transporte de muestras -Gradillas para almacenar muestras -Sillas de espera para pacientes -Orden -Aseo	- adecuada - parcialmente adecuada - inadecuada		
-Ergonomía de mobiliario	- Características del lugar de trabajo. - Características del mobiliario para trabajo (personal, pacientes).	-Eliminación de malos olores -Ubicación de basureros para desechos contaminantes -Ubicación de basureros de basura común -Eliminación de insectos y roedores -Señalización de salidas de emergencia	- adecuada - parcialmente adecuada					
-Higiene seguridad y	_Condiciones de organización, limpieza y Bioseguridad en el área	-Alarmas para incendios -Extintores para incendio -Ubicación de equipo de	- inadecuada					

<p>las condiciones ambientales hospitalarias y el trabajo en equipo en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016?</p>	<p>del Hospital Hipólito Unanue .2016.</p> <p>6. Determinar la relación entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Hipólito Unanue .2016</p>	<p>6 . Existe relación directa entre las condiciones ambientales hospitalarias y la organización en el servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016</p>		<p>de trabajo.</p> <p>- Presencia y ubicación de equipos de Bioseguridad.</p>	<p>bioseguridad (gorro, mascarilla, guantes, mandil)</p> <p>-Aspersores para desinfección ambiental</p> <p>-Red de iluminación para Emergencia</p>	<p>- adecuada</p> <p>- parcialmente adecuada</p> <p>- inadecuada</p>
--	--	--	--	---	---	---

Variable 2: Desempeño Laboral			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
-Orientación de resultados .	-Sobrecarga Laboral	-Termina su trabajo oportunamente -Cumple con las tareas que se le encomienda -Realiza un volumen adecuado de trabajo	-Bajo -Medio -Alto
-Calidad	- Uso racional de los recursos. - Cumplimiento de procesos según lo establecido en el area de trabajo. - Trato al realizar el trabajo.	-Hace uso racional de los recursos -No Requiere de supervisión frecuente -Se muestra profesional en el trabajo -Se muestra respetuoso y amable en el trato -Se muestra cortés con los pacientes y con sus compañeros	- Bajo -Medio -Alto Bajo -Medio -Alto
-Relaciones interpersonales	-Conflicto Personal en el trabajo.	-Brinda una adecuada orientación a los pacientes -Evita los conflictos dentro del equipo	Bajo -Medio -Alto
- Iniciativa	-Reacción Negativa con el trabajo.	-Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos -Se muestra asequible al cambio -Se anticipa a las dificultades	Bajo -Medio -Alto
-Trabajo en equipo	-Disposición para colaborar en el trabajo.	-Tiene gran capacidad para resolver problemas -Muestra aptitud para integrarse al equipo -Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	Bajo -Medio -Alto
-Organización	- Programacion en las áreas de trabajo.	-Planifica sus actividades -Hace uso de indicadores -Se preocupa por alcanzar las metas	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: El tipo de estudio del trabajo de investigación es Básica con enfoque cuantitativo .</p> <p>DISEÑO: El Diseño de estudio es : -No experimental -Descriptivo -Transversales: Porque las variables se miden en un periodo de tiempo determinado. -Es Correlacional porque la investigación se interesa en la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés. -Causal ;porque es causa efecto</p> <p>MÉTODO: -Método Hipotético Deductivo :construye hipótesis</p>	<p>POBLACIÓN: Personal asistencial (Tecnólogos, Biólogos, Técnicos) del Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipolito Unanue, 2016 .</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Está conformado por el 100% de la población del servicios de Patología Clínica –Laboratorio del HNHU. Por ser una población pequeña se trabajó con la totalidad de la población: 96 trabajadores.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: -96 miembros del personal Aistencial (Tecnólogos, Biologos,Técnicos) del Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipolito Unanue, 2016.</p>	<p>Variable 1: Condiciones Ambientales Hospitalarias</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Gaby ramón t. Año: 2016 Monitoreo: Octubre 2016 Ámbito de Aplicación: HNHU Forma de Administración:</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Gaby ramón t. Año: 2016 Monitoreo: Octubre 2016 Ámbito de Aplicación: HNHU Forma de Administración:</p>	<p>El procesamiento de la información se realizara con el estadístico SPSS V 20</p> <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas y frecuencias Gráfico de barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p>

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	suma	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	30	5	7	4	10	3	4
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	31	5	7	4	10	3	5
3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	33	5	7	5	11	3	5
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	36	6	8	5	11	4	6
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
6	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	7	5	12	4	6
7	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	32	5	7	4	11	3	5
8	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	6	7	6	12	4	6
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
10	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	7	5	12	4	6
11	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35	6	7	5	11	4	6
12	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	32	5	7	4	11	4	5
13	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	5	7	4	12	4	6
14	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	32	4	7	4	12	4	5
15	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	29	4	7	4	10	3	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	35	6	8	6	11	3	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	5	8	6	12	4	6
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
20	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	33	5	6	5	12	4	5
21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	35	5	8	5	12	4	5
22	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	31	4	6	5	11	4	5
23	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	4	7	6	12	4	6
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	36	5	8	6	12	4	5
25	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	33	5	7	4	12	4	5
26	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	31	4	7	4	11	4	5
27	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	4	6	4	12	4	6
28	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	7	5	12	4	6
29	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	34	6	7	5	11	4	5
30	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	35	6	7	5	11	4	6
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	36	6	8	6	10	4	6
32	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	6	5	6	12	4	6
33	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	30	5	7	3	10	4	5
34	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	34	6	8	4	10	4	6
35	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	6	7	5	12	4	6
36	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	30	5	7	4	10	3	4
37	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	31	5	7	4	10	3	5
38	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	33	5	7	5	11	3	5
39	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	36	6	8	5	11	4	6
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
41	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	7	5	12	4	6
42	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	32	5	7	4	11	3	5
43	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	6	7	6	12	4	6
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
45	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	7	5	12	4	6
46	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35	6	7	5	11	4	6
47	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	32	5	7	4	11	4	5
48	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	5	7	4	12	4	6
49	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	32	4	7	4	12	4	5
50	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	29	4	7	4	10	3	4
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	35	6	8	6	11	3	4
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
53	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	5	8	6	12	4	6
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	6	8	6	12	4	6
55	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	33	5	6	5	12	4	5
56	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	35	5	8	5	12	4	5
57	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	31	4	6	5	11	4	5
58	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	4	7	6	12	4	6
59	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	36	5	8	6	12	4	5
60	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	33	5	7	4	12	4	5
61	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	31	4	7	4	11	4	5
62	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	4	6	4	12	4	6
63	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	7	5	12	4	6
64	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	34	6	7	5	11	4	5
65	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	35	6	7	5	11	4	6
66	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	36	6	8	6	10	4	6
67	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	6	5	6	12	4	6
68	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	30	5	7	3	10	4	5
69	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	34	6	8	4	10	4	6
70	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	6	7	5	12	4	6
71	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	5	7	5	12	4	6
72	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1</																

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Condiciones Ambientales Hospitalarias

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Ambiente Laboral	-Presencia de áreas iluminadas y ventilación -Temperatura del lugar de trabajo. - Presencia de ruido en el lugar de trabajo.	-Ventilación -Iluminación -Temperatura -Sonidos	-Adecuada -Parcialmente adecuada -Inadecuada
Infraestructura y espacio físico	-Lugares de trabajo de tamaño reducido. -Distribución inadecuada de ambientes de trabajo.	-Distribución de Áreas -Servicios Sanitarios del Personal - Ubicación de área de desecho hospitalario -Ubicación de comedor para el personal	Adecuada -Parcialmente adecuada -Inadecuada
Ergonomía de mobiliario:	-Características del lugar de trabajo. - Características del mobiliario para trabajo (personal, pacientes).	-Área de toma de muestra -Sillas para el personal -Coche de transporte de muestras -Gradillas para almacenar muestras -Sillas de espera para pacientes	-Adecuada -Parcialmente adecuada -Inadecuada
Higiene y seguridad:	_Condiciones de organización, limpieza y Bioseguridad en el área de trabajo. - Presencia y ubicación de equipos de Bioseguridad.	-Orden -Limpieza -Eliminación de malos olores -Ubicación de basureros para desechos contaminantes -Ubicación de basureros de basura común -Eliminación de insectos y roedores -Señalización de salidas de emergencia -Alarmas para incendios -Extintores para incendio -Ubicación de equipo de bioseguridad (gorro, mascarilla, guantes, mandil) -Aspersores para desinfección ambiental -Red de iluminación para Emergencia	-Adecuada -Parcialmente adecuada -Inadecuada

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Orientación de resultados	-Sobrecarga Laboral	-Termina su trabajo oportunamente -Cumple con las tareas que se le encomienda -Realiza un volumen adecuado de trabajo	-Bajo -Medio -Alto
Calidad	- Uso racional de los recursos. - Cumplimiento de procesos según lo establecido en el área de trabajo. - Trato al realizar el trabajo.	-Hace uso racional de los recursos -No Requiere de supervisión frecuente -Se muestra profesional en el trabajo -Se muestra respetuoso y amable en el trato	- Bajo - Medio - Alto
Relaciones interpersonales	-Conflicto Personal en el trabajo.	-Se muestra cortés con los pacientes y con sus compañeros -Brinda una adecuada orientación a los pacientes -Evita los conflictos dentro del equipo	-Bajo -Medio -Alto
Iniciativa	-Reacción Negativa con el trabajo.	-Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos -Se muestra asequible al cambio -Se anticipa a las dificultades -Tiene gran capacidad para resolver problemas	-Bajo -Medio -Alto
Trabajo en equipo	-Disposición para colaborar en el trabajo.	-Muestra aptitud para integrarse al equipo -Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	-Bajo -Medio -Alto
-Organización	- Programación en las áreas de trabajo.	-Planifica sus actividades -Hace uso de indicadores -Se preocupa por alcanzar las metas	-Bajo -Medio -Alto

Fuente:

Elaboración

propia

Anexo C. Instrumento

GUIA DE OBSERVACION

CONDICIONES AMBIENTALES HOSPITALARIAS EN EL SERVICIO DE PATOLOGIA CLINICA DEL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE

I - SITUACION A OBSERVAR: Condiciones ambientales hospitalarias.

II - OBJETIVO: Identificar las condiciones ambientales que influyen en el Desempeño Laboral del Personal de Laboratorio en el Servicio de Patología Clínica del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

III- DATOS GENERALES:

Fecha: _____

Área a observar: _____

Nombre de la observadora: _____

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia marque el cuadro que usted crea correspondiente.

	ADECUADA	PARCIALMENTE ADECUADA	INADECUADA
AMBIENTE LABORAL			
Ventilación			
Iluminación			

Temperatura			
Sonidos			
INFRAESTRUCTURA Y ESPACIO FÍSICO			
Distribución de Áreas			
Servicios Sanitarios del Personal			
Ubicación de área de desecho hospitalario			
Ubicación de comedor para el personal			
ERGONOMIA DE MOBILIARIO			
Área de toma de muestra			
Sillas para el personal			
Coche de transporte de muestras			
Gradillas para almacenar muestras			
Sillas de espera para pacientes			
LIMPIEZA Y SEGURIDAD			
Orden			
Limpieza			
Eliminación de malos olores			
Ubicación de basureros para desechos contaminantes			
Ubicación de basureros de basura común			
Eliminación de insectos y roedores			
Señalización de salidas de emergencia			

Alarmas para incendios			
Extinguidores para incendio			
Ubicación de equipo de bioseguridad (gorro, mascarilla, guantes, mandil)			
Aspersores para desinfección ambiental			
Red de iluminación para Emergencia			

INSTRUMENTO 2

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO DE PATOLOGIA CLINICA
DEL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE**

TIEMPO DE CONTRATO-----**ÁREA**-----

PUESTO----- **EDAD**-----

NOMBRE-----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal , lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador ,cada puntaje corresponde a un nivel que va desde Siempre a Nunca.

Bajo : 3 ---Bajo.- Rendimiento laboral

Medio : 2 ---Medio.- Rendimiento laboral regular.

Alto : 1 ---Alto.- Rendimiento laboral no aceptable.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.

6. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Bajo	Medio	Alto
	3	2	1
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS			
Termina su trabajo oportunamente			
Cumple con las tareas que se le encomienda			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			
CALIDAD			
Hace uso racional de los recursos			
No Requiere de supervisión frecuente			
Se muestra profesional en el trabajo			
Se muestra respetuoso y amable en el trato			
RELACIONES INTERPERSONALES			
Se muestra cortés con los pacientes y con sus compañeros			

Brinda una adecuada orientación a los pacientes			
Evita los conflictos dentro del equipo			
INICIATIVA			
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			
Se muestra asequible al cambio			
Se anticipa a las dificultades			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			
TRABAJO EN EQUIPO			
Muestra aptitud para integrarse al equipo			
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo			
ORGANIZACIÓN			
Planifica sus actividades			
Hace uso de indicadores			
Se preocupa por alcanzar las metas			

Anexo D. Carta de consentimiento informado (Si corresponde Formato de validación de instrumento)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 :

Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Orientación de resultados							
1	Termina su trabajo oportunamente							
2	Cumple con las tareas que se le encomienda							
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo							
	DIMENSIÓN 2 : Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Hace uso racional de los recursos							
5	No Requiere de supervisión frecuente							
6	Se muestra profesional en el trabajo							
7	Se muestra respetuoso y amable en el trato							
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra cortés con los pacientes y con sus compañeros							
9	Brinda una adecuada orientación a los pacientes							
10	Evita los conflictos dentro del equipo							
	DIMENSIÓN 4 : Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos							
12	Se muestra asequible al cambio							
13	Se anticipa a las dificultades							
14	Tiene gran capacidad para resolver problemas							
	DIMENSIÓN 5 : Trabajo En Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Muestra aptitud para integrarse al equipo							

16	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						✓	
	DIMENSIÓN 6 : Organización	Si	No	Si	No		Si	No
17	Planifica sus actividades						✓	
18	Hace uso de indicadores						✓	
19	Se preocupa por alcanzar las metas						✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Champi Merino, Rocky Giovanni
 DNI: 09913796

Especialidad del validador: Licenciado en Tecnología Médica, Especialidad Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

29 de 12 del 2016
 MINISTERIO DE SALUD
 Hospital Nacional Hipólito Unzué
 Lic. ROCKY CHAMPI M
 Tecnólogo Médico
 CTMP 3219
Firma del Experto Informante.

16	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo							
	DIMENSIÓN 6 : Organización	Si	No	Si	No		Si	No
17	Planifica sus actividades							
18	Hace uso de indicadores							
19	Se preocupa por alcanzar las metas							

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: Dr. Juan Diego Pérez

DNI: 09873410

Especialidad del validador: Psicología

15 de Oct del 2016



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 :

Condiciones Ambientales Hospitalarias

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Ambiente Laboral							
1	Ventilación							
2	Iluminación							
3	Temperatura							
4	Sonidos							
	DIMENSIÓN 2 : Infraestructura y espacio físico	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Distribución de Áreas							
6	Servicios Sanitarios del Personal							
7	Ubicación de área de desecho hospitalario							
8	Ubicación de comedor para el personal							
	DIMENSIÓN 3: Ergonomía de mobiliario:	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Área de toma de muestra							
10	Sillas para el personal							
11	Coche de transporte de muestras							
12	Gradillas para almacenar muestras							
13	Sillas de espera para pacientes							
	DIMENSIÓN 4 : Limpieza y seguridad:	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Orden							
15	Limpieza							
16	Eliminación de malos olores							
17	Ubicación de basureros para desechos contaminantes							
18	Ubicación de basureros de basura común							
19	Eliminación de insectos y roedores							
20	Señalización de salidas de emergencia							
21	Alarmas para incendios							
22	Extintidores para incendio							
23	Ubicación de equipo de bioseguridad (gorro, mascarilla, guantes, mandil)							
24	Aspersores para desinfección ambiental							

25	Red de iluminación para Emergencia								
----	------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Champi Merino, Roky Gorarini
DNI: 09913796

Especialidad del validador: Licenciado en Tecnología Médica, Especialidad Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

29 de 12 del 2016
 MINISTERIO DE SALUD
 Hospital Nacional Hipólito Urdaneta
 Lic. ROKY CHAMPI M
 Tecnólogo Médico
 CTMP 3919

Firma del Experto Informante.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CONDICIONES AMBIENTALES

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 25 ítems, siendo el tamaño de muestra 10 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

·
....

Resultados:

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,786	25

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.786, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 19 ítems, siendo el tamaño de muestra 10 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Resultados:

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	19

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.903, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente correlacional.