



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores de Riesgo Psicosocial y Desarrollo Organizacional en
Personal Asistencial de una Clínica de Salud Lima 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Grados Tineo, Juleisy Liliana (ORCID: 0000-0002-3420-4058)

ASESOR:

Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El esfuerzo y metas realizadas, refleja la dedicación y el amor que los padres brindan a sus hijos. Gracias a ellos, soy quien soy, es por ello que orgullosamente dedico y agradezco a Liliana Tineo Quispe y Alberto Grados Garcia; ya que con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A mis abuelos y demás familiares por seguir apoyándome y por llenar mi vida de valiosos consejos.

Agradecimiento

A mis padres y hermano que han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. A mi asesor, Mgt. Jimmy Orihuela Salazar, por compartir sus conocimientos, por su dedicación y tolerancia. Gracias por sus orientaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población y muestra	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Factores de Riesgo Psicosocial	22
Tabla 02	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Desarrollo Organizacional	22
Tabla 03	Fiabilidad de la variable Factores de Riesgo Psicosocial	22
Tabla 04	Fiabilidad de la variable Desarrollo Organizacional	23
Tabla 05	Resultados de la variable Factores de Riesgo Psicosocial	25
Tabla 06	Resultados de la dimensión Condiciones Intralaborales	26
Tabla 07	Resultados de la dimensión Condiciones Extralaborales	27
Tabla 08	Resultados de la variable Desarrollo Organizacional	28
Tabla 09	Resultados de la dimensión Motivación	29
Tabla 10	Resultados de la dimensión Orientación a los Resultados	30
Tabla 11	Resultados de la dimensión Tecnología e Insumos	31
Tabla 12	Resultados de la dimensión Cultura	32
Tabla 13	Tablas cruzadas para la variable Factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional.	33
Tabla 14	Tabla cruzada para la dimensión condiciones intralaborales y desarrollo organizacional.	34
Tabla 15	Tablas cruzadas para la dimensión condiciones extralaborales y desarrollo organizacional.	36
Tabla 16	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	37
Tabla 17	Tabla de contrastación de la hipótesis general	38
Tabla 18	Tabla de contrastación de hipótesis específica 1	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	Gráfica de la Teoría de la Malla Gerencial	13
Figura 02	Gráfica de la variable Factores de Riesgo Psicosocial como frecuencia	25
Figura 03	Gráfica de la dimensión Condiciones Intralaborales como frecuencia	26
Figura 04	Gráfica de la dimensión Condiciones Extralaborales como frecuencia	27
Figura 05	Gráfica de la variable Desarrollo Organizacional como frecuencia	28
Figura 06	Gráfica de la dimensión Motivación	29
Figura 07	Gráfica de la dimensión Orientación a los Resultados	30
Figura 08	Gráfica de la dimensión Tecnología e insumos	31
Figura 09	Gráfica de la dimensión Cultura	32
Figura 10	Gráfica de la variable Factores de Riesgo Psicosocial y Desarrollo Organizacional como frecuencia	33
Figura 11	Gráfica de la dimensión Condiciones Intralaborales y Desarrollo Organizacional como frecuencia	35
Figura 12	Gráfica de la dimensión Condiciones Extralaborales y Desarrollo Organizacional como frecuencia.	36

Resumen

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021. El tipo de investigación fue básica, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. La muestra fue de 50 profesionales asistenciales, a quienes se les encuestó utilizando dos cuestionarios para lograr medir la relación entre las variables ya mencionadas. Luego se procedió a realizar los análisis estadísticos correspondientes, los resultados arrojaron que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,640, que de acuerdo demostrando una correlación positiva moderada; así mismo, el nivel de significancia es de 0,000 con lo cual se acepta la hipótesis alterna, por ende, se puede decir que existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

Palabras clave: Factores, riesgo, psicosocial, desarrollo, organizacional.

Abstract

The main objective of this master's thesis was to determine the relationship between psychosocial risk factors and organizational development in health care personnel of a health clinic Lima 2021. The type of research was basic, under a quantitative approach, non-experimental design, correlational and cross-sectional. The sample consisted of 50 healthcare professionals, who were surveyed using two questionnaires to measure the relationship between the aforementioned variables. The results showed that Pearson's correlation coefficient is 0.640, which shows a moderate positive correlation; likewise, the significance level is 0.000, so the alternative hypothesis is accepted, therefore, it can be said that there is a statistically significant relationship between psychosocial risk factors and organizational development in health care personnel of health clinic Lima 2021.

Key word: Factors, risk, psychosocial, development, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo los riesgos psicosociales han tenido más impacto en las organizaciones, su origen predomina más en los aspectos ambientales u organizacionales del entorno laboral, teniendo como consecuencia afecciones en el bienestar mental y física de las personas con relación en su ámbito laboral (1) (2) (3). En una reunión para la evaluación del Comité Mixto OIT-OMS acerca de la Medicina en el área laboral realizada en Ginebra 1984, diversos investigadores llegaron a la conclusión de que existe un número de factores de riesgo psicosocial, de diferente naturaleza (aspectos físicos, de organización, sistemas de trabajo y relaciones interpersonales dentro de la empresa), que influyen de manera negativa y nociva a los trabajadores, y frente a ello lograron juntar pruebas que ponen en evidencia ciertas alteraciones en sus comportamientos, así como también físicas y psicológicas, esto a causa de situaciones laborales muy estresantes.(4)

De acuerdo a la OPS el sesenta por ciento en lo que respecta a la fuerza del trabajo se encuentra en todos los niveles económicos, y para que se pueda asegurar su máximo rendimiento es necesario estar en adecuadas y seguras condiciones de trabajo, que las condiciones de empleo sean justas y equitativas. De esta manera se logrará un trabajo que contribuya tanto el desarrollo personal como la productividad de cada trabajador. Y, por otro lado, si las condiciones de trabajo son inseguras e insatisfactorias pueden traer como consecuencia accidentes, enfermedades o hasta muertes en el trabajo. Un estudio realizado en el año 2016 dio a conocer que las largas jornadas laborales provocaron 745 000 muertes de las cuales 398 000 fueron por accidentes cerebrovasculares y 347 000 por cardiopatías isquémicas; que comparándolo con los resultados del año 2000 aumentaron un 29%. (5)

Así mismo, según una organización que provee información sobre la seguridad y salud en el ámbito laboral refiere que aproximadamente el cincuenta por ciento de los individuos que trabajan en el País Europeo creen que el estrés es un componente usual en sus centros laborales (6). Así mismo en una encuesta realizada en el 2007 que evaluó la calidad de vida en el trabajo en España

evidenciaron que en el más de cincuenta por ciento de los trabajadores tienen estrés en rangos de medios a altos. (7)

Es por ello que para la misma organización el estrés es uno de los problemas principales más relevantes que se presentan en el trabajo del dicho país. (7)

De igual forma en el 2005 y 2007 se aplicaron la IV y VI Encuesta europea de condiciones laborales a los veintisiete países que agrupan y forman la Unión Europea y se tuvo como resultado que el 22% y 27.9% de individuos consideran que el estrés afecta su desempeño laboral y por ende su salud. (7)

A nivel de Latinoamérica en un estudio que se realizó en México por la Comisión Nacional de Arbitraje Médico en el año 2009, determinó que de un grupo de enfermeras de la unidad de cancerología un 3% reportó agotamiento emocional elevado, sesenta y ocho por ciento con escala de desarrollo personal baja, sin embargo, con respecto a los factores psicosociales negativos en su centro de labores tiene un alcance de 20.3% en nivel alto. (8)

Una investigación realizada en el 2015 en el mismo país determinó que un 47.5% de las enfermeras perciben los factores psicosociales de manera negativa para su área laboral en un nivel medio a alto; mientras que un 52.5% refieren no percibirlos. (8)

La Organización Internacional de Trabajo realizó un estudio a nivel mundial sobre las personas que tienen más de 48 horas trabajando en una semana, en la cual el Perú estuvo en primer lugar con 50.9%; el segundo lugar lo obtuvo República de Corea con 49.5%; luego le seguía Tailandia con un 46.7%; Pakistán con 44.4%. Este ritmo de trabajo repercute de manera negativa en la vida familiar, recreación, y de igual forma influye en la eficacia y eficiencia de los trabajadores. (9)

Dentro del mismo contexto, las diferentes organizaciones se caracterizan por generar exigencias más elaboradas para que los trabajadores cumplan adecuadamente con sus funciones. Sin embargo, durante el proceso muchas veces nos encontramos con actitudes y conductas negativas por parte de los trabajadores como bajo compromiso hacia las metas, diferencias en los valores y cultura de la organización, ausencia en los turnos, baja calidad de atención al

usuario, riñas entre los trabajadores, poca o nula aceptación para trabajar bajo presión.

Por todo lo narrado anteriormente el presente estudio tiene como principal interrogante ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021? Y como problemas específicos ¿Qué relación existe entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021? y ¿Qué relación existe entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021?

La investigación propuesta se justifica abordando la Teoría del Modelo Demanda Control-Apoyo social por Robert Karasek y posteriormente ampliado por Johnson; y el Modelo de La Rejilla o Grid gerencial para la segunda variable. De esta manera se quiere seguir aportando conocimientos sobre el uso de las variables presentadas y con ello seguir enriqueciéndome de conocimientos sobre las condiciones de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional.

Como justificación práctica, los resultados obtenidos de esta investigación servirán para que la organización pueda realizarse una autoevaluación para fortalecer los procesos en los que interactúan los trabajadores con la organización con la finalidad de realizar talleres para mejorar el funcionamiento, no solo del lugar de estudio de la investigación, si no también se busca mejorar los procesos en otras instituciones del país.

Como justificación metodológica del estudio se utilizó como herramienta principal la encuesta que será anónima, el cual han sido adaptadas y validadas mediante juicio de expertos, así mismo pasaron por prueba de confiabilidad para ambas variables. Los resultados que brinden estos instrumentos serán de gran ayuda para las diferentes organizaciones y de esta manera puedan mejorar el funcionamiento de sus empresas.

Así mismo se genera los siguientes objetivos generales y específicos: determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021;

determinar la relación que existe entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021; determinar la relación que existe entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

El presente trabajo cuenta con la siguiente hipótesis general: existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021; y como hipótesis específicas: existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021 y existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos: Chávez V. (Ecuador 2018) analizó en su tesis si existe un vínculo entre las condiciones de riesgo psicosocial y estrés en el entorno laboral. Dicha investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativa, nivel correlacional y corte transversal; estuvo constituida por 92 docentes. Con respecto a la teoría para la primera variable encontramos: La Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erickson y la Teoría de la Acción Social de Ervin Goffman; mientras que para la variable Estrés Laboral se basa en las siguientes teorías: Teorías del Estrés de Selye y Teorías Basadas en la Interacción. Se usó un cuestionario por variable, la confiabilidad mediante el α de Cronbach de los instrumentos de la variable condiciones de riesgo psicosocial y estrés laboral es de 0.89 y 0.88 respectivamente. Se llegó a la conclusión de que la primera variable tiene relación significativa con la variable estrés laboral teniendo mayor relevancia en las dimensiones de síntomas de comportamiento social y síntomas psicosociales. (10)

Sáenz L. (España 2016) en su tesis realizada determinó el nivel de intervención que tienen las condiciones psicosociales sobre la satisfacción laboral y los cambios en la salud en la muestra de trabajadores del sector de construcción. La investigación tiene como soporte el Modelo Demanda-Control. La población estuvo compuesta por 302 personas. Así mismo se usó un cuestionario CoPsoQ ISTAS21, el cual para su validez y fiabilidad se utilizó un método epidemiológico. Se llegó a la conclusión que en base a las hipótesis que se plantearon se encontraron evidencias que lo constatan. (11)

Placencia K. (Ecuador, 2018) realizó un estudio en la cual determino el vínculo que existe entre la administración del talento de las personas y su influencia en el desarrollo organizacional en un hospital de Guayaquil. Dicho estudio se fundamentó en la teoría socialista del talento humano, así mismo, tuvo un enfoque cuantitativo de diseño el cual no habrá manipulación de las variables. La muestra fue 254 funcionarios del área administrativa; y para ellos se usó la encuesta a través de un cuestionario. La validez del cuestionario se evaluó a través de los criterios de conocedores sobre el tema y mediante el alfa de Cronbach se

determinó la confiabilidad. Al final del estudio la conclusión de que administración del talento de las personas tiene un vínculo directo y concluyente con el desarrollo organizacional. (12)

Torres G. (Ecuador 2018) en su estudio de investigación buscó determinar la influencia del empoderamiento de los trabajadores del área administrativa y el desarrollo organizacional; según la metodología fue de enfoque cualicuantitativo, descriptiva exploratoria y de tipo correlacional; la muestra fue de 268 funcionarios el cual fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio. La autora menciona que su trabajo de investigación tiene significativa relación con el paradigma crítico-propósito; se usó un test y un cuestionario para la primera y segunda variable respectivamente, cuyos resultados fueron que el 48% de la muestra están levemente de acuerdo en que el trabajo en equipo existe en la organización para unir fuerzas y cumplir los objetivos planteados, pero eso no significa que genere empatía entre los trabajadores de la organización. (13)

Reis C. (España 2017) en su trabajo de investigación determino el vínculo entre la capacidad de trabajo y condiciones de riesgo psicosociales, fue un estudio correlacional; la muestra fue 309 profesionales de la salud el cual se les aplicó una entrevista semiestructurada y un cuestionario. Se obtuvo como resultado que el nivel socio-demográfico tiene un nivel estadístico bajo en relación a la capacidad de trabajo. Por otro lado, se encontró una diferencia significativa entre los sexos, es decir, que en el género femenino tiene mayor exposición a las condiciones de riesgo psicosocial y dentro de ello encontramos, estrés, dificultad para conciliar el sueño y síntomas de depresión. (14)

Como antecedentes nacionales tenemos: Navarro F. (2019) en su estudio buscó el vínculo existente entre la complacencia en el área laboral y las condiciones de riesgo psicosocial de los trabajadores. El estudio describe la correlación en 45 profesionales asistenciales, el cual se usó el muestreo no probabilístico. Se basa en varias teorías, una de ellas fue de Moreno JB, Baez LC, 2010. Para la recopilación de datos se utilizó 2 cuestionarios SUSESO-ISTAS 21 y S10 / 12 para la primera y segunda variable respectivamente. Se llegó a la conclusión de que el rango de riesgo de las condiciones de riesgo psicosocial fue predominantemente medio en las personas que trabajan en dicha institución. (15)

Abanto Y. (2018) en su tesis determinó el vínculo que existe entre el estrés ocasionado en el ámbito laboral y las condiciones de riesgo psicosocial en enfermeras. Se realizó mediante el enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La teoría en la cual se fundamenta la investigación es en el Modelo Demanda-Control de Karasek y Theorell y Johnson y Johanson; la población estudiada estuvo compuesta por 50 trabajadoras del área de enfermería. Se usó la encuesta mediante un cuestionario. Mientras que para la validación mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el alfa de Cronbach. Siendo los resultados de este último 0.857 para la segunda variable y 0.8470 y para el cuestionario de la variable estrés en el ámbito laboral. Se llegó a la conclusión de que entre las condiciones de riesgo psicosocial y el estrés existe un vínculo considerable y débil, es decir a mayor presencia de las condiciones de riesgo psicosocial también es elevado el estrés laboral. (16)

Miguel J. (2018) en su tesis analizo el vínculo existente entre el cambio organizacional y desarrollo organizacional de una institución de nivel educativo. Fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional. Con respecto sobre las teorías en las cuales se basa son las siguientes: Teoría de Cambio y Teoría de las Necesidades respectivamente. La muestra se conformó por 86 trabajadores. Se usaron 2 cuestionarios, uno por cada variable, la validación y confiabilidad se realizó a través de los juicios de expertos y alfa de cronbach respectivamente, y para este último se aplicó el alfa de cronbach. Se llegó a la conclusión de que hay una relación positiva considerable entre ambas variables. (17)

Rivas R. (2018) en su estudio realizado determinó el vínculo existente entre desarrollo organizacional y captación de profesionales en el servicio de policías. La investigación fue correlacional; se basó en el Modelo de Diferenciación e Integración. La muestra estuvo conformada por 338 oficiales de servicios, en la cual la técnica que se les aplicó fue la encuesta a través del cuestionario, y la confiabilidad fue de 0.821. Llegó a la conclusión que el cambio organizacional se relaciona significativamente con la captación de profesionales de la policía. (18)

Vera M. (2017) en su tesis analizo el vínculo existente entre el desarrollo organizacional y las aptitudes gerenciales, el cual fue un estudio no experimental, de nivel descriptivo. El autor en el cual estuvo basada esta investigación fue Rafael Guizar Montufar. La población fue de 350 licenciadas en enfermería; se usó dos cuestionarios, para la validez de estas se sometieron a criterio de conocedores sobre el tema; y el alfa de Cronbach para la confiabilidad. La autora de esta investigación llego a la conclusión que hay un vínculo considerable entre las variables de estudio del autor. (19)

La teoría del Modelo demanda Control por Robert Karasek es la que mejor se relaciona con la variable factores de riesgo psicosocial, centra su atención en las características psicosociales del entorno laboral. Karasek evidenció que existen altas demandas psicológicas y características estructurales del trabajo que tienen efectos en lo laboral, así como también aumentan efectos perjudiciales sobre la salud y comportamiento de cada individuo. Esto lo llevó a crear un modelo en el cual describió dos dimensiones: demandas psicológicas y capacidad de control. (20) (21)

La primera refiere a las exigencias mentales que implica realizar un trabajo. Es decir, es un conjunto de la cantidad de trabajo asignado, la complejidad de estas y el tiempo en el cual se tiene que entregar, hace que las exigencias mentales sean mayores y por ende las demandas psicológicas sean elevadas. Por otro lado, el autocontrol que tiene sobre sus propias actividades asignadas hace mención a las posibilidades que tiene un individuo para poner en uso sus habilidades para luego tomar decisiones en base a la forma y tiempo que asignara para el cumplimiento de sus tareas. (20)

Posteriormente, en 1986 Johnson incorporó una tercera dimensión “apoyo social”, una interesante e importante dimensión porque puede disminuir los efectos negativos sobre el individuo. Es decir, cuando un trabajador tiene mucha carga laboral que le provoca cierto grado de estrés; pero percibe el respaldo de sus compañeros y superiores, así como también un buen clima laboral y adecuada comunicación organizacional hace que disminuya el estrés y así la realización del trabajo sea un poco más manejable. (20)

Los factores de riesgo psicosocial son las situaciones que se presentan en un ambiente de trabajo y están estrechamente vinculados con el volumen y realización de la tarea asignada y que sin duda afectan el desarrollo laboral. No hay una definición exacta para esta variable es por ello que se presentara a algunos autores con el propósito de tener un acercamiento más detallado sobre la investigación que se está presentando. (22) (23) (24)

La Organización Internacional del Trabajo define esta variable como toda interacción que las personas tienen en su trabajo con la organización, el medio

ambiente, la satisfacción laboral, pero también hace referencia a la inteligencia del trabajador, así como sus necesidades, costumbres y todas aquellas situaciones personales externas al trabajo que como consecuencia afectan la salud, el rendimiento laboral. (22) (25)

De igual forma Vieco y Abello (2014) manifiestan que las condiciones de riesgo psicosocial están relacionadas con los aspectos laborales, así como también de su organización, que por ende van a influenciar en la salud tanto físico y psicológicamente de los individuos que pertenecen a una organización. (22) (26) (27) (28)

Esta primera variable se dimensiona en:

Demandas de trabajo: hace referencia a las exigencias que el trabajo requiere. Dentro de ellas encontramos a las 1) Demandas cuantitativas: están asociadas a la cantidad y el tiempo que demanda realizar el trabajo. (29)(30) 2) Demandas carga mental: se refiere a las características de la información que se brinda, es decir, cantidad, complejidad. Así mismo del tiempo que se requiere para que el individuo pueda procesarla. (31) 3) Demandas emocionales: el cual hacen alusión a las situaciones afectivas que tienen el poder de interferir en el desempeño laboral de los individuos, por ejemplo, atender situaciones y emociones del prójimo. 4) Exigencias de responsabilidades del cargo: es el grupo de responsabilidades implícitas en el desempeño de una tarea asignada. 5) Cargas ambientales y de esfuerzo físico: son el tipo de demanda que están relacionadas a las condiciones en el que se desarrollara el trabajo el cual requiere de un cierto grado de adaptación por parte del individuo. 6) Demandas de jornada laboral: son las exigencias relacionadas al tiempo laboral, se refiere al periodo y el horario de la etapa laboral, así como los tiempos que se toma el trabajador para hacer un breve descanso. 7) Consistencia del rol: están relacionados a la eficiencia, calidad, eficacia del trabajador a la hora de brindar un servicio en el área laboral. 8) Nivel de intervención del área de trabajo sobre la extra laboral: Hace alusión a la demanda del periodo y sobreesfuerzo, que de cierto modo afecta la vida extralaboral del trabajador. (30)

Control sobre el trabajo: son las oportunidades que el trabajador tiene de participar, desarrollar sus habilidades y tomar decisiones sobre su trabajo. Dentro de ello encontramos 1) Control y libertad sobre el campo laboral: tienen vínculo con el desempeño laboral del individuo, es decir, cantidad, ritmo, manera de trabajo y descansos. (29) 2) Oportunidad para poner en práctica las propias habilidades y conocimientos adquiridos: son las posibilidades que el área laboral le otorga al trabajador para que enriquezca sus conocimientos y desarrolle sus habilidades. 3) Participación activa y control del cambio: se refiere al grupo de estrategias orientadas a aumentar el nivel de adaptación para los posibles cambios que se puedan presentar en las organizaciones. 4) Claridad de rol: es la información clara que se espera que el individuo tenga en el desarrollo de su trabajo. 5) Capacitación: son los entrenamientos que se le otorga al individuo que conforma una organización para enriquecer sus conocimientos y fortalecer sus habilidades. (30)

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: son las relaciones sociales que se pueden formar entre los directores y trabajadores el cual influye en la forma laboral. Aquí encontramos 1) características de liderazgo: es la manera en que los directivos hacen gestión con referencia a las determinaciones del cargo o trabajo de cada individuo. 2) Relación con los colaboradores: hace alusión a las capacidades que tiene el individuo para desarrollar el trabajo asignado con eficacia y eficiencia. 3) retroalimentación del cargo: es la indagación que el individuo recibe sobre el desarrollo de su trabajo, el cual le permite al trabajador realizar una evaluación y plantear acciones para mejorar su desempeño. 4) Nexos sociales en el área laboral: son las interacciones que se generan en el ambiente de trabajo con la finalidad de tener apoyo, solventar dudas y reforzar información. (30)

Recompensa: son incentivos o retribuciones que el trabajador recibe por el esfuerzo dado en su desempeño laboral para el logro de metas; estas recompensas no siempre son materiales, también pueden ser no materiales, como por ejemplo reconocimiento del grupo de trabajo. Dentro de este punto tenemos 1) Reconocimiento y compensación: se refiere en específico a los incentivos económicos o acceder a servicios de desarrollo. 2) Recompensa de

pertenencia a la organización y del trabajo: es el sentimiento de orgullo y a la sensación de firmeza que siente un trabajador por el desempeño realizado en su centro laboral. (30)

En la dimensión 2 mencionaremos las condiciones extralaborales; son situaciones que se presentan fuera del área laboral pero que son considerados como factores influyentes. Dentro de ello tenemos 1) Espacio fuera del ámbito laboral: se refiere al periodo que el individuo tiene y dedica para ocuparlo en otras actividades que no competen con el trabajo, por ejemplo, tiempo con la familia, descansar, actividades para recreación, etc. 2) Relaciones familiares, son interacciones que el individuo tiene con los miembros de su familia. 3) Comunicación y relaciones interpersonales: refiere a la comunicación que tiene el individuo con sus amistades. 4) Condición económica familiar: son las peculiaridades de la vivienda del trabajador y/o familiares, es decir ubicación, infraestructura, instalaciones físicas, etc. 5) Influencia del ámbito extralaboral sobre el trabajo: refiere a las exigencias de las situaciones familiares y propias del trabajador que tienen cierto grado de influencia en las actividades laborales del individuo. 6) desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: hace alusión a la facilidad, comodidad y tiempo de recorrido que posee el individuo para desplazarse desde su vivienda al trabajo y viceversa. (30)

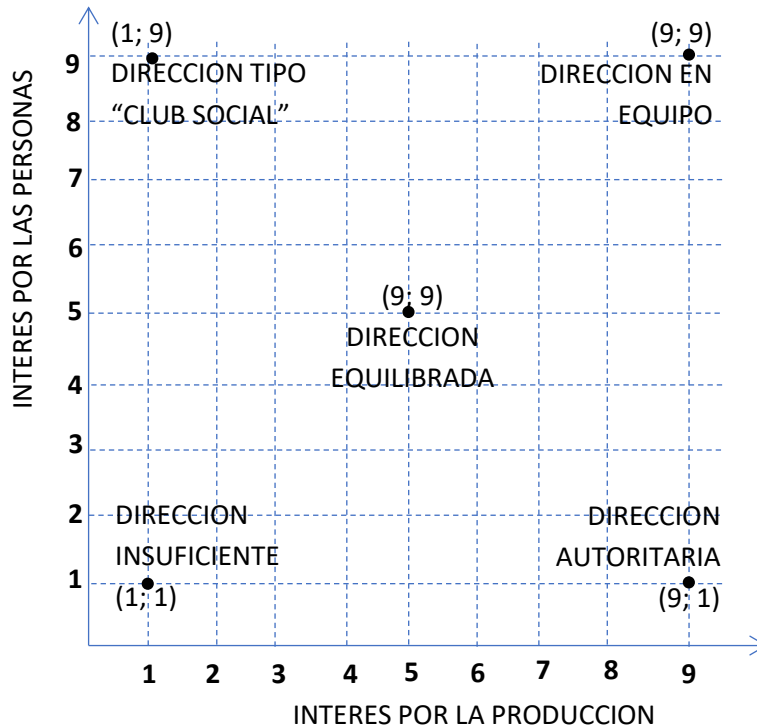
Desarrollo organizacional

Modelo de La Rejilla

En este modelo los autores hablan de dos dimensiones; la primera es la incertidumbre por el producto, evalúa la conducta del inspector o supervisor en relación a los procedimientos, procesos, eficiencia, eficacia, creatividad que usan y la calidad de la producción con el cual se desarrolla las diferentes tareas asumidas por los integrantes de las organizaciones. Y como segunda dimensión tenemos a la preocupación por las personas, que se refiere al nivel de compromiso que tienen los trabajadores para el logro de metas y por ende para con la empresa. Así mismo hace referencia a que la designación de responsabilidades no se cumpla solo por obediencia si no en base a la confianza,

esto conlleva a que existan buenas condiciones de trabajo y excelentes relaciones laborales entre los miembros de la organización. (32)

Figura 01: Gráfico de la Teoría de la Malla Gerencial



Fuente: Schein y Bennis

La intersección 1.1 nos dice que los directivos tienen poca o nula preocupación por los miembros que integran su organización y por ende también por la producción. No obstante, el 9.9 habla sobre la dedicación que tienen los directivos tanto para el personal como para la producción, que relaciona favorablemente las necesidades de los trabajadores para la producción buscando el cumplimiento de las metas establecidas. (33)

Continuando el 1.9 da a conocer que los directivos tienen más preocupación por el clima laboral, que por la producción; es decir están más pendientes que entre los trabajadores estén relajados, sean amigables, estén felices; y nadie monitorea el cumplimiento de las metas. Por otro lado, el 9.1 se refiere a que los directivos solo se enfocan en la producción, no importa como los trabajadores lo realicen o como se sientan mientras se da el desarrollo de la tarea, lo importante es que cumplan con su labor. (33)

Por último, en la intersección 5.5 los directivos tienen una preocupación intermedia tanto para el personal como para la producción, es decir son aceptables, pero no sobresalientes. No establecen metas demasiadas altas y tienden a ser en cierta parte autocráticas hacia las personas. (33)

La definición de desarrollo hace referencia a un esfuerzo sistematizado y guiado desde los directivos de una empresa, lo cual es de relevancia para lograr comprometer a los trabajadores con el objetivo de conseguir, con eficiencia y eficacia, los objetivos de la organización. (34)

Según Sergio Hernández y Rodríguez citado por Pinto nos dice que organizar es el proceso de esquematizar estructuras laborales de una empresa, dividido por jerarquías y departamentalizados por funciones, el cual asigna responsabilidades por áreas de trabajo. (34)

Según Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske refieren que la organización está constituida por lo menos 2 personas, la cual tienen una o más metas en común y trabajan para el cumplimiento de estas. (35)

Partiendo de estos conceptos para Gordon Lippitt el desarrollo organizacional es todo proceso en donde el individuo interactúa dentro de una organización; contribuyendo con ideas o estrategias orientadas al mejoramiento del funcionamiento de la organización. (36)(37)

Beer 1980 define el DO como la relación entre la cultura organizacional, la estructura y las personas que comprenden la organización creando nuevas estrategias y soluciones para así aprovechar las capacidades de la organización para renovarse y cumplir con sus objetivos. (38)(39)

Así mismo Koontz y O'Donnell en 1987 plantean que el DO es un procedimiento estructurado diseñado para mejorar las estrategias que están planteadas para resolver problemas que obstruyen la eficiencia de la organización. (40)(41)(42)

El desarrollo organizacional tiene como características importantes: 1) ser una estrategia educativa estructurada. 2) La generación de cambios usualmente está relacionado con las exigencias de cada organización. 3) Hace énfasis en el comportamiento humano. 4) Implica que exista una relación cooperativa entre la

organización y el agente de cambio. 5) Administración por áreas. 6) Plantear estrategias de solución de problemas para así lograr los objetivos de la organización. (40)(43)

Así mismo podemos decir que los objetivos de la organización son que están direccionados hacia el progreso de la organización, nos ayuda a comprender y ejecutar las acciones en escenarios de mayor complejidad; así mismo, es perfeccionar el sistema, cerciorándose de que todos los involucrados mantengan una relación armoniosa y congruentes. (44)

Dimensiones del desarrollo organizacional:

Motivación: para entender mejor este tema es necesario partir del concepto general, es así que según la Real Academia Española motivación es el conglomerado de condiciones tanto internos como externos que van a determinar ciertas acciones de cada individuo. (45)

Por etimología, la palabra motivación proviene del latín motus que hace referencia al impulso que tiene una persona para realizar alguna actividad. Así mismo según Bisquerra define la motivación como el proceso por el cual un sujeto se traza objetivos, toma ciertas conductas y hace uso de recursos a su disposición, para lograr las metas planteadas. Además, Herrera, Ramírez y Roa nos dice que la motivación es importante y relevante para la conducta humana en relación al comportamiento; es decir, representa el impulso que hace que una persona realice determinada acción, tenga dirección a un objetivo y sea perseverante para lograrlo. (45)

En tal sentido, la motivación es el desarrollo por el cual las personas al poner en práctica una acción van a generar unos esfuerzos que conlleven a la materialización de las metas y objetivos con el fin de satisfacer necesidades, y el grado de estas dependerá de del esfuerzo que se le aplique. (46)

Dentro de este marco podemos decir que la motivación se refiere a las formas en el cual una empresa u organización incentivan a sus trabajadores a dar lo mejor de uno mismo, La mayoría de las empresas están enfocados en tener mayores ingresos en base al trabajo que realiza su personal, y que esta, sea de forma

correcta, no importa como lo realice ni cómo se sienta el trabajador durante todo el proceso. Es aquí donde la empresa debe tener en cuenta al trabajador, ya que una persona motivada generará mejoría en la imagen organizacional; aumento de la producción a causa del esfuerzo que brinden los trabajadores; mejora de la calidad ya que cada trabajador se comprometerá aún más con los objetivos principales de la institución y por ultimo habrá un nivel de retención de personal, ya que estos están dispuestos a continuar laborando donde valoren y reconozcan los esfuerzos dados por el éxito de la empresa. Vinculado a esto es importante hablar de la comunicación eficaz ya que es parte de la motivación de los empleados para mantener la productividad, tener una comunicación eficaz ayuda a 1) mejorar la motivación en los siguientes aspectos. 2) distribución de la información para evitar rumores que puedan ocasionar problemas morales. 3) toma de decisiones. (47)(48)

Orientación a los objetivos: También conocida como la administración por objetivos el cual es una técnica de direccionamiento mediante la planeación con el fin de conocer en donde se encuentra nuestra empresa y hacia dónde queremos llegar. (49)

En ese sentido también podemos decir que la administración por objetivos debe existir una relación entre el supervisor y el subordinado, teniendo claro los objetivos de la organización y así establecer en equipo las responsabilidades y funciones de los subordinados de cada área de para lograr las metas. (50)

Existen seis pasos importantes para este proceso: 1) consolidación de objetivos planteados por los directores y los subordinados. 2) evaluación para medir el avance de los objetivos. 3) desempeño de los subordinados en el trabajo. 4) monitoreo del desempeño en curso, según lo requieran. 5) revisión del fin de proceso por los directores y los subordinados. 6) preparación de los objetivos próximos por parte de los directores. (40)

Tecnológicos e Insumos: Hace referencia a los equipos tecnológicos, insumos e instalaciones con los que se cuenta la empresa. Ya que la tecnología afecta la manera en cómo los trabajadores realizan sus tareas, es decir si un trabajador está muy motivado e inspirado para realizar su trabajo, pero este no cuenta con

los insumos indispensables para desempeñar su labor, no se obtendrá los resultados deseados para el logro de metas. (50)

Cultura: La cultura hace referencia a procesos de socialización entre los integrantes de una organización. Una organización no podría existir si es que no tiene cultura, que la identifique y distinga sobre la imagen que sus clientes tengan de ella. (51) Así mismo se puede decir que cultura es el conglomerado de valores y creencias entre los trabajadores de la organización, el cual ayuda a entender el desarrollo de logro de metas, estableciendo normas dentro de la organización. (52)(53)(54)

Además, es un elemento importante para impulsar la competitividad y la productividad de una empresa, porque reconoce las habilidades, el trabajo realizado y las relaciones entre los integrantes. Cuando se desarrolla el intercambio de ideas, se origina un clima laboral positivo el cual es favorable para la organización. (55)

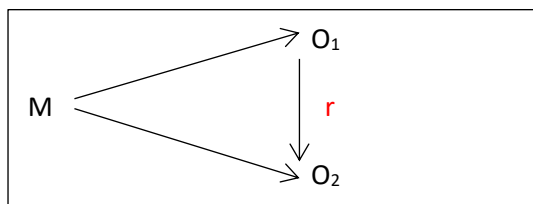
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica ya que busca el progreso científico mediante el incremento de los conocimientos teóricos (56); así mismo es de enfoque cuantitativo porque es secuencial, es decir cada etapa precede a la siguiente y no se puede saltar; es probatorio ya que primero usa la recopilación de información para probar hipótesis, para luego hacer una medición numérica y plantearlo mediante un análisis estadístico. (57)

El diseño es no experimental de tipo correlacional y corte transversal, porque no se manipularán deliberadamente las variables para así ver su consecuencia sobre otras variables. (57)

A continuación, se da a detallar el proceso que atraviesan las variables para el diseño seleccionado.



Dónde:

M: Profesionales asistenciales de una Clínica de Salud

O1: Primera variables Factores de riesgo psicosocial

O2: Segunda variable Desarrollo organizacional

r: Relación de variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Estos factores están relacionados con los aspectos laborales, así como también de su organización, que por ende van a influenciar en la salud de los trabajadores tanto físico y psicológicamente. (22)

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Gordon Lippitt menciona que el desarrollo organizacional es todo procedimiento en donde el individuo interactúa dentro de una organización; contribuyendo con ideas o estrategias orientadas al mejoramiento del funcionamiento para alcanzar los objetivos de la organización. (36) (37)

Las Tablas de operacionalización de variables se encuentran en Anexos N° 1 y 2

3.3 Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 50 profesionales asistenciales de una Clínica de Salud en Lima. Así mismo la muestra fue de 50 profesionales asistenciales, de los cuales se aplicó los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personal asistencial de salud que trabaje en la Clínica de Salud.
- Personal asistencial de salud que acepte ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Personal del área administrativa.
- Personal de salud que no desea ser parte de la presente investigación.

Tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia ya que se realizó de acuerdo a los criterios del investigador.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó para ambas variables es la encuesta, con la cual obtuvo información en relación al tema de estudio. Así mismo los instrumentos elegidos fueron los cuestionarios, el cual estuvo estructurado por un conjunto de preguntas que busquen evaluar las variables ya mencionadas.

Variable 1

Instrumento: Cuestionario sobre Factores de Riesgo Psicosocial

Autor (a): Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

Adaptado por: Br. Grados Tineo, Juleisy Liliana

Lugar: San Juan de Lurigancho.

Objetivo: Recolectar información sobre la variable Factores de Riesgo Psicosocial.

Administrado a: Profesionales asistenciales de una Clínica de Salud.

Dimensiones: Condiciones Intralaborales

Condiciones extralaborales

Validez: Validez de contenido

Confiabilidad: Consistencia interna – Alfa de Cronbach.

Items: 26 Items

Escala: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre, Siempre.

Niveles y rangos: Bueno (26-61)

Regular (62-95)

Alto (96-130)

Tiempo: 10 minutos

Variable 2

Instrumento: Cuestionario sobre Desarrollo Organizacional

Autor (a): Vera Vilchez, Maribel Elizabeth

Adaptado por: Br Grados Tineo, Juleisy Liliana

Lugar: San Juan de Lurigancho.

Objetivo: Recolectar información sobre la variable Desarrollo Organizacional.

Administrado a: Profesionales asistenciales de una Clínica de Salud.

Dimensiones: Motivación

Orientación a los resultados

Tecnología e insumos

Cultura

Validez: Validez de contenido

Confiabilidad: Consistencia interna – Alfa de Cronbach.

Items: 19 Items

Escala: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre, Siempre.

Niveles y rangos: Bueno (19-44)

Regular (45-70)

Alto (71-95)

Tiempo: 10 minutos

Validación

Es el nivel de exactitud, el cual el instrumento a usarse mide la variable que se pretende medir (57)(58) y se basó en la validez de contenido que por definición detalla el grado en el que una dimensión en específico mide lo que en verdad se desea (59). Es por ello que para la validación de los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos.

Tabla 01

Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Factores de Riesgo Psicosocial

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Si	Si	Si	Si
Mg. Juan Artica Martínez	Si	Si	Si	Si
Dra. Yolanda Huayta Franco	Si	Si	Si	Si

Tabla 02

Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Desarrollo Organizacional

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Si	Si	Si	Si
Mg. Juan Artica Martínez	Si	Si	Si	Si
Dra. Yolanda Huayta Franco	Si	Si	Si	Si

Análisis de Fiabilidad

S basa en el grado en que, al ser aplicados en el mismo individuo, pero en situaciones repetidas siempre arrojaran los mismos resultados. Y se realizó a través de la consistencia interna ya que se aplican en instrumentos conformador por varios ítems. (57)(58)

Fiabilidad de la variable Factores de Riesgo Psicosocial

Tabla 03

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	26

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente que se utilizó para medir la fiabilidad de la variable Factores de Riesgo Psicosocial fue el Alfa de Cronbach. El coeficiente para los 26 ítems es 0.715 lo que indica que la consistencia interna es moderada (Anexo 7).

Fiabilidad de la variable Desarrollo Organizacional

Tabla 04

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	19

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente que se aplicó para lograr calcular la fiabilidad de la segunda variable que es Desarrollo Organizacional fue el Alfa de Cronbach. El resultado del coeficiente es 0.928 para los 19 ítems, lo que nos señala que la consistencia interna es alta (Anexo 7).

3.5 Procedimientos

Previamente se hizo entrega de una carta de presentación a la institución para la aplicación de dichos instrumentos. Luego se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos de cada variable, se aplicó las 50 encuestas de manera presencial a los profesionales asistenciales de una clínica de salud. Para analizar las respuestas se ingresaron los datos en el programa Excel, para luego codificarlo al programa SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Se trabajó a través del programa estadístico SPSS versión 26, el cual analizó ambas variables mediante tablas numéricas, porcentajes y gráficos sobre la distribución de la información recopilada de las encuestas; dando información descriptiva, correlacional y con un grado de significancia para la comprobación de las hipótesis propuestas en el presente estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se respetará la confidencialidad de los profesionales que serán parte de este estudio, y los resultados serán expresados de forma transparente sin ningún tipo de modificación o manipulación; así mismo se empleará el consentimiento informado, para los profesionales que serán parte, el cual podrá ser revocado en cualquier momento. De igual forma se considera los principios éticos en investigación, el cual se detalla a continuación:

Beneficencia: Son los actos de buena voluntad, amor, humanidad, amabilidad,

No maleficencia: El presente estudio se cumplió con los aspectos legales para la protección de cada participante de estudio.

Autonomía: Hace referencia al respeto por la opinión de las personas el cual les permite hacer elecciones y realizar acciones en base a sus valores y creencias.

Justicia: Se tratará de igual forma a todos los participantes, sin excepción ni distinción.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Resultados de la variable Factores de Riesgo Psicosocial

Tabla 05

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	27	54,0	54,0	54,0
ALTO	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario factores de riesgo psicosocial

Factores de Riesgo Psicosocial

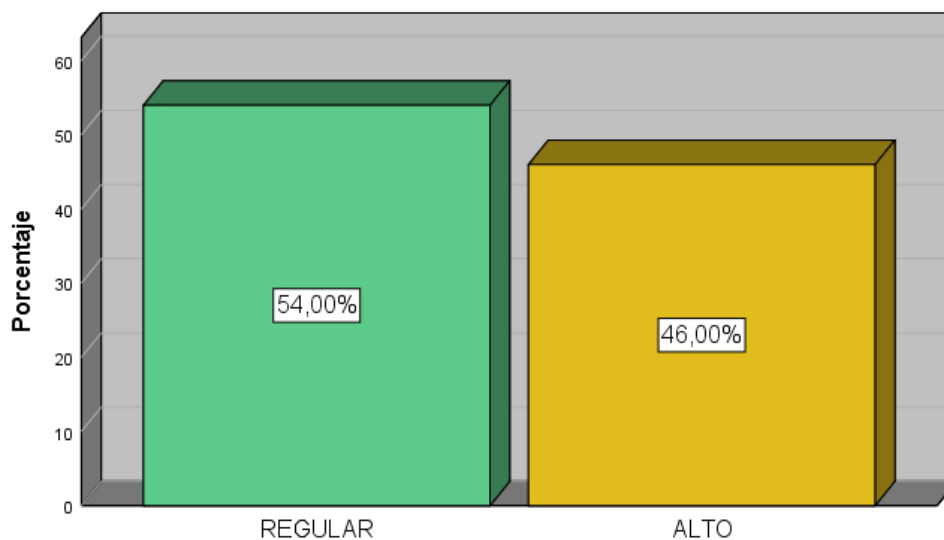


Figura 02: Gráfica de la variable Factores de Riesgo Psicosocial como frecuencia

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°05 - Figura N°02 podemos observar que el 54% de los encuestados presenta un nivel regular en la variable 1; mientras que el otro 46% presenta un nivel alto. De los resultados presentados se concluye que los factores de riesgo psicosocial tienen un regular impacto en los profesionales de la salud.

4.1.2 Resultados de la dimensión Condiciones Intralaborales

Tabla 06

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	18	36,0	36,0	36,0
ALTO	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario factores de riesgo psicosocial

Condiciones Intralaborales

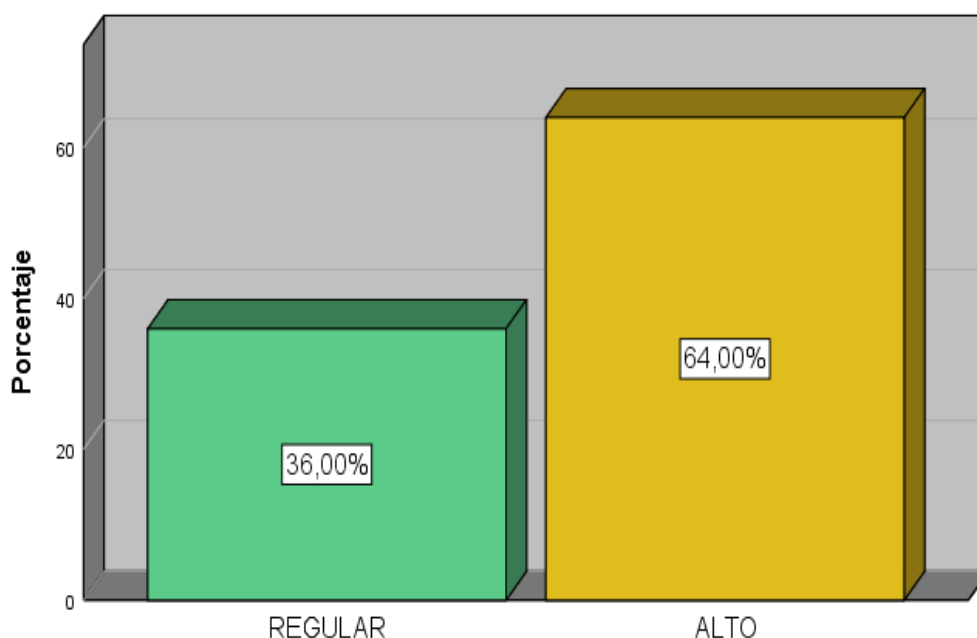


Figura 03: Gráfica de la dimensión Condiciones Intralaborales como frecuencia

INTERPRETACIÓN:

Tabla N°06 - Figura N°03 se puede observar que, de la población encuestada, un 64% tienen un nivel alto respecto a las condiciones intralaborales y un 36% tienen un nivel regular. Por ende, podemos llegar a la conclusión que la dimensión condiciones intralaborales se encuentra en un nivel alto.

4.1.3 Resultados de la dimensión Condiciones Extralaborales

Tabla 07

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	12,0	12,0	12,0
REGULAR	38	76,0	76,0	88,0
ALTO	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario factores de riesgo psicosocial

Condiciones Extralaborales

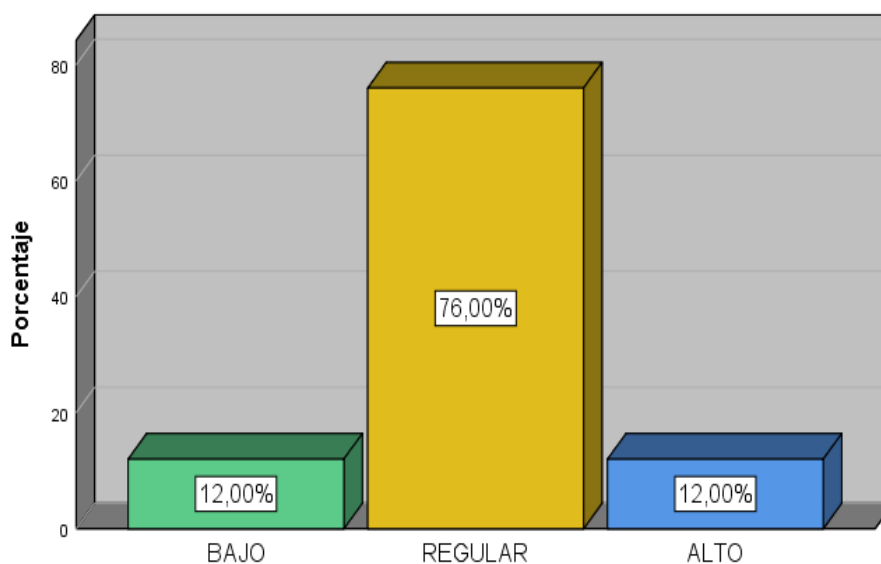


Figura 04: Gráfica de la dimensión Condiciones Extralaborales como frecuencia

INTERPRETACIÓN:

De la tabla N°07 - figura N°04 se puede visualizar que el 76% de los encuestados presenta un nivel regular respecto a la dimensión condiciones extralaborales, mientras que para el nivel bajo y alto lo consideran con 12% para cada rango. De los resultados se concluye que el nivel de la dimensión condiciones extralaborales para la mayoría de la población en estudio es de un nivel regular.

4.1.4 Resultados de la variable Desarrollo Organizacional

Tabla 08

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	16	32,0	32,0	32,0
ALTO	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Desarrollo Organizacional

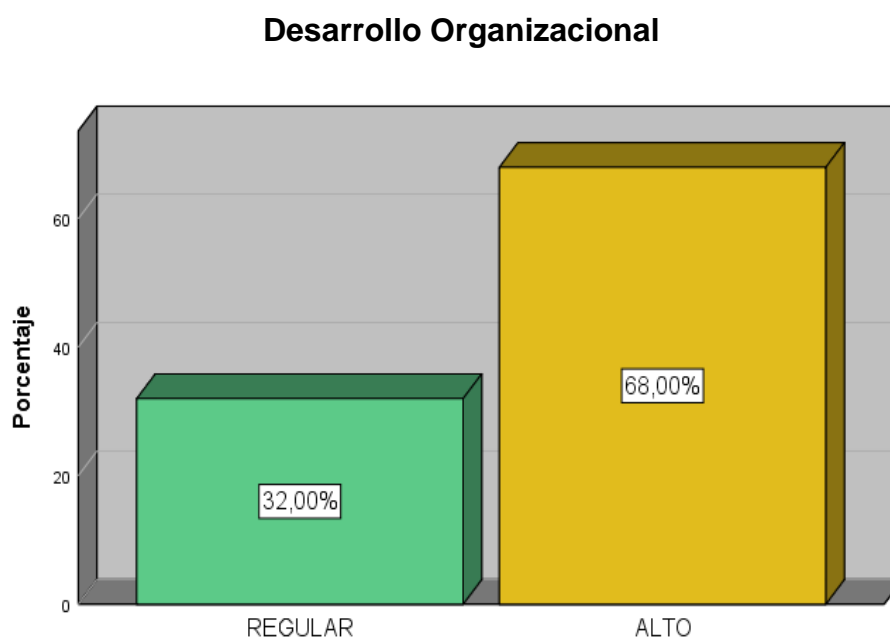


Figura 05: Gráfica de la variable Desarrollo Organizacional como frecuencia

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°08 - Figura N°05 se observa que el 68% de los profesionales presentan en el desarrollo organizacional un nivel alto, y la otra parte, que es el 32% presentan un nivel regular. Por lo presentado se concluye que el nivel de la variable 2 para los profesionales de la salud está en un nivel alto.

4.1.5 Resultados de la dimensión Motivación

Tabla 09

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	6,0	6,0	6,0
REGULAR	34	68,0	68,0	74,0
ALTO	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Desarrollo organizacional

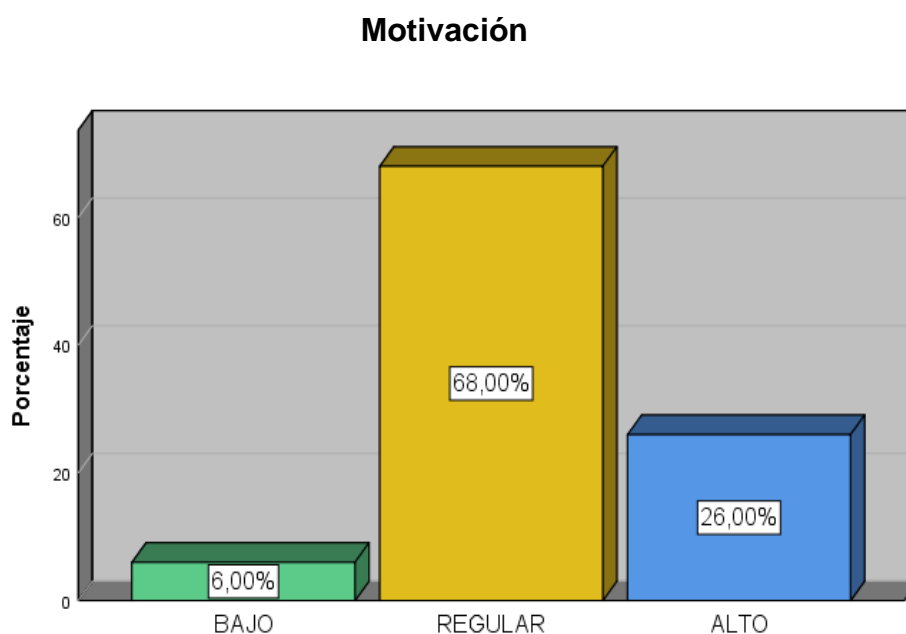


Figura 06: Gráfica de la dimensión Motivación

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°09 - Figura N°06 se deduce que el 68% de los profesionales encuestados presenta un nivel regular de motivación, mientras que un 26% un nivel alto y por último el 6% un nivel bajo. Por ende, se puede llegar a la conclusión que el nivel de la dimensión motivación para los profesionales encuestados está en un nivel regular.

4.1.6 Resultados de la dimensión Orientación a los Resultados

Tabla 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	21	42,0	42,0	42,0
ALTO	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Desarrollo organizacional

Orientación a los Resultados

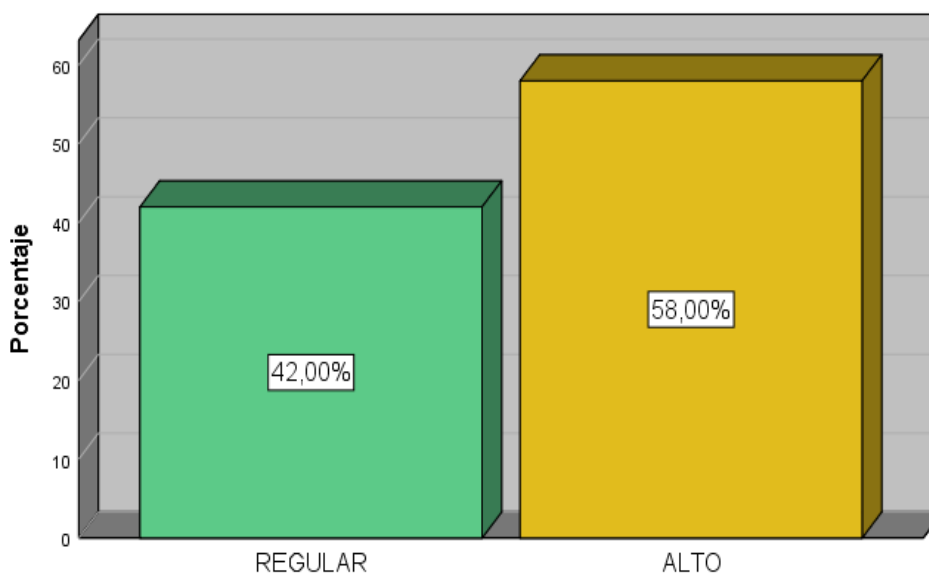


Figura 07: Gráfica de la dimensión Orientación a los Resultados

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°10 - Figura N°07 se puede visualizar que de los encuestados un 58% presenta un nivel alto en la dimensión orientación a los resultados, mientras que un 42% presenta un nivel regular. De los resultados se concluye que el nivel de la dimensión orientación a los resultados para los profesionales de la salud encuestados se encuentra en un nivel alto.

4.1.7 Resultados de la dimensión Tecnología e Insumos

Tabla 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	4,0	4,0	4,0
REGULAR	16	32,0	32,0	36,0
ALTO	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario Desarrollo organizacional

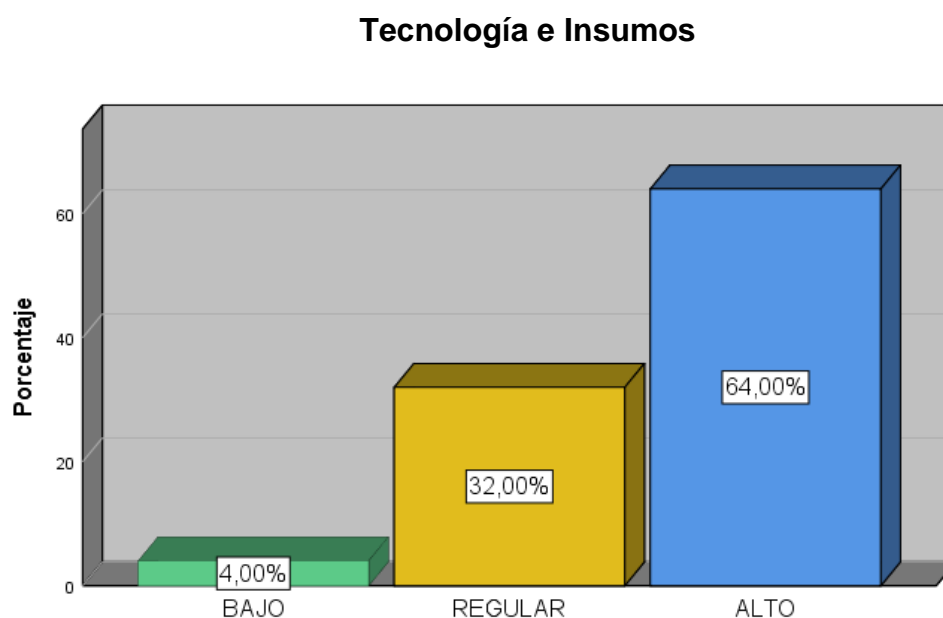


Figura 08: Gráfica de la dimensión Tecnología e insumos

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°11 - Figura N°08 se puede inferir que el 64% de los encuestados presenta un nivel alto respecto a la tecnología e insumos, un 32% en un nivel regular y un 4% en un nivel bajo. Es decir, se puede concluir que el nivel de la dimensión tecnología e insumos para los profesionales de salud que fueron parte de la encuesta, se encuentra en un nivel alto.

4.1.8 Resultados de la dimensión Cultura

Tabla 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	7	14,0	14,0	14,0
ALTO	43	86,0	86,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - Cuestionario Desarrollo organizacional

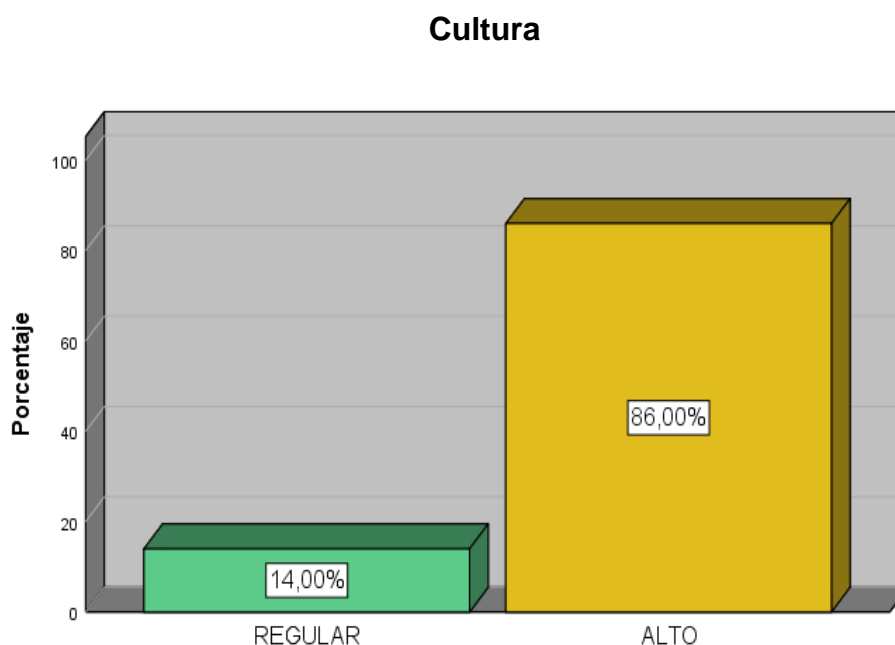


Figura 09: Gráfica de la dimensión Cultura

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°12 - Figura N°09 se deduce que, del total de la población encuestada, un 86% tienen un nivel alto en relación a la cultura, mientras que un 14% presenta un nivel regular. Por ende, se concluye que el nivel de la dimensión cultura, en la organización, para los profesionales de la salud está en un nivel alto.

4.2 Tablas cruzadas de las variables de estudio

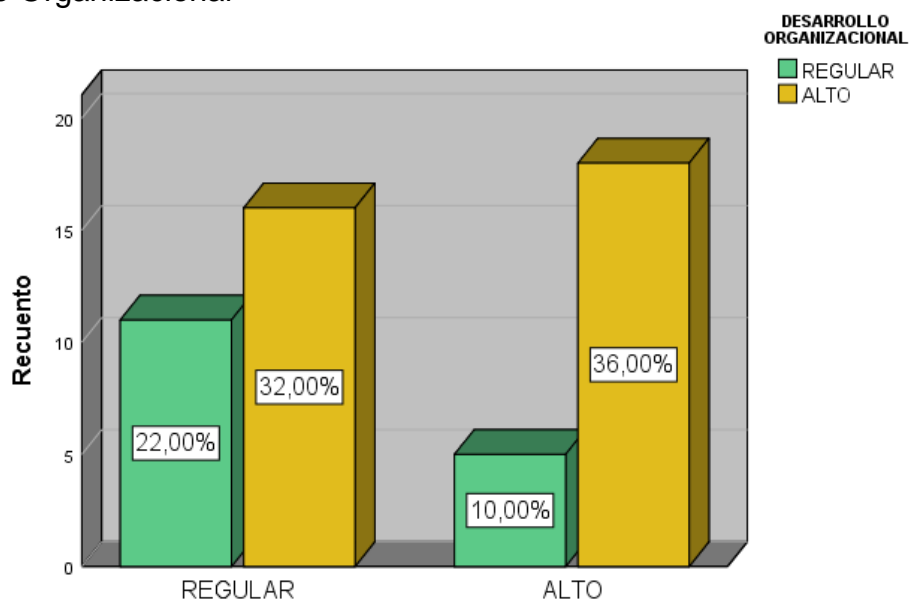
Tablas cruzadas para la variable Factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional.

Tabla 13

Tabla cruzada

			Desarrollo Organizacional		Total
			REGULAR	ALTO	
Factores de Riesgo Psicosocial	REGULAR	Recuento	11	16	27
		% del total	22,0%	32,0%	54,0%
ALTO		Recuento	5	18	23
		% del total	10,0%	36,0%	46,0%
Total		Recuento	16	34	50
		% del total	32,0%	68,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Factores de riesgo psicosocial y Desarrollo Organizacional



Factores de Riesgo Psicosocial

Figura 10: Gráfica de la variable Factores de Riesgo Psicosocial y Desarrollo Organizacional como frecuencia.

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°13 - Figura N°10 se deduce que, un 32% de los encuestados presentan un nivel regular en la primera variable y un alto desarrollo organizacional; mientras que un 22% tienen un nivel regular en la primera variable y un regular desarrollo organizacional. Así mismo, un 36% de los encuestados presentan un nivel alto respecto a la primera variable y alto desarrollo organizacional, y un 10% tienen alto nivel en la primera variable y regular desarrollo organizacional.

Tabla cruzada para la dimensión condiciones intralaborales y desarrollo organizacional.

Tabla 14

Tabla cruzada

			Desarrollo Organizacional		Total
			REGULAR	ALTO	
Condiciones Intralaborales	REGULAR	Recuento	13	5	18
		% del total	26,0%	10,0%	36,0%
	ALTO	Recuento	3	29	32
		% del total	6,0%	58,0%	64,0%
Total		Recuento	16	34	50
		% del total	32,0%	68,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Factores de riesgo psicosocial y Desarrollo Organizacional

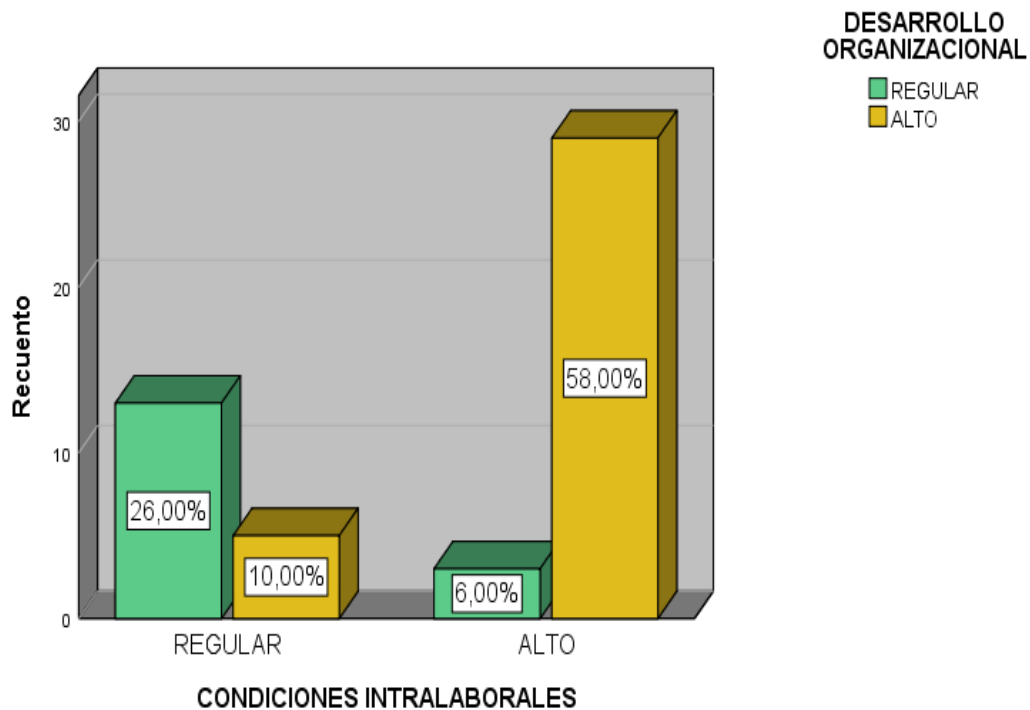


Figura 11: Gráfica de la dimensión Condiciones Intralaborales y Desarrollo Organizacional como frecuencia

INTERPRETACIÓN:

De la Table N°14 - Figura N°11 se puede deducir que, de la muestra, los que tienen nivel alto en las condiciones intralaborales y alto desarrollo psicosocial son un 58%, mientras que un 6% presentan un nivel alto de la primera dimensión y regular desarrollo organizacional. Por otro lado, los que tienen un nivel regular de condiciones intralaborales y regular desarrollo organizacional son 26%; y un 10% tienen regular condiciones intralaborales y alto desarrollo organizacional.

Tablas cruzadas para la dimensión condiciones extralaborales y desarrollo organizacional

Tabla 15

Tabla cruzada

		Desarrollo Organizacional		Total	
		REGULAR	ALTO		
Condiciones Extralaborales	BAJO	Recuento	3	3	6
		% del total	6,0%	6,0%	12,0%
	REGULAR	Recuento	13	25	38
		% del total	26,0%	50,0%	76,0%
	ALTO	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	12,0%	12,0%
Total		Recuento	16	34	50
		% del total	32,0%	68,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Factores de riesgo psicosocial y Desarrollo Organizacional

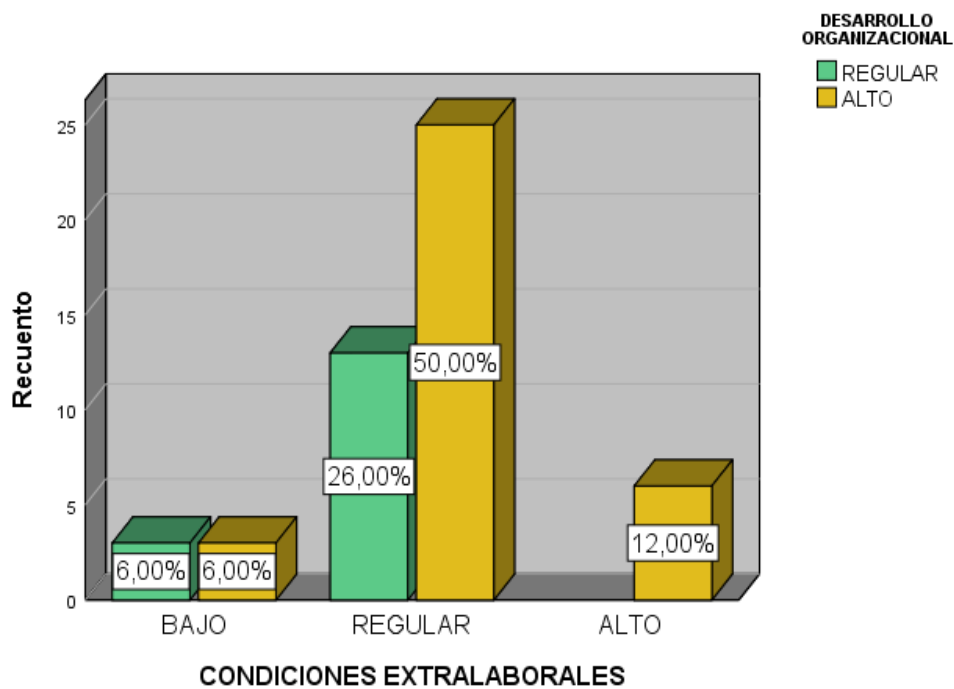


Figura 12: Gráfica de la dimensión Condiciones Extralaborales y Desarrollo Organizacional como frecuencia.

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°15 - Figura N°12 se puede visualizar que de los encuestados un 50% presentan nivel regular de las condiciones extralaborales y alto desarrollo organizacional; y un 26% tienen nivel regular para la dimensión 2 y regular desarrollo organizacional. Así mismo se deduce que, los que presentan una alta condición extralaboral y alto desarrollo organizacional son el 12%. Los que tienen bajas condiciones extralaborales y regular desarrollo organizacional es el 6%, de igual forma para los que tienen bajas condiciones extralaborales y alto desarrollo organizacional son el 6%.

4.3 Prueba de Normalidad

El siguiente paso fue realizar la prueba de normalidad para tener en claro la técnica estadística que se usara.

Tabla 16

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de Riesgo Psicosocial	,072	50	,200*
Desarrollo Organizacional	,101	50	,200

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN:

La prueba de normalidad que se empleó para establecer la estadística fue la de Kolmogorov-Smirnov^a teniendo en cuenta que la muestra usada fue de 50, en el cuadro se puede observar que la significancia es de 0,200, siendo este mayor de 0,05; por ende, se deduce que la técnica a usar es la paramétrica, ya que se obtuvo una distribución normal de los datos. De lo cual se usará el coeficiente de correlación de Pearson.

4.4 Prueba de contrastación de hipótesis

4.4.1 Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

Tabla 17

Contrastación de la hipótesis general

		Correlaciones	
		Factores de Riesgo Psicosocial	Desarrollo Organizacional
Factores de Riesgo Psicosocial	Correlación de Pearson	1	,640**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desarrollo Organizacional	Correlación de Pearson	,640**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°17, nos demuestra que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,640 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Así mismo, se puede deducir que el nivel de significancia es 0,000, que es menor igual que 0,05, el cual indica que se rechaza la hipótesis nula, mientras que la hipótesis alterna se acepta. Por ende, se llega a la conclusión que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable

1 y desarrollo organizacional en personal asistencial de una Clínica de Salud Lima 2021.

4.4.2 Contrastación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

Tabla 18

Contrastación de hipótesis específica 1

Correlaciones

		Condiciones Intralaborales	Desarrollo Organizacional
Condiciones Intralaborales	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°18, se demuestra que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,725 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva alta. Así mismo, el nivel de significancia es 0,000, que es menor igual de 0,05; por ende, se deduce que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es por ello que se llega a la conclusión que existe una relación

estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

4.4.3 Contratación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

Tabla 19

Contratación de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Condiciones Extralaborales	Desarrollo Organizacional
Condiciones Extralaborales	Correlación de Pearson	1	,298*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	50	50
Desarrollo Organizacional	Correlación de Pearson	,298*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

De la Tabla N°19, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,298 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva baja. Así mismo, se deduce que se acepta la hipótesis alterna, mientras que la hipótesis nula se rechaza; porque el valor de la significancia es 0,035, que es menor igual de 0,05. Por ende, se llega a la conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la Tabla N°13 para el objetivo general, se puede observar que un 36% presentan una relación en los niveles más altos tanto para la variable factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional; un 22% presentan una relación de nivel regular para las variables ya mencionadas; un 32% presenta un nivel regular en relación a los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional alto y un 10% considera una relación de nivel alto a los factores de riesgo psicosocial y un desarrollo organizacional regular. Analizando estos resultados, el valor que se obtuvo en la correlación de Pearson fue de 0,640, para ambas variables, el cual nos indica que existe una correlación positiva moderada. Posteriormente, la significancia es de 0,000, por lo que la hipótesis nula se rechaza mientras que la hipótesis alterna se acepta, por lo tanto, nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre la variable 1 y desarrollo organizacional. Estos resultados concuerdan con los hallados por Abanto (16), el cual menciona que de su muestra un 66% considera que hay presencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel medio, un 18% en un nivel bajo y un 16% en un nivel alto. Por los resultados expuestos se puede deducir que las variables de estudio tienen relación como lo afirma el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (22), que nos indica que estos factores son entendidos como todo aspecto que experimenta el trabajador con respecto al entorno laboral y social, a causa de la gestión del trabajo. así mismo menciona que estos factores traen como consecuencia en la organización accidentes laborales, ausentismo de los trabajadores y un deficiente desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados de la Tabla N°14 para el objetivo específico 1, se visualiza que un 58% presentan una relación en los niveles más altos tanto para la primera como para la segunda variable; un 26% presenta una relación en nivel regular tanto para la variable 1 y desarrollo organizacional; un 6% presenta un nivel alto de condiciones intralaborales y desarrollo organizacional regular y un 10% considera un nivel regular de condiciones intralaborales y desarrollo organizacional alto. Analizando estos resultados, el valor que se obtuvo en la correlación de Pearson fue de 0,725, para la primera dimensión de la variable factores de riesgo psicosocial y la variable 2, el cual nos indica que existe una

correlación positiva alta. Posteriormente, la significancia es de 0,000, por lo que la hipótesis nula se rechaza mientras que la hipótesis alterna se acepta, por lo tanto, nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional. Los resultados presentados guardan relación con lo investigado por Chávez (10), el cual halló que sus dimensiones de su primera variable, que se consideran condiciones intralaborales para la presente investigación, un 63.1% de su muestra encuestada determina que un 63.1% determina que existe un nivel medio/alto en su centro laboral. Datos que guardan relación con lo mencionado por Alvarez, Conti, Valderrama, Moreno y Jiménez (22) en el año 2007; que indican que son condiciones que se encuentran en el día a día en el ambiente de trabajo y que están totalmente vinculadas con la institución, así mismo mencionan que el contenido del trabajo y la ejecución de las actividades alteran la gestión laboral y de igual forma afectan de manera psicológica y fisiológica de los trabajadores.

Por último de acuerdo a los resultados de la Tabla N°15 para el objetivo específico 2, se puede visualizar que un 12% presenta una relación en niveles altos para las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional; un 26% presenta una relación en nivel regular para la hipótesis específica 2, un 6% presenta condiciones extralaborales bajo y desarrollo organizacional regular; de igual forma un 6% presenta condiciones extralaborales bajo y desarrollo organizacional alto; un 50% presenta condiciones extralaborales en nivel regular y alto desarrollo organizacional; por último un 0% presenta niveles altos de las condiciones extralaborales y regular desarrollo organizacional. Analizando los resultados de la correlación, el valor que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Pearson es 0,298, que se interpreta como una relación positiva baja; así mismo se obtiene una significancia de 0,035, lo que nos indica que se acepta la hipótesis alterna que, según enunciado, existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Datos que difieren con lo investigado por Navarro (15), el cual halló que, en lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial, de los encuestados un 44% considera en los niveles altos a la dimensión doble presencia. El Ministerio de la Protección Social (30), en su

artículo, nos dice que estos factores se dividen en tres categorías, una de ellas son las condiciones extralaborales, y dentro de ello encontramos el entorno familiar y social, la condición económica del trabajador que al relacionarse con las actividades laborales pueden causar un riesgo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que para la hipótesis general el nivel de significancia es 0,000, deduciendo que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una Clínica de Salud Lima 2021; asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es 0,640 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada.

Segunda: Con respecto a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación de Pearson es 0,725 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva alta; así mismo, el nivel de significancia es 0,000, que indica existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.

Tercera: Con respecto a la hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación de Pearson es 0,298 que, de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva baja; Así mismo, el nivel de significancia es 0,000, que indica que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión 2 y la variable 2.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al jefe oficina de administración de la institución, evaluar habitualmente mediante encuestas, la presencia de estos factores en la institución; así mismo, lograr captar la percepción de los trabajadores sobre los factores que se presenten en su área laboral, y de esta manera programar charlas y/o talleres, para prevenir en la organización accidentes laborales, ausentismo de los trabajadores y un deficiente desempeño laboral; así como también prevenir afecciones psicológicas y fisiológicas en los trabajadores.

Segunda: Al jefe del área administrativa, equilibrar los niveles de las demandas cuantitativas, demandas de jornada laboral y exigencias en las responsabilidades del trabajo, con el propósito de velar por el bienestar de los individuos, evitar el bajo desempeño laboral y alcanzar el logro de metas de la organización.

Tercero: Al jefe del área de administración, cuidar las exigencias laborales para con los trabajadores el cual influya o interfiera con su vida personal, de esta manera lograr en los trabajadores un estado de salud óptimo y el compromiso laboral y cultural con la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Salamanca S., Pérez J., Infante A. y Olarte Y., Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional [Publicación periódica en línea]. Mayo 2019, 39-45. [Citado: 2021 Abril 30]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>
2. Muñoz C., Muñoz L. y Hernandez J. Análisis de cumplimiento de sistema de la seguridad y salud en el trabajo en la arquidiócesis de Engativá [Publicación periódica en línea] 2020 [Citado: 2021 Mayo 04] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7453464>
3. Aldasoro J., Larrea A. y Cantonnet M. Estudio de la organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial en los Técnicos de Prevención del Sector de la Construcción. [Publicación periódica en línea] 2011 [Citado: 2021 Mayo 04] [973-985] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3826142>
4. Garrido A. y Sánchez B. Revisión de Pruebas de Riesgos Psicosocial Validadas en Latinoamérica. [Internet]. Colombia: Universidad Tecnológica de Bolívar. [Citado: 2021 Abril 30]. Disponible en: <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0063183.pdf>
5. Paho.org [Internet] Estados Unidos: Salud de los trabajadores; 2000-05 [Actualizado 2021 Mayo 17; citado 2021 Mayo 04]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/17-5-2021-oms-oit-alertan-que-jornadas-trabajo-prolongadas-aumentan-defunciones-por>
6. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [Internet]. Europa: Agencia Europea para la Salud y en el Trabajo [Citado: 2021 Abril 30]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
7. Moreno B. y Báez C. [Publicación periódica en línea] 2010. Noviembre [Citado: 2021 Abril 30]: [Aproximadamente 188pp.]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907->

[cb4d693c19cf#:~:text=Algo%20m%C3%A1s%20adelante%20se%20incluye,trabajo%2C%20los%20problemas%20de%20las](#)

8. Aldrete M., Navarro C., González R., Contreras M. y Pérez A. Psychosocial factors and burnout syndrome in nurses of a unit of tertiary health care [Publicación periódica en línea] 2015 [Citado: 2021 Abril 30]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100007&script=sci_arttext&lng=en
9. Fernández M. Laboral stress in Peruvians: recent findings. [Publicación periódica en línea] 2019 [Citado: 2021 Mayo 04]; 19: [37-59] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/281849602_Estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_Work_stress_in_Peruvian_Recent_findings
10. Chávez V. Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito [Tesis para optar el grado de Magister en Seguridad y Salud Laboral]. Ecuador: Universidad Central del Ecuador; 2018.
11. Sáenz L. Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción [Tesis para optar el grado de Doctor]. España: Universidad de Huelva; 2016.
12. Placencia K. Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018. [Tesis para optar el grado de Maestra en Salud Pública]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
13. Torre G. El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la universidad técnica de Ambato. . [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2018.
14. Reis C. Capacidad de trabajo y factores de riesgo psicosociales en profesionales de salud. . [Tesis para optar el grado de Doctora]. España: Universidad de Extremadura; 2017.
15. Navarro F. Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de un Hospital I - EsSalud 2019. [Tesis para optar

- el grado de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2019.
16. Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
 17. Miguel J. Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública]. Lima: Universidad César Vallejo: 2018.
 18. Rivas R. Desarrollo organizacional y captación de profesionales en la policía nacional de Perú. [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración]. Cañete: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018.
 19. Vera M. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública]. Lima: Universidad César Vallejo: 2017.
 20. Vega S. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. España. 2001
 21. Ansoleaga E. y Castilla A. Psychosocial risk at work and mental illness in hospital workers [Publicación periódica en línea] 2011 [Citado: 2021 Mayo 04]; 29(4): [372-379] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5079524>
 22. Polanco A. y García M. A conceptual review of psychosocial, labor risk factors and some instruments for measuring these factors in Colombia [Publicación periódica en línea] Noviembre 2016 [Citado: 2021 Mayo 05] Disponible en: [file:///C:/Users/Tottus1/Downloads/Dialnet-RevisionConceptualDeLosFactoresDeRiesgoPsicosocial-6467888%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Tottus1/Downloads/Dialnet-RevisionConceptualDeLosFactoresDeRiesgoPsicosocial-6467888%20(3).pdf)
 23. Charria V., Sarsosa K. y Arenas F. Occupational psychosocial risk factors: methods and assessment tools [Publicación periódica en línea] 2011 [Citado: 2021 Mayo 04]; 29(4): [380-391] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/5079520>

24. Arenas F. y Andrade V. Psychosocial Risk Factors in a Food Industry in the City of Cali [Publicación periódica en línea] 2013 [Citado: 2021 Mayo 04]; 11(1): [80-84] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391181>
25. Unda S., Uribe F., Jurado S., García M., et al. Construction of a scale for assessing at work psychosocial risk factors in professors. [Publicación periódica en línea] 2016 [Citado: 2021 Mayo 04] [67-74] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/original1.pdf>
26. Díaz D. Estresse no trabalho e fatores psicossociais de risco [Publicación periódica en línea] 2011 [Citado: 2021 Mayo 02]; 2(1): [80-84] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>
27. Pérez J. Distribution of psychosocial risk in the workplace in Chile [Publicación periódica en línea] 2014 [Citado: 2021 Mayo 02]; 18(1): [52-60] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4739664>
28. Velástegui C., Guerrero C. y González L. Influência do fator de risco psicossocial em trabalhadores de empresas de gestão de resíduos devido ao COVID-19. [Publicación periódica en línea] 2020 [Citado: 2021 Mayo 04]; 5(10): [03-21] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659423>
29. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social [en línea] España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 2012. [Citado: 2021 Mayo 03]. Disponible en: https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/descargas.action?f_codigo=W0141298&codigoOpcion=3
30. Ministerio de la Protección Social. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicossocial [en línea] Colombia, 2010. [Citado: 2021 mayo 06]. Disponible en: <file:///C:/Users/Tottus1/Desktop/maestria%20ucv/TESIS%20MAESTRIA/LIBROS%20PARA%20LA%20TESIS/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
31. Ceballos P., Valenzuela S. y Paravic T. Psychosocial risk factors at work: gender and nursing. [Publicación periódica en línea] 2014 [Citado: 2021 Mayo 05]; 32(2): [271-279] Disponible en:

- <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/09/102570/factores-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-genero-y-enfermeria.pdf>
32. Área de estudios organizacionales [diapositivas] México [6 diapositivas preparadas por Blake Robert y Mouton Jane]. Recuperado de: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/jrmc/Teoria_Administrativa/Grid_Gerencial_pp.pptx_2.pdf
 33. Teorías sobre liderazgo [diapositivas]. [22 diapositivas preparadas por Díaz Arodí]. Recuperado de: <http://arodi.yolasite.com/resources/TEORIAS%20SOBRE%20EL%20LIDERAZGO.pdf>
 34. Pinto M. Desarrollo Organizacional [en línea] México: Red Tercer Milenio; 2012. [Citado: 2021 Mayo 01]. Disponible en: http://aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizacional.pdf
 35. Universidad Insurgentes. Introducción al Desarrollo Organizacional [en línea] México. [Citado: 2021 Mayo 01]. Disponible en: https://repositorio.scalahed.com/recursos/files/r171r/w29744w/CompetitividadDesarrolloOrganizacional_Ant_B1_C.pdf
 36. Sánchez G. [Publicación periódica en línea] 2009. [Citado: 2021 Mayo 01]. (12): [aproximadamente 235-254 pp]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
 37. Kapur R. Organization Development. [Publicación periódica en línea] 2018 [Citado: 2021 Mayo 05] [01-09] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/323825290_Organization_Development
 38. Hernández J. Desarrollo Organizacional. [en línea] México: Pearson Educación; 2011. [Citado: 2021 Mayo 01]. Disponible en: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf
 39. Cummings T. y Worley C. Organization Development & Change [en línea]. 9°. Ed. Canadá: South-Western, 2008. [Citado: 2021 Mayo 05] Disponible en: <http://www.mcs.gov.kh/wp-content/uploads/2017/07/Organization-Development-and-Change.pdf>

40. Guízar R. Desarrollo Organizacional. [en línea] México: McGraw-Hill; 2008. [Citado: 2021 Mayo 01]. Disponible en: <file:///C:/Users/Tottus1/Desktop/maestria%20ucv/TESIS%20MAESTRIA/LIBROS%20PARA%20LA%20TESIS/DO%20GUIZAR%203%C2%B0%20EDICION.pdf>
41. What is Organization Development. [en línea]. Disponible en: https://in.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/41238_1.pdf
42. Mackenzie J. y Gordon R. A Study on Organisational Development. [en línea] Australia: Kementarian/Bappenas; 2016. [Citado: 2021 Mayo 05] Disponible en: <https://onthinktanks.org/wp-content/uploads/2016/03/14577361801LKR96.pdf>
43. McLean G. Organization Development Principles, Processes, Performance. [en línea] Berrett-Koehler Publishers. [Citado: 2021 Mayo 05] Disponible en: <https://www.bkconnection.com/static/mcleanexcerpt.pdf>
44. Naranjo M. [Publicación periódica en línea] 2009. [Citado: 2021 Mayo 02]. (02) [aproximadamente 153-170 pp]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
45. Revista Scientific [Publicación periódica en línea] 2018 Febrero-Abril [Citado: 2021 Mayo 01]; 3 (7): [aproximadamente 177-192 pp]. Disponible en: [file:///C:/Users/Tottus1/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Tottus1/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913%20(1).pdf)
46. Ceron J. La importancia de la motivación en las empresas [Internet]. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada; 2015 [Citado: 2021 Mayo 02]. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=7245FD500B341F4A067C21CC1BB94FB2?sequence=1>
47. Asturias Corporacion Universitaria. Administración por objetivos [en línea] Colombia [Citado: 2021 Mayo 02]. Disponible en: https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/procesos_th_administrativas/unidad3_pdf2.pdf

48. Järnström E. y Sällström L. Work Motivation [en línea] Suecia: University of Gotthenburg; 2012. [Citado: 2021 Mayo 06] Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/16333602.pdf>
49. Garcia O. Administración por objetivos [en línea] Estados Unidos [Citado: 2021 Mayo 02]. Disponible en: <file:///C:/Users/Tottus1/Downloads/Dialnet-LaAdministracionPorObjetivos-5006603.pdf>
50. Desarrollo Organizacional [en línea]. Unidad 15. [Citado: 2021 Mayo 02]. Disponible en: file:///C:/Users/Tottus1/Desktop/maestria%20ucv/TESIS%20MAESTRIA/LIBROS%20PARA%20LA%20TESIS/unidad_15.pdf
51. Charón L. [Publicación periódica en línea] 2007 [Citado: 2021 Mayo 03] (5) [aproximadamente 87-95 pp]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1813/181315033009.pdf>
52. Sánchez S., Trillo M., Mora C., Ayuso M. Organizational culture as the core issue in the measurement of intellectual capital [Publicación periódica en línea] 2006 [Citado: 2021 Mayo 03]; 2(22) [179-202] Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
53. Morcos M. Organisational culture: definitions and trends [en línea] 2018: ResearchGate. [Citado: 2021 Mayo 05] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/329140215_ORGANISATIONAL_CULTURE_DEFINITIONS_AND_TRENDS/link/5bf79410458515a69e34b9df/download
54. Ramezan J. Organizational Culture [en línea] HRMars; 2013. [Citado: 2021 Mayo 05] Disponible en: https://hrmars.com/papers_submitted/82/Organizational_Culture.pdf
55. Reyes J. y Moros H. Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study [Publicación periódica en línea] 2019. Enero – Abril [Citado: 2021 Mayo 04]; 7(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
56. Muntané J. Introducción a la Investigación Básica. [Publicación periódica en línea] 2010 [Citado: 2021 Mayo 06]; 33(3). Disponible en:

<file:///C:/Users/Tottus1/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

57. Hernández R., Fernández C. y Baptista P. Metodología de la Investigación [en línea]. 5° ed. México: McGraw-Hill; 2010 [Citado: 2021 Mayo 11]. Disponible en: <file:///C:/Users/Tottus1/Desktop/maestria%20ucv/TESIS%20MAESTRIA/MI%201/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf>
58. Fernández C. y Baptista P. Metodología de la Investigación [en línea]. 6° ed. México: McGraw-Hill; 2014 [Citado: 2021 Mayo 11]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
59. Chiner E. La validez [Internet] [Citado: 2021 Mayo 13]. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de Operacionalización de la variable factores de riesgo psicosocial

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE RESPUESTA	NIVELES Y/O RANGOS
Factores de riesgo psicosocial	Son las situaciones presentes en un ambiente laboral que están estrechamente relacionadas con el contenido y realización del trabajo y que sin duda afectan el desarrollo laboral. (22)(23)(24)	Son las puntuaciones recolectadas a partir de las respuestas de las dimensiones de condiciones intralaborales y condiciones extralaborales; mediante la escala de Likert.	Intralaborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demandas de trabajo ➤ Control ➤ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo ➤ Recompensa 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	Cualitativa	Ordinal	Según Escala de Likert	Bajo (26-61)
			Extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo fuera del trabajo ➤ Relaciones familiares ➤ Comunicación y relaciones interpersonales ➤ Situación económica del grupo familiar ➤ Características de la vivienda ➤ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo ➤ Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.			Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular (62-95) Alto (96-130)

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de la variable desarrollo organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEM	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION	TIPO DE RESPUESTA	NIVELES Y/O RANGOS
Desarrollo organizacional	Es todo proceso en donde el individuo interactúa dentro de una organización; contribuyendo con ideas o estrategias orientadas al mejoramiento del funcionamiento para alcanzar los objetivos de la organización. (36)(37)	Son las puntuaciones recolectadas a partir de las respuestas de las dimensiones de motivación, orientación a los resultados, tecnología e insumos, cultura; mediante la escala de Likert.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incentivos ➤ Reconocimiento ➤ Desarrollo personal 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Cualitativa	Ordinal	Según Escala de Likert	Bajo (19-44)
			Orientación a los resultados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Metas organizacionales ➤ Objetivos organizacionales 	7, 8, 9, 10, 11, 12			Siempre (5)	Regular (45-70)
			Tecnología e insumos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estado de las maquinas ➤ Sistemas informáticos utilizados 	13, 14			Casi siempre (4)	Algunas veces (3)
			Cultura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actitudes ➤ Valores ➤ Relaciones entre trabajadores 	15, 16, 17, 18, 19			Casi nunca (2)	Alto (71-95)
								Nunca (1)	

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	Variable 1: Factores de Riesgo Psicosocial			
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021?	Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.	Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Condiciones Intralaborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demandas de trabajo ➤ Control ➤ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo ➤ Recompensa 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	Ordinal de tipo Likert: Bajo
PROBLEMAS ESPEFCIFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Condiciones Extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo fuera del trabajo ➤ Relaciones familiares ➤ Comunicación y relaciones interpersonales ➤ Situación económica del grupo familiar ➤ Características de la vivienda ➤ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo ➤ Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.	Regular (62-95) Alto (96-130)
¿Qué relación existe entre las condiciones	Determinar la relación que existe entre las	Existe relación estadísticamente significativa				

			Variable 2: Desarrollo Organizacional			
intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021?	condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.	entre las condiciones intralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incentivos ➤ Reconocimiento ➤ Desarrollo personal 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal de tipo Likert:
			Orientación a los resultados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Metas organizacionales ➤ Objetivos organizacionales 	7, 8, 9, 10, 11, 12	Bajo (19-44)
¿Qué relación existe entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021?	Determinar la relación que existe entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.	Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y desarrollo organizacional en personal asistencial de una clínica de salud Lima 2021.	Tecnología e insumos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estado de las maquinas ➤ Sistemas informáticos utilizados 	13, 14	Regular (45-70)
			Cultura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actitudes ➤ Valores ➤ Relaciones entre trabajadores 	15, 16, 17, 18, 19	Alto (71-95)

Anexo 4: Cuestionarios sobre Factores de Riesgo Psicosocial.

Estimado(a) Compañera de trabajo reciba mi cordial saludo y a la vez solicito su apoyo, respondiendo a las preguntas estipuladas para este cuestionario, el cual debe marcar con una (X) las respuestas que crea pertinentes, estas deben ser las que sean verdaderas para usted y no las que los demás esperan de usted. La información brindada se mantendrá en completa reserva.

Datos generales:

Sexo:

Femenino ()
Masculino ()

Edad:

Menos de 26 años ()
Entre 26 y 35 años ()
Entre 36 y 45 años ()
Entre 46 y 55 años ()
Más de 55 años ()

Grado de instrucción

Superior técnico ()
Superior universitario ()
Maestría ()
Doctorado ()

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS	5	4	3	2	1
1. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.					
2. El tiempo de trabajo me alcanza para tener al día mis deberes.					
3. Mi trabajo me exige estar muy concentrado.					
4. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.					
5. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado.					
6. El ruido en el lugar donde trabajo es molesto.					
7. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.					
8. Mi trabajo me permite desarrollar mis					

habilidades y aprender nuevas cosas.					
9. Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo.					
10. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias.					
11. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo.					
12. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada a mi trabajo.					
13. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo.					
14. La información que recibo sobre el rendimiento en mi trabajo es clara.					
15. En la empresa confían en mi trabajo.					
16. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
17. Me queda tiempo para actividades de recreación y ocio.					
18. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales.					
19. Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.					
20. Tengo buena comunicación con las personas cercanas.					
21. Tengo compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.					
22. Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.					
23. Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.					
24. Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo.					
25. Mis problemas familiares y/o personales afectan mi trabajo.					
26. Mis problemas personales y/o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.					

!!!!MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION!!!!

Anexo 5: Cuestionario sobre Desarrollo Organizacional

Estimado(a) Compañera de trabajo reciba mi cordial saludo y a la vez solicito su apoyo, respondiendo a las preguntas estipuladas para este cuestionario, el cual debe marcar con una (X) las respuestas que crea pertinentes, estas deben ser las que sean verdaderas para usted y no las que los demás esperan de usted. La información brindada se mantendrá en completa reserva.

Datos generales:

Sexo:

Femenino ()
Masculino ()

Edad:

Menos de 26 años ()
Entre 26 y 35 años ()
Entre 36 y 45 años ()
Entre 46 y 55 años ()
Más de 55 años ()

Grado de instrucción

Superior técnico ()
Superior universitario ()
Maestría ()
Doctorado ()

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS	5	4	3	2	1
1. ¿La organización de la empresa cuenta con algún incentivo para con los colaboradores?					
2. ¿Considera que el sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la institución?					
3. Recibo algún tipo de reconocimiento por el desempeño de mi labor.					
4. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollarme tanto en el campo profesional como en lo personal.					
5. La institución me permite hacer cambios en la forma de desempeñar mi trabajo.					
6. ¿Considera usted que en la institución se aplica alguna evaluación de desempeño en los trabajadores con el fin de propiciar					

el desarrollo personal?					
7. El establecimiento de metas lleva a la productividad del personal de la institución.					
8. ¿La fijación de una meta difícil pero asequible agrega algún significado al trabajo del personal?					
9. ¿considera que es básico el establecimiento de objetivos para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal?					
10. ¿El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en los colaboradores de la institución?					
11. ¿El personal recibe retroalimentación para ayudarlos a la toma decisiones?					
12. ¿La institución tiene una administración con orientación a la solución de problemas?					
13. ¿En la institución se realizan las actualizaciones y/o mantenimientos de las maquinas?					
14. ¿Considera que en la organización se actualizan los sistemas informáticos para agilizar los procesos?					
15. ¿Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal de la Institución?					
16. ¿El proceso de comunicación mejora la solución de problemas?					
17. ¿Se siente usted coparticipe junto con la dirección general en el desarrollo organizacional de la Institución?					
18. ¿Considera que el personal que labora en la Institución, está comprometido con los objetivos de la Clínica?					
19. ¿En la organización se practican valores de respeto, responsabilidad, honestidad, entre otros, que ayudan a mejorar cada día la convivencia?					

¡¡¡¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION!!!!

Anexo 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.	X		X		X		
2	El tiempo de trabajo me alcanza para tener al día mis deberes.	X		X		X		
3	Mi trabajo me exige estar muy concentrado.	X		X		X		
4	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.	X		X		X		
5	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado.	X		X		X		
6	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto.	X		X		X		
7	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	X		X		X		
8	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y aprender nuevas cosas.	X		X		X		
9	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo.	X		X		X		
10	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias.	X		X		X		
11	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada a mi trabajo.	X		X		X		
13	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo.	X		X		X		
14	La información que recibo sobre el rendimiento en mi trabajo es clara.	X		X		X		
15	En la empresa confían en mi trabajo.	X		X		X		
16	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me queda tiempo para actividades de recreación y ocio.	X		X		X		
18	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales.	X		X		X		
19	Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.	X		X		X		
20	Tengo buena comunicación con las personas cercanas.	X		X		X		

21	Tengo compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.	X		X		X	
22	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.	X		X		X	
23	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.	X		X		X	
24	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo.	X		X		X	
25	Mis problemas familiares y/o personales afectan mi trabajo.	X		X		X	
26	Mis problemas personales y/o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA

DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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.

Lima, 23 de junio del 2021.

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.	X		X		X		
2	El tiempo de trabajo me alcanza para tener al día mis deberes.	X		X		X		
3	Mi trabajo me exige estar muy concentrado.	X		X		X		
4	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.	X		X		X		
5	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado.	X		X		X		
6	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto.	X		X		X		
7	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	X		X		X		
8	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y aprender nuevas cosas.	X		X		X		
9	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo.	X		X		X		
10	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias.	X		X		X		
11	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada a mi trabajo.	X		X		X		
13	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo.	X		X		X		
14	La información que recibo sobre el rendimiento en mi trabajo es clara.	X		X		X		
15	En la empresa confían en mi trabajo.	X		X		X		
16	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me queda tiempo para actividades de recreación y ocio.	X		X		X		
18	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales.	X		X		X		
19	Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.	X		X		X		
20	Tengo buena comunicación con las personas cercanas.	X		X		X		

21	Tengo compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.	X		X		X	
22	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.	X		X		X	
23	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.	X		X		X	
24	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo.	X		X		X	
25	Mis problemas familiares y/o personales afectan mi trabajo.	X		X		X	
26	Mis problemas personales y/o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ **DNI:** 45620749

Especialidad del validador: PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD

Lima, 10 de Julio del 2021.

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

J. Martínez
 INSTITUTO AGRARIO MODERNO PERUANO
 Lima
 Dr. Juan Gabriel Artica Martínez
 PSICÓLOGO
 C.P. 37242

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.	X		X		X		
2	El tiempo de trabajo me alcanza para tener al día mis deberes.	X		X		X		
3	Mi trabajo me exige estar muy concentrado.	X		X		X		
4	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.	X		X		X		
5	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado.	X		X		X		
6	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto.	X		X		X		
7	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	X		X		X		
8	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y aprender nuevas cosas.	X		X		X		
9	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo.	X		X		X		
10	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias.	X		X		X		
11	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada a mi trabajo.	X		X		X		
13	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo.	X		X		X		
14	La información que recibo sobre el rendimiento en mi trabajo es clara.	X		X		X		
15	En la empresa confían en mi trabajo.	X		X		X		
16	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me queda tiempo para actividades de recreación y ocio.	X		X		X		
18	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales.	X		X		X		
19	Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.	X		X		X		
20	Tengo buena comunicación con las personas cercanas.	X		X		X		

21	Tengo compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.	X		X		X	
22	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.	X		X		X	
23	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.	X		X		X	
24	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo.	X		X		X	
25	Mis problemas familiares y/o personales afectan mi trabajo.	X		X		X	
26	Mis problemas personales y/o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS **DNI:** 25580673

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO ORGANIZACIONAL

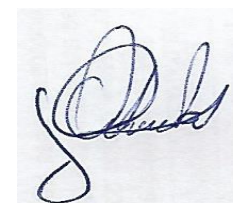
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 27 de junio del 2021.



Firma del Experto Informante.

Anexo 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿La organización de la empresa cuenta con algún incentivo para con los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que el sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la institución?	X		X		X		
3	Recibo algún tipo de reconocimiento por el desempeño de mi labor.	X		X		X		
4	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollarme tanto en el campo profesional como en lo personal.	X		X		X		
5	La institución me permite hacer cambios en la forma de desempeñar mi trabajo.	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la institución se aplica alguna evaluación de desempeño en los trabajadores con el fin de propiciar el desarrollo personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El establecimiento de metas lleva a la productividad del personal de la institución.	X		X		X		
8	¿La fijación de una meta difícil pero asequible agrega algún significado al trabajo del personal?	X		X		X		
9	¿Considera que es básico el establecimiento de objetivos para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal?	X		X		X		
10	¿El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en los colaboradores de la institución?	X		X		X		
11	¿El personal recibe retroalimentación para ayudarlos a la toma decisiones?	X		X		X		
12	¿La institución tiene una administración con orientación a la	X		X		X		

	solución de problemas?						
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿En la institución se realizan las actualizaciones y/o mantenimientos de las maquinas?	X		X		X	
14	¿Considera que en la organización se actualizan los sistemas informáticos para agilizar los procesos?	X		X		X	
	DIMENSION 4						
15	¿Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal de la Institución?	X		X		X	
16	¿El proceso de comunicación mejora la solución de problemas?	X		X		X	
17	¿Se siente usted coparticipe junto con la dirección general en el desarrollo organizacional de la Institución?	X		X		X	
18	¿Considera que el personal que labora en la institución, está comprometido con los objetivos de la Clínica?	X		X		X	
19	¿En la organización se practican valores de respeto, responsabilidad, honestidad, entre otros, que ayudan a mejorar cada día la convivencia?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA

DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Lima, 23 de junio del 2021.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿La organización de la empresa cuenta con algún incentivo para con los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que el sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la institución?	X		X		X		
3	Recibo algún tipo de reconocimiento por el desempeño de mi labor.	X		X		X		
4	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollarme tanto en el campo profesional como en lo personal.	X		X		X		
5	La institución me permite hacer cambios en la forma de desempeñar mi trabajo.	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la institución se aplica alguna evaluación de desempeño en los trabajadores con el fin de propiciar el desarrollo personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El establecimiento de metas lleva a la productividad del personal de la institución.	X		X		X		
8	¿La fijación de una meta difícil pero asequible agrega algún significado al trabajo del personal?	X		X		X		
9	¿Considera que es básico el establecimiento de objetivos para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal?	X		X		X		
10	¿El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en los colaboradores de la institución?	X		X		X		
11	¿El personal recibe retroalimentación para ayudarlos a la toma decisiones?	X		X		X		
12	¿La institución tiene una administración con orientación a la	X		X		X		

	solución de problemas?						
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿En la institución se realizan las actualizaciones y/o mantenimientos de las maquinas?	X		X		X	
14	¿Considera que en la organización se actualizan los sistemas informáticos para agilizar los procesos?	X		X		X	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal de la Institución?	X		X		X	
16	¿El proceso de comunicación mejora la solución de problemas?	X		X		X	
17	¿Se siente usted coparticipe junto con la dirección general en el desarrollo organizacional de la Institución?	X		X		X	
18	¿Considera que el personal que labora en la institución, está comprometido con los objetivos de la Clínica?	X		X		X	
19	¿En la organización se practican valores de respeto, responsabilidad, honestidad, entre otros, que ayudan a mejorar cada día la convivencia?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ **DNI:** 45620749

Especialidad del validador: PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD

Lima, 10 de Julio del 2021.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿La organización de la empresa cuenta con algún incentivo para con los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que el sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la institución?	X		X		X		
3	Recibo algún tipo de reconocimiento por el desempeño de mi labor.	X		X		X		
4	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollarme tanto en el campo profesional como en lo personal.	X		X		X		
5	La institución me permite hacer cambios en la forma de desempeñar mi trabajo.	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la institución se aplica alguna evaluación de desempeño en los trabajadores con el fin de propiciar el desarrollo personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El establecimiento de metas lleva a la productividad del personal de la institución.	X		X		X		
8	¿La fijación de una meta difícil pero asequible agrega algún significado al trabajo del personal?	X		X		X		
9	¿Considera que es básico el establecimiento de objetivos para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal?	X		X		X		
10	¿El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en los colaboradores de la institución?	X		X		X		
11	¿El personal recibe retroalimentación para ayudarlos a la toma de decisiones?	X		X		X		
12	¿La institución tiene una administración con orientación a la solución de problemas?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En la institución se realizan las actualizaciones y/o mantenimientos de las maquinas?	X		X		X		
14	¿Considera que en la organización se actualizan los sistemas informáticos para agilizar los procesos?	X		X		X		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal de la Institución?	X		X		X		
16	¿El proceso de comunicación mejora la solución de problemas?	X		X		X		
17	¿Se siente usted coparticipe junto con la dirección general en el desarrollo organizacional de la Institución?	X		X		X		
18	¿Considera que el personal que labora en la institución, está comprometido con los objetivos de la Clínica?	X		X		X		
19	¿En la organización se practican valores de respeto, responsabilidad, honestidad, entre otros, que ayudan a mejorar cada día la convivencia?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS **DNI:** 25580673

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO ORGANIZACIONAL

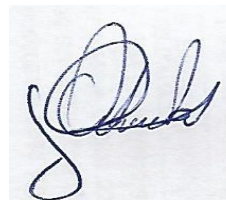
Lima, 27 de junio del 2021.

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 8: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	26

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	19

Criterios de Fiabilidad

Criterio de fiabilidad	Valores
No es confiable	<0.5
Baja confiabilidad	>0.5
Moderada confiabilidad	0.6 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	>0.9 a 1



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JULEISY LILIANA GRADOS TINEO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA CLÍNICA DE SALUD LIMA 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JULEISY LILIANA GRADOS TINEO DNI: 48094039 ORCID: 0000-0002-3420-4058	Firmado digitalmente por : JGRADOST3001 el 02-08-2021 19:24:57

Código documento Trilce: TRI - 0163379