

PERCEPCIÓN DE MATERIAL Y EQUIPO EN INSTITUCIONES DE SALUD EN GUANAJUATO

Martínez Perales Irvin Javier (1); Guevara-Sanginés Martha Leticia (2)

1 [Licenciatura en Psicología, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez] | [marperirv@gmail.com]

2 [División de Ciencia Económico Administrativas, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [leticiag@ugto.mx]

Resumen

El clima organizacional (CO) se define como la percepción de la organización, en cómo los individuos interpretan a través de sus sentidos y experiencias el ambiente que les rodea. Los factores organizacionales representan cada elemento positivo o negativo que influye en el desempeño laboral. El comportamiento organizacional concierne a las acciones individuales y grupales. Los empleados de instituciones de salud se enfrentan a diversos obstáculos, entre estos, los materiales que deben proveer escasean frecuentemente o se distribuyen incorrectamente; además, la adecuación del equipo no es la óptima para un buen desempeño laboral. Se exploró la opinión de empleados de instituciones de salud guanajuatenses acerca del material y equipo disponible en su trabajo. La muestra consistió en 65 empleados de salud, a quienes se les aplicó una encuesta de CO; y se analizaron los datos sobre la variable mencionada. La percepción de los empleados fue valorada en "regular" en todos los indicadores, aunque las condiciones del equipo de trabajo fueron mayormente positivas que la distribución de espacios. En conclusión, se propone mejorar los indicadores evaluados y, en especial, tomar medidas que auxilien la distribución del espacio, de manera que se mejore la calidad del servicio a los pacientes.

Abstract

Organizational climate (OC) is defined as the perception of the organization, in how individuals interpret through their senses and experiences the environment around them. The organizational factors represent each positive or negative element that influences the work performance. Organizational behavior concerns individual and group actions. The employees of health institutions face various obstacles, among them the materials they must provide, frequently scarce or incorrectly distributed; and also the adequacy of the equipment, is not the optimal for a good work performance. Opinion of employees in health institutions of Guanajuato about the material and equipment available in their work was explored. 65 health workers, who were given an (OC) survey; and the data on the mentioned variable were analyzed. The perception of the employees was valued in "regular" in all the indicators, although the conditions of the work team were largely positive than the distribution of spaces. In conclusion, it is proposed to improve the evaluated indicators and, in particular, to take measures that help the distribution of space, in order to improve the quality of service to patients.

Palabras Clave

Percepción Organizacional; Desempeño Laboral; Ambiente Físico; Ergonomía

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional dentro de las instituciones de salud cobra importancia a partir de su relación entre el bienestar del empleado y su rendimiento laboral. La conceptualización del CO se construye al explorar cada uno de los elementos que lo constituyen.

El CO comprende tres instancias: la organización, los individuos y los grupos integración de los subclimas, su influencia en el CO se puede explicar de manera individual o relacionada (Schneider y Barbera, 2014) [9].

Tocante a la primera instancia, se establece a la organización como la principal causante del clima organizacional; es decir, el ambiente de trabajo ya se encuentra fundado en su cultura organizacional, que se refiere a la estructura organizacional, a lo que se comunica y a la forma en que eso se comunica. Los aspectos estructurales de una organización, sus procesos y procedimientos (García, 2009) [3] son apreciados por cada uno de los empleados. Esas realidades de trabajo influyen directamente en los empleados, en cómo actúan y perciben el ambiente de trabajo. Una vez expuesta a un determinado ambiente de trabajo, la persona se forma una imagen de la dinámica organizacional que, a su vez, se fortalece o matizará por la influencia del liderazgo y las relaciones entre los compañeros (Toro, 1992) [10].

Bajo este contexto se resalta la importancia de las personas, la segunda instancia antedicha (Schneider y Barbera, 2014) [9], al considerar que el clima organizacional también es resultado de la personalidad y el comportamiento de cada individuo, y en cómo en cada una de sus relaciones interpersonales va creando un determinado clima.

Cada individuo posee ciertos valores, creencias, actitudes y comportamientos que le identifican y con los que se conduce dentro de una organización; así, su personalidad y experiencia afectan la interacción con otros compañeros de trabajo, lo que a su vez genera un clima organizacional particular. Este proceso de interacción social que se da lugar uno a uno, también se da en el colectivo y se ve influido por el ambiente dinámico y complejo al que los

individuos están expuestos en sus áreas de trabajo (García, 2009; Méndez, 2006) [3] & [5].

En consonancia con lo mencionado, la tercera instancia antes mencionada (Schneider y Barbera, 2014) [9], se advierte que el clima organizacional se constituye por la articulación de todos los subclimas que componen a la organización. Los subclimas se generan en grupos pequeños, estos se desarrollan en torno a la organización y a partir de los individuos.

Las instituciones de salud como cualquier otra organización se enfrentan a situaciones complicadas que afectan la dinámica de un clima positivo. El CO es en particular un constructo que se evalúa en diversos aspectos que se pueden explorar para entender el mismo, uno de ellos está constituido por el material y el equipo de trabajo. La relevancia del material y del equipo en instituciones de salud es grande, dado que la especialización y necesidad de las actividades para el cuidado de la salud demandan disponer sin demora ni fallas de los insumos para brindar el servicio y, por tanto, promover un buen desempeño laboral, bienestar en los empleados y en la organización en general.

En investigaciones previas se ha llegado a la conclusión de lo relevante que es contar con el recurso suficiente de materiales y equipo, además de una distribución correcta y diseño adecuado en cada uno de sus usos. En un estudio previo, se obtuvo como resultado una deficiencia en materiales y equipo en una institución de salud, en la que se propuso como medida de intervención el mantenimiento del equipo y de las áreas de trabajo para evitar rezagos y accidentes que perjudicaran el ambiente físico o social (Hernández May y Guevara-Sanginés (2015) [4].

En consonancia con lo mencionado, en otra investigación, se exploró el CO en una institución de salud y se encontraron áreas de oportunidad en materiales y equipo (Bermejo, 2008) [1], pues hubo propuestas de enfermeras y médicos para mejorar el mantenimiento de equipo, la compra de insumos y la dotación de medicamentos; además se sugirió tener una mejor distribución de los espacios en los que se labora en este centro de salud en particular.

La distribución de los espacios funge como un aspecto relacionado con el bienestar laboral y la

reducción de enfermedades laborales. Se han explorado los riesgos psicosociales de los empleados relacionados con el ambiente físico, y se reveló la importancia de una distribución adecuada de los espacios empleados en las labores (Vincent, 2006) [8], así como la planeación correcta e inteligente para establecer una zona cómoda de trabajo como forma de reducir los niveles de estrés, las afecciones musculoesqueléticas y los riesgos de salud en los empleados, bajo el argumento de que un contexto ergonómico promueve un mejor bienestar y una mayor satisfacción laborales en el empleado, además de mejorar el rendimiento laboral del empleado (Muha, 1999) [6].

Unificado a la importancia de lo ya mencionado, en una organización se evaluaron indicadores psicosociales, donde se observó que las pésimas condiciones del equipo con el que se laboraba ocasionaban en los empleados enfermedades profesionales que limitaban su rendimiento laboral (Nogueira, 2012) [7].

La mejora continua en equipo y material contribuyen a una mejora notable en los niveles de productividad de los empleados, haciendo hincapié en el diseño propio y adecuado de las herramientas que el empleado utilizará para la efectuación de sus tareas (Winston & Ichniowski, 2001) [2], la falta de material y/o distribución de equipo constipará de una mayor inversión de tiempo la búsqueda del mismo, ya sea por no contar con un espacio específico para guardarlo o no contar con el recurso. Esto genera una baja en el rendimiento laboral y consecuentemente genera entre los empleados inconformidad, estrés, absentismo, enfermedades laborales, por mencionar algunas repercusiones negativas.

Es por ello que subyace la necesidad de explorar la percepción de los empleados respecto al CO en instituciones de salud, para esto se llevará a cabo el análisis de una variable en concreto: "materiales y equipo", con la finalidad de obtener datos precisos que auxilien en la sugerencia de propuestas de intervención y eventualmente se atiendan las necesidades de los empleados para que se obtenga un mejor desempeño laboral y un mejor bienestar humano.

MATERIALES Y MÉTODOS

Objetivo. El objetivo del presente estudio fue explorar la opinión de empleados de instituciones de salud guanajuatenses acerca del material y equipo disponible en su trabajo, por medio de una encuesta diseñada ad hoc para explorar el clima organizacional.

Participantes. Se obtuvo una muestra de 65 empleados de instituciones de salud guanajuatenses, la cual estaba compuesta conforme al sexo por 28 hombres con una antigüedad de $M=3.96$ con una $D.S=5.83$, por otro lado las 37 mujeres obtuvieron una antigüedad de $M=9.13$ y una $D.S=7.9$. Para este estudio se obtuvo la participación voluntaria de los departamentos de medicina general y especialidades, seguridad, laboratorio, logística, administrativos, personal de limpieza y trabajo social.

Instrumentos. Se diseñó un cuestionario compuesto por diez factores, cada uno con diez reactivos respectivamente, los cuales se midieron en una escala gradual de Likert del 1 al 4. Para los fines de esta investigación únicamente se analizaron los resultados de la variable de material y equipo para obtener datos concernientes a una futura mejora en ésta área en específico.

Análisis de datos. Para evaluar la confiabilidad de la escala materiales y equipo, se calculó el alfa de Cronbach y de manera iterativa se probó su valor en caso de que se eliminara el reactivo. Para valorar la percepción de los empleados se hizo el análisis de distribución de frecuencias de respuesta, y se calcularon la media y la desviación estándar por reactivo. Con ese valor se categorizó cada uno conforme al estándar de evaluación (tabla 1), en consonancia a qué tan positiva o negativa es la percepción de los respondientes.

Tabla 1: Estándar para interpretación de resultados

Limite Inferior - Superior	Clima Organizacional
1.00 - 1.60	Muy Malo
1.61 - 2.20	Malo
2.21 - 2.80	Regular
2.81 - 3.40	Bueno
3.41 - 4.00	Muy Bueno

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tocante a la consistencia interna de la escala materiales y equipo, se obtuvo un (alfa de Cronbach = 0.92) lo que indica que fue un buen grado de confiabilidad. Adicionalmente el valor de este coeficiente si se suprimiera cualquiera de los reactivos (Tabla 2) disminuiría poco (0.915) o aumentaría (hasta 0.925) por lo cual se pueden mantener todos los reactivos e integrar una prueba cuyos resultados son confiables (Aiken, 2002) [1].

Los indicadores de la escala materiales y equipo se evaluaron de acuerdo a un estándar (Tabla 1). La percepción de los empleados sobre el material y el equipo fue valorada en “regular” (Tabla 2) en cada uno de los indicadores examinados. En el análisis realizado se puede notar que el reactivo 58 “Cuento con un espacio adecuado para guardar mi equipo” fue evaluado como el más bajo, ($m=2.25$; $d.s.=0.90$), mientras que el reactivo 8 “Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones” fue el mejor evaluado ($m=2.58$; $d.s.=0.93$).

Tabla 2: Análisis de percepción de material y equipo

Reactivo	1	2	3	4	Total	Media	DS	Varianza	Alfa si se elimina
8. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.	10	17	28	10	65	2.58	0.93	0.87	0.921
18. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	15	16	25	9	65	2.43	1.00	1.00	0.917
28. En mi institución se toman medidas para simplificar los procesos de trabajo.	8	29	19	9	65	2.45	0.88	0.78	0.925
38. La institución me proporciona las herramientas adecuadas para realizar mi trabajo.	14	19	21	11	65	2.45	1.02	1.03	0.915
48. El equipo que utilizo para el desarrollo de mis labores se encuentra en buenas condiciones.	16	19	20	10	65	2.37	1.02	1.05	0.921
58. Cuento con un espacio adecuado para guardar mi material.	14	27	18	6	65	2.25	0.90	0.81	0.925
68. Mis compañeros de trabajo respetan mis materiales de trabajo.	12	25	21	7	65	2.35	0.91	0.83	0.925
78. El espacio para realizar mis actividades es adecuado.	13	22	26	4	65	2.32	0.87	0.75	0.922
88. Se da mantenimiento constante al equipo de trabajo asignado.	17	17	20	11	65	2.38	1.06	1.12	0.920
98. Se prevé la reposición de materiales antes de que se terminen.	15	22	17	11	65	2.37	1.02	1.05	0.919

CONCLUSIONES

En concordancia a los resultados conseguidos, se puede notar la necesidad de conceder preeminencia al cuidado de la dimensión de materiales y equipo. Aunque lo obtenido no muestra una deficiencia alarmante en éste constituyente del CO, eso no es un impedimento para generar políticas de mejora en este aspecto. Una atención precisa a la falta de material, al suministro de los insumos, a la adecuación y mantenimiento del equipo, y a la distribución armónica de los espacios auxiliarán a disminuir el estrés y los riesgos laborales; con ello es posible mejorar el rendimiento laboral, la satisfacción del empleado respecto al material y al funcionamiento del equipo, el logro de las metas de procuración de salud y, en general, a una buena calidad de vida laboral. Eso, a su vez, promueve la reducción de ausentismo, de enfermedades laborales y evita un clima organizacional negativo.

Los empleados manifestaron tener una percepción mayormente positiva en las condiciones del equipo de trabajo y una percepción menormente positiva sobre el espacio por ser insuficiente para guardar su material de trabajo. La adecuación de los espacios es necesaria para el ejercicio del trabajo y un rendimiento laboral óptimo, esto forma parte del ambiente físico que se le debe proveer al personal de instituciones de salud. Por ello se recomienda favorecer a los empleados del sector salud con espacios precisos para guardar el material y equipo, así mismo se enfatiza en la importancia de la distribución de los espacios con los que se cuenta y se considera recomendable replantear la estructuración de los espacios para una mayor comodidad de los empleados y una mayor eficiencia en el servicio a los pacientes.

REFERENCIAS

- [1] Aiken L. R. (2002). *Tests Psicológicos y Evaluación*. México, Prentice Hall
- [2] Bermejo, G. M. A., Bermejo, G.C. L., De la Rosa, G. V. & Montaudon, B. G. (2008). Evaluación del Clima Organizacional en una Unidad Hospitalaria de Tercer Nivel. *Revista Hospital Juárez México*, 75(1), 50-57.
- [3] Winston, S. & Ichniowski, T. (2001). Ergonomic office furniture: the body and the bottom line. *New Hampshire Business Review*, 23(22), 21.
- [4] García, S. M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.
- [5] Hernández May, M. & Guevara-Sanginés M. L. (2015). Clima Organizacional en Instituciones de Salud del Estado de Guanajuato. *Jóvenes en la Ciencia. Revista de Divulgación Científica*, 1(2), 946-950.
- [6] Méndez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia, El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Bogotá, Colección de lecciones de administración.
- [7] Muha, L. (1999). The Comfort Zone. *Businessweek*, (3646), F34-F40.
- [8] Nogueira, H. C., Diniz, A. P., Barbieri, D. F., Padula, R. S., Carregaro, R. L., & de Oliveira, A. B. (2012). Musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors among workers of the aircraft maintenance industry. *Work*, 41,4801-4807.
- [9] St-Vincent, M., Bellemare, M., Toulouse, G., & Tellier, C. (2006). Participatory ergonomic processes to reduce musculoskeletal disorders: Summary of a Québec experience. *Work*, 27(2), 123-135.
- [10] Schneider, B. & Barbera, K. M. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. New York, Oxford University Press.
- [11] Toro, A. F. (1992). *Desempeño y Productividad*. Colombia, CINCEL.