



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur
del MINSA, Villa María del Triunfo 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Ana Victoria Matos Salgado

ORCID (0000-0001-9115-5697)

ASESORA:

Mg. Gladys Martha, Guzman Canchero

ORCID (0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Ana Victoria Matos Salgado, cuyo título es: "Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019".
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019



.....
DR. DELGADO ARENAS RAUL
PRESIDENTE



.....
DRA. VALENZUELA MONCADA CAROLINA
SECRETARIO



.....
MGTR. GUZMAN CANCHERO GLADYS MARTHA
VOCAL

Elaboró	  Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	Aprobó	  Vicerrectorado de Investigación
---------	--	--------	--	--------	--

Dedicatoria

A Dios por haberme iluminado y darme la fortaleza para concluir mis estudios de maestría.

A mis padres Luis Matos y Eufemia Salgado quienes fueron un ejemplo de fortaleza, dedicación y Principalmente a mi Hijo Renzo quien me apoyo en forma incondicional motivándome para culminar mis estudios.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad Cesar Vallejo por permitirme alcanzar el grado académico de maestría y a los catedráticos por brindarme sus conocimientos.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Ana Victoria Matos Salgado, identificada con DNI N° 07081762, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, de la Escuela de Postgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 3 de agosto del 2019


.....
Ana Victoria Matos Salgado
DNI N° 07081762

CARATULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I Introducción	12
II. Método	23
2.1 Tipo y diseño de investigación	23
2.2 Operacionalización de variables	23
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.5. Procedimiento	28
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7 Aspectos éticos	29
III: Resultados	30
IV: Discusión	44
V: Conclusiones	46
VI: Recomendaciones	47
VII: Referencias	48
VIII: Anexos	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: Base de prueba piloto	54

Anexo 3:	Base de datos estadísticos	56
Anexo 4:	Instrumentos	62
Anexo 5:	Validez de los Instrumentos	65
Anexo 6:	Permiso de la institución	71
Anexo 7:	Artículo Científico	72

Índice de tablas		Pág.
Tabla 1:	Operacionalización de la variable factores psicosociales	23
Tabla 2:	Operacionalización de la variable habilidades gerenciales	24
Tabla 3:	Ficha técnica del cuestionario factores psicosociales	26
Tabla 4:	Ficha técnica del cuestionario habilidades gerenciales	27
Tabla 5:	Validez de juicio de expertos	28
Tabla 6:	Confiabilidad de factores psicosociales y habilidades gerenciales	29
Tabla 7:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los factores psicosociales	30
Tabla 8:	Distribución porcentual del riesgo psicosocial intralaboral	31
Tabla 9:	Distribución porcentual de riesgo psicosocial extralaboral	32
Tabla 10:	Distribución porcentual de la variable habilidades gerenciales	33
Tabla 11:	Distribución porcentual de habilidades conceptuales	34
Tabla 12:	Distribución porcentual de habilidades técnicas	35
Tabla 13:	Distribución porcentual de habilidades humanas	36
Tabla 14:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los factores psicosociales y habilidades gerenciales	37
Tabla 15:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales	38
Tabla 16:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales	39
Tabla 17:	Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smimov entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales	40
Tabla 18:	Significancia y correlación entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales	41
Tabla 19:	Significancia y correlación entre los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales	42
Tabla 20:	Significancia y correlación entre los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales	43

Índice de figuras

Figura 1:	Distribución porcentual de la variable factores psicosociales	20
Figura 2:	Distribución porcentual del riesgo psicosocial intralaboral	21
Figura 3:	Distribución porcentual de riesgo psicosocial extralaboral	22
Figura 4:	Distribución porcentual de la variable habilidades gerenciales	23
Figura 5:	Distribución porcentual de habilidades conceptuales	24
Figura 6:	Distribución porcentual de habilidades técnicas	25
Figura 7:	Distribución porcentual de habilidades humanas	26
Figura 8:	Distribución de Frecuencias y porcentajes <i>de los factores psicosociales y habilidades gerenciales</i>	26
Figura 9:	Distribución de Frecuencias y porcentajes <i>de los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales</i>	27
Figura 10:	Distribución de Frecuencias y porcentajes <i>de los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales</i>	28

Resumen

Es presente estudio tiene como objetivo Determinar los factores psicosociales que se relacionan con las Habilidades Gerenciales en la Red Integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo.

Los autores teóricos son: Candía, Pérez y Gonzales (2016), para la variable factores psicosociales y para habilidades gerenciales, Serrano (2013). La muestra está conformada por 126 trabajadores de la Red asistencial Lima Sur del MINSA

El tipo de investigación es básica y el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos son dos cuestionarios validados por un juicio de expertos. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.912 para la variable Factores psicosociales y 0.815 para la variable habilidades gerenciales.

En la presente investigación se concluyó que existe relación significativa inversa y negativa entre los factores psicosociales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima-Sur del MINSA. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = -.342 **).

Palabras clave. Riesgos, psicosociales, habilidades, gerenciales, técnicas

Abstract

This study aims to determine the psychosocial factors that are related to the Management Skills in the Integrated Network of Lima-South of the MINSA, Villa Maria del Triunfo.

The theoretical authors are: Candia, Pérez and Gonzales (2016), for the variable psychosocial factors and for managerial skills, Serrano (2013). The sample is made up of 126 workers from the MINSA Lima Sur Assistance Network

The type of research is basic and the research design is non-experimental correlational level and quantitative approach. The technique used is the survey and the data collection instruments are two questionnaires validated by an expert judgment. For the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which came out: 0.912 for the variable Psychosocial factors and 0.815 for the variable managerial skills.

In the present investigation it was concluded that there is a significant inverse and negative relationship between psychosocial factors and managerial skills in the Lima-South Integrated Network of MINSA. What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = -.342 **).

Keywords. Psychosocial ,risks, managerial skills, technical

I. Introducción

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2012) en la actualidad se puede mencionar que el desarrollo del trabajo viene siendo expuesto a múltiples condiciones laborales, estas por su parte están ligadas directamente a la gerencia y a la organización de los gerentes, asimismo al entorno social, por su parte se puede aumentar el propio contenido de la función del trabajo y sobre todo el empeño por cumplir con la tarea encomendada, esto tiene un significado enorme cuando se habla de la salud del trabajador puesto que afecta directamente el estado de salud, podemos mencionar muchos factores pero, en la actualidad las condiciones psicológicas que enfrentan los trabajadores sobre todo en el ámbito de la salud, son el origen de muchas de las conductas que se vienen estudiando, esto por consiguiente afecta a la productividad laboral.

Según la OIT (Organización Internacional del trabajo) refiere que tanto los factores de riesgo psicosociales, estos son nada más que las características que pueden llegar a condicionar una determinada jornada laboral, y por ende esto afecta de forma directa a la salud, para muchas empresas y directivos estos factores están de forma invisible o no se quieren dar a conocer o no los reconocen, y esto afecta de forma directa al trabajador pues no se ve resuelto este tema tan importante para ver mejoras en cuanto a al rendimiento del trabajador.

En estos tiempos actuales ningún centro laboral es esquivo ante esta realidad pues estos factores se ven evidenciados en todos los lugares de trabajo, en todos los sectores del ámbito laboral, aunque se ve reflejado en el sector de la salud, en las organizaciones prestadoras de servicio de salud se ve más evidenciado esta problemática, que se deja en segundo plano por los directivos de las organizaciones, y muy a pesar de los estudios que se realizan no se toman en consideración para mejorar el estado de salud que resulta por la presencia de estos factores psicosociales en el personal de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En el continente occidental los factores psicosociales son un problema de salud que se le toma mucha importancia, en este continente se le toma como una tema muy importante y prioritario para la salud pública, se reconoce este tema de forma amplia para su mejor abordaje. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2012).

A esto podemos mencionar que la transformación por parte de la globalización, y el aumento de la competencia entre el ámbito laboral de las organizaciones, sobre todo las que prestan servicios de salud, estos hacen que se revisen sus modelos de administración

y gestión para brindar un servicio de calidad, teniendo en cuenta las acreditaciones, las evaluaciones constantes para mejorar, esto hace que se deba tomar en cuenta de forma muy importante la calidad de los líderes quienes dirigen las organizaciones de salud. (Feldman & Cunha, 2016).

En tal sentido cuando se habla de un gerente, se habla de un papel muy importante de una organización, y es quien asumió de forma responsable y es muy importante su papel que desempeñara tanto para la empresa como para los trabajadores, se tendrán en cuenta que durante la gestión que realiza, deberá regular acciones en el área de administración, asistencial y docencia, a esto también se le debe sumar el área investigación, para que de este modo la atención sea de calidad, en las organizaciones prestadoras de salud, por puesto las exigencias actuales están regidas por una calidad de servicio que se tiene que dar al usuario, para esto las habilidades que tiene un director de un determinado puesto debe ser óptimo, para contribuir a la mejora de la institución (Oliveira & Kowal, 2011).

Cuando se habla de excelencia de liderar estamos hablando de los directivos, con los conocimientos y habilidades suficientes para dirigir una organización, estos líderes con grandes habilidades son capaces de solucionar problemas que se presentan en cualquier contexto de los servicios de salud, en la actualidad estos líderes son cada vez más necesarios puesto que, algunos líderes no cumplen las expectativas, en tal sentido la Organización Panamericana de la Salud hace una revelación muy importante que en su gran mayoría los líderes del sector de salud tienen un primer contacto con las funciones administrativas cuando son nombrados y esto hace que el desempeño no sea óptimo en el área determinada. (Ruelas & Pelcastre, 2010)

Todos los servicios de salud, dependen para la resolución de problemas y dificultades y el éxito de las habilidades que pueda tener el gerente, en salud se necesita de gerentes con una visión compartida con la organización, estos gerentes deben ser facilitadores para lograr los objetivos de la empresa, hoy en día se busca gerentes con habilidades para mejorar el rendimiento de los trabajadores de forma eficiente, las funciones administrativas de estos gerentes tienen que ser efectivas, para lo cual en un gerente se necesita habilidades esenciales: las habilidades técnicas, humanas y conceptuales (Vargas, 2012)

La investigadora en su estudio pudo observar los principales problemas que aqueja la institución es la demora en la atención al usuario, largas colas y esperas para la programación de atenciones y procedimientos (operaciones o intervenciones quirúrgicas), mala atención al usuario de parte de los empleados del Ministerio de Salud en sus diversas

dependencias, pocos recursos asignados a este sector público, entre otros problemas que pueden influir en las habilidades gerenciales de salud de esta importante red de atención de salud.

Se puede observar la falta de madurez emocional, inestabilidad de la familia, los problemas conyugales, entre otros que hacen que los trabajadores no tengan un ambiente laboral apropiado para poder desempeñarse con eficacia y eficiencia, a esto se puede observar que los factores sociales relacionados al nivel socio-económico, la carga familiar y los gastos familiares por la que atraviesan los empleados públicos en general pueden influir en las Habilidades Gerenciales en la Red Integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo.

Asimismo, tenemos trabajos previos que respaldan nuestra investigación, Hurtado (2017) Doctoral thesis carried out at the University of Barcelona entitled. Teniendo como objetivo principal: “evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña”; para el estudio se siguió la metodología siguiente: estudio de tipo cuantitativo descriptivo analítico, de corte transversal, 1500 docentes conformaron la muestra de diferentes universidad de Barcelona, los resultados que se pudieron evidenciar son: que en un alto porcentaje de los encuestados son mujeres con una representación de 79.1 %, el 93.4 % manifestó tener relaciones sociales satisfactorias, por su parte ay un porcentaje que consume antidepresivos y esto está representado por 12.5 y 13.3 % de la población de estudio, por su parte un 27 % presenta malestar psicológico respectivamente. Se llegó a la siguiente conclusión, si existen riesgos psicosociales que perturban a los docentes de enfermería y que estos están expuestos a múltiples complicaciones en cuanto a los factores de riesgo psicosociales.

Lujan (2017) investigo la determinación de los riesgos psicosociales entre dos gerencias de la contraloría general de la República. Para lo cual se empleó una metodología de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, descriptiva comparativa, para la cual se contó con una muestra de 196 servidores públicos, en la investigación se puedo encontrar mediante los resultados que si existe una diferencia significativa. Bonilla y Gafaro (2017) realizo un artículo con fines de investigación teniendo como título: Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público, para el estudio se planteó el siguiente objetivo: Evaluar evidencias sobre la identificación y verificación de la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud y calidad de vida de los conductores de transporte público, metodología de estudio de campo, se

realizó una búsqueda de diferentes referencias bibliográficas de artículos y trabajos de investigación, los resultados que se llegaron a encontrar mediante la revisión de la bibliografía, se puede ver que los factores de riesgo sobre la calidad de vida, entre las exigencias, los síntomas del área psicológica, tales como el estrés, la carga mental que pueda tener, el personal, están presentes como parte de los factores de riesgo psicológicos, en el artículo se llega a la conclusión que los factores de riesgo psicosociales están relacionados como con las exigencias laborales, tanto con el desempeño y con las habilidades de los de los profesionales de la salud, también en el estudio se puede concluir que los factores psicosociales generan consecuencias significativas en la calidad de vida y salud del trabajador.

Vera (2017) su estudio fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. Para lo cual se sigue una la siguiente metodología, de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, se sigue un diseño no experimental, de corte transversal, 350 profesionales de enfermería conformaron la muestra, el estudio llegó a la siguiente conclusión, si existe relación estadística directa y significativa de las habilidades gerenciales con el desarrollo organizacional.

Lozano (2016) Determino la relación entre las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar y Desarrollo Humano, área ubicada en el piso ocho de la Sede Ex Progreso en la avenida Abancay cuadra cuatro, en Lima. Para la investigación se utilizó la siguiente metodología, estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental, en la investigación se logró demostrar que las habilidades gerenciales están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral, haciendo un análisis no paramétrico.

García, Barradas, & Gutierrez (2016) conducted a study entitled: Study of managerial skills in the performance of a customs corporate. El estudio tiene como objetivo: Identificar las habilidades humanas directivas importantes y el desempeño laboral de los gerentes de operación en un corporativo aduanal. Para lo cual se siguió una metodología, de tipo cuantitativo, descriptivo de diseño no experimental, de corte trasversal, para el estudio se empleó una muestra de 80 gerentes de operaciones, los resultados que se pudieron encontrar que el desempeño de los gerentes es regulara representado por un 67 % y tan solo 33 % muestra un buen desempeño, el estudio llegó a la siguiente conclusión, que las habilidades humanas, el conocimiento son muy importantes para realizar una función de gerencia.

Bravo & Nazar (2015) Describir las condiciones de trabajo de los conductores de locomoción colectiva, los riesgos psicosociales a los que están expuestos y su relación con indicadores de salud general y mental, para lo cual se empleó una metodología de tipo cuantitativa, descriptiva correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, para el estudio se empleó una muestra de 234 conductores, en los resultados se detectaron antecedentes laborales de riesgo: La cantidad de horas laborales, la modalidad del contrato, también se pudo evidenciar la exposición a episodios de violencia, entre los resultados se resalta que se debe trabajar en la prevención de los riesgo psicosociales en la población de estudio.

(Ramires, Gomez, y Rubio, 2015) su objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosocial que están expuestos los conductores de la empresa Colviajes S.A, para esta investigación se siguió la siguiente metodología, de tipo cuantitativo, descriptivo, para el estudio se utilizó una muestra de 140 conductores, en la investigación se encontraron los siguientes resultados, que el 65, 4 % de conductores realiza más de las horas programadas en la semana, el 48, 15 % no tiene un jornada determinada, el 48, 44 % presenta turnos rotativo, los cuales se ve afectado en el estado psicológico y en gran porcentaje presenta factores de riesgo psicosociales.

Silva, Lefio, Marchetti, & Benoit (2014) conducted a research entitled: Psychosocial risks in urban and interurban cargo transport drivers and passengers, and their association with self-perception of health and work-related accidents, research carried out at the University of Chile. Su objetivo: estimar la asociación entre factores de riesgo psicosocial en el trabajo y autopercepción de salud y siniestralidad laboral en conductores de vehículos de transporte de carga y pasajeros, urbanos e interurbanos en empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad; para el estudio de empleo una metodología de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, se siguió un diseño no experimental de corte transversal, para el estudio se utilizó una muestra de 356 conductores, en cuanto los resultados se pudo evidenciar que la edad promedio está representada por una media de 45.4 años, por su parte un 70.8 % transporta pasajeros, y de los encuestados el 93.8 % no presento alteraciones en cuanto a la salud mental.

Para definir el riesgo psicosocial, debemos señalar que esto es un resultado de las deficiencias que pueda presentar las organizaciones y en cuando a la gestión de los líderes, así también como en el contexto social en cuanto al trabajo, estos pueden llevar a resultados como aparición de los riesgos psicosociales sobre todo negativos en los trabajadores, cabe mencionan que puede aparecer el estrés, agotamiento y depresión en

cuanto al trabajo; teniendo en cuenta, él informa que publica la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, donde refieren que los factores de riesgo psicosociales en el centro de trabajo, estos evidencian los cambios que se realizan a nivel de organización en el ámbito laboral, a esto hay que sumar los grandes cambios socioeconómicos que se vienen realizando, también están los cambios demográficos y sobre todo los cambios políticos, estos dan lugar juntamente con la globalización, a la aparición de riesgos psicosociales, que emergen en esta nueva era, y que estos afectan directamente a la salud del trabajador. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2014).

En tal sentido los factores psicosociales, se dan origen por diversos aspectos, sobre todo cuando las condiciones que brindan las organizaciones no son las adecuadas para el desempeño laboral, cuando aparecen estos factores, se produce una incidencia de aumento del desgaste de la salud del trabajador a través de los mecanismos psicológicos y fisiológicos, además de afectar la salud, afecta el desempeño laboral. (Gil, 2012)

Factores de riesgo psicosocial. Para esto se toma en cuenta y podemos decir que la definición más cercana es la que nos proporciona la Resolución Ministerial 375-TR 2008, Norma básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, donde lo denominan “Factores de Riesgo Biopsicosociales”, dándole una definición a las condiciones que se pueden presentar en un ámbito laboral, y que está asociado de forma directa con el ambiente, la organización, el contenido en si del trabajo y por ultimo a la realización de la tarea, esto puede afectar el bienestar del trabajador en el aspecto (física, psíquica y social) del personal que labora en las áreas determinadas, también puede afectar directamente el desarrollo propio del trabajo. (El peruano, 2008)

En tal sentido la OIT, menciona que los factores psicosociales son nada más que las interacciones que se tiene entre el trabajo y el medio ambiente, esto cuenta las satisfacciones en cuanto al trabajo, también están las condiciones de trabajo que puede brindar las organizaciones, también está la capacidad del trabajador para enfrentar los problemas durante su jornada, a esto se suma la cultura de cada uno, la situación personal, extralaboral, esto es todo por la percepción y experiencias, cabe mencionar que esto puede influir sobre la salud y el rendimiento laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Los factores psicosociales son aquellos que se tienen un origen dentro de las organizaciones de trabajo y estos generan una respuesta en el aspecto fisiológico, emocional, cognitivo, esto puede afectar la concentración y la toma de las decisiones de

los trabajadores, también se ve afectada la conducta, llevándolos a un grado de estrés, por consiguiente a tener enfermedades de carácter psicológico. (Candia, Perez, & Gonzales, 2016).

El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2001) menciona sobre los factores de riesgo psicosociales, estos esta asociados a las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos) así como los menciona la resolución ministerial del Perú, también hace referencia sobre la organización, los procedimientos y sobre los métodos del área laboral, pero cabe resaltar que aquí también se refiere a las relaciones interpersonales que existe entre los trabajadores, a esto se suma el cumplimiento de las diferentes tareas que estén afectadas, en si esta institución dé a conocer que son los aspectos de concepción de una organización que sobre caer en la gestión del trabajo, teniendo en cuenta el aspecto social como también ambiental, y que esto puede repercutir y causar daños tanto de forma física, psicológica, como también en lo social del personal. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2012)

Las dimensiones son: Factores de riesgos psicosociales intralaboral. Cuando se habla de las condiciones intralaborales, nos referimos las características del trabajo y de la organización, estas influyen de forma directa en la salud y sobre todo en el bienestar del trabajador, durante el trabajo las exigencias psicológicas son muchas, puesto que durante la jornada se requiere muchas veces esconder sentimientos, en cuanto a las opiniones muchas veces hay que callar, esto puedo afectar a los trabajadores, pues se sienten aislados dentro de la organización, para esto hay que considerar que hay elementos como los cualitativos que están representados por las emociones, también los elementos cuantitativos, como la cantidad de trabajo, el ritmo y la distribución de las funciones.

En estos factores intralaborales podemos hablar de las habilidades de cada trabajador, estas se puede presentar cuando el trabajador tiene total autonomía para realizar su labor, el trabajador se adapta a los horarios y sobre a todo a las necesidades familiares, para de esta forma él pueda decidir, cuando realizar sus descansos, es importante que las organizaciones den total autonomía al trabajador para mejorar su rendimiento y satisfacciones laboral, de esta forma también se reduce los factores psicosociales que puedan afectar la salud del trabajador. (Candia et al., 2016)

Factores de riesgo psicosocial extralaboral. Es la condición cuando el trabajador necesita de estimulación externa para motivarse, la vida extralaboral, se convierte en riesgo cuando se ve aumentado la demanda y aumenta el esfuerzo para cumplir

determinada función, y esto afecta negativamente en la condición del trabajador y en su estado de salud, también se ve afectada el entorno como es la familia.

En cuanto al apoyo social que es algo externo de la empresa, demostrara un liderazgo de calidad de parte de la organización, se debe tomar en cuenta que un trabajador aislado sin el apoyo de la organización y de sus compañeros, no complicara a cabalidad la tarea; las compensaciones representan los cambios de turno, los cambios de puesto, aquí también podemos ver cuando falta el respeto, la presencia de inseguridad en cuanto al contrato, muchas veces no se reconoce el salario que le corresponde al empleado; por otra parte la doble presencia, es cuando el trabajador está centrado en las tareas de la casa y las tareas del organización y estas las tiene que cumplir, esto supone mucha exigencia, pues el trabajador debe resolver no solo asuntos del trabajo sino también de la familia y en tal caso se fija en la remuneración, en tal sentido las organizaciones deben encontrar un equilibrio en los trabajadores para que este factor de riesgo extralaboral no afecte el entendimiento de su trabajador. (Candia et al., 2016)

Habilidades gerenciales. En esta actualidad un líder de una organización debe tener un equilibrio para poder dirigir a los liderados, este líder debe tener habilidades gerenciales, complementados con los conocimientos científicos y también técnicos, a esto hay que aumentar la experiencia que aportaran para desarrollar una gerencia de calidad, todo esto es de importancia puesto que las personas con llamadas hacer líderes y todas tienen habilidades para gerencia, cabe mencionar que esto implica las cualidades de un líder, como por ejemplo la asertividad, el manejo del estrés no solo de ellos mismos si no del equipo, el gerente debe combinar las habilidades que adquiere en el camino para alcanzar los objetivos de la institución. (Serrano, 2013).

Leyva, Hernández, & Ortega (2011) en su elaboración de un manual describe a las habilidades gerenciales son las diferentes habilidades o destrezas que pueda tener un líder o comúnmente llamado jefe, gerente de una determinada empresa u organización, estas habilidades son importantes para poder liderar de forma eficiente, para alcanzar los máximos logros en cuanto a la productividad del personal, así de esta forma se alcanzan los objetivos de la organización, también estos autores mencionan que son las técnicas específicas que posee un determinado líder para realizar eficazmente la administración en cuanto al personal que está bajo su cargo.

Habilidades gerenciales en salud. Las organizaciones de salud, tienen la necesidad de líderes que posean habilidades gerenciales eficaces, puesto que se trata de atención a personas y el sistema de salud es muy complejo, donde no se permiten equitaciones, por

esto el área de salud es considerada crítica en el aspecto administrativo, y los líderes necesitan desarrollar habilidades, destrezas asociadas a cada proceso que es complejo, cabe mencionar que el sistema de salud es considerada una organización donde todo líder requiere nuevos conocimientos, que sean actualizados cada día, puesto que en la actualidad la tecnología ha incrementado dificultades como también beneficios y para esto se necesita líderes con habilidades óptimas, a esto se suma los avances en la farmacología, y la mejora de brindar un mejor servicio, por tal razón es de suma importancia que los líderes puedan tener un control de sus habilidades gerenciales. (Díaz, 2014).

El gerente o líder, sobre él recae toda la responsabilidad para hacer cumplir y también cumplir todos los lineamientos de la organización a la que representa, esto se logra a través del desempeño laboral, para esto es necesario los conocimientos, y conjuntamente con las habilidades gerenciales, para realizar un adecuado liderazgo y poder guiar a sus liderados o personal que está bajo su dirección, para esto deberá tener en cuenta el proceso en sí del cuidado al paciente y tenerlo como prioridad. (Vargas, 2012).

Componentes de las habilidades gerenciales. Habilidades conceptuales. Kotler & Keller (2012) expresan con respecto a estas habilidades conceptuales, siendo estas que nos hacen percibir a las instituciones desde la forma del núcleo empresarial, esto es denominado como las habilidades conceptuales, en donde cada función se conjuga con las demás habilidades, de esta forma generar cambios que puedan desequilibrar un determinado proceso, a esto se suma la variación en la producción y también interviene en el clima laboral.

Por su parte Aparicio & Medina (2015) en su estudio refieren que las habilidades conceptuales, son también reconocidas en otros lugares como las habilidades intelectuales, que se refieren a la misma capacidad, donde se ve a la empresa u organización como un todo, para poder dirigir integrando todos los intereses que pueda presentar la organización, así de esta forma se el líder puede percibir a la organización de forma sistemática o también de forma integral, para de esta forma el líder pueda conocer y reconocer todos los elementos, que puedan generar cambios y que estos se interrelacionen para que los cambios sean positivos o como también negativos.

Habilidades técnicas. En cuanto a este tipo de habilidades que deben tener los líderes, es tener la capacidad para generar nuevas herramientas, como también procedimientos y los métodos de una determinada especialidad, para de esta forma llevarlas a la ejecución de todas las tareas, estas habilidades pueden ser adquiridas cuando el líder realiza cursos de

especialización y también se adquieren con la experiencia de otros líderes, estas habilidades están en los aspectos operativos, estas están referidas desde el conocimiento que el gerente o líder adquiere, también las habilidades humanas están asociadas directamente a las habilidades técnicas, puesto que están ligadas las relaciones interpersonales, puesto que facilitan el desempeño, puesto que el personal se sentirá motivado, de esta forma se lograra un mayor compromiso con las metas de la organización y como líder es su responsabilidad guiar de forma correcta y usar estas habilidades para alcanzar una mejor cooperación del personal. (Aparicio & Medina, 2015).

Habilidades humanas. Estas habilidades forman parte muy importante de la economía de las organizaciones, por tal motivo es importante que el gerente, pueda ser capaz de gestionar adecuadamente, para que de esta forma se puede evidenciar el mejor rendimiento por parte de su equipo de trabajo, esto nos llevara a que los beneficios sean mejores para los trabajadores como también para la organización o empresa, en si se verá beneficiado las personas que reciben atención o que conocen la empresa. (García, 2013).

Después de identificar la realidad problemática, planteo el siguiente problema general. ¿Existe relación entre los factores psicosociales y las habilidades gerenciales en el personal de salud de en la Red Integrada de Lima- ¿Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019? Los problemas específicos: ¿se relacionan las dimensiones de la Variable 1 con habilidades gerenciales?

Así mismo, el objetivo es lograr en qué forma se relaciona los factores psicosociales y las habilidades gerenciales en el personal de salud de en la Red Integrada de Lima- Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019, de ahí desprendo como objetivos específicos las dimensiones de los factores psicosociales para relacionar con las habilidades gerenciales y poder recabar la información necesaria para buscar una estrategia de solución.

Finalmente, la hipótesis es verificar qué relación existe entre los factores psicosociales y las habilidades gerenciales en el personal de salud de en la Red Integrada de Lima- Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019.

Para las hipótesis especifica: si es que existe relación de forma significativa entre los factores psicosociales y las habilidades gerenciales del personal de salud.

Justificación teórica. El presente estudio tiene una relevancia teórica, porque este nos permite profundizar sobre los factores psicosociales que se relacionan con las habilidades gerenciales, en una determinada realidad, como es en las organizaciones de salud, por tal motivo se ha elaborado un marco teórico mediante una revisión de la bibliografía actual, respecto a las variables que están en estudio, esta información organizada y analizada se pone a disposición para fines de investigación, esto también se torna una fuente teórica y se pueda generar desde el punto de vista de la investigación, con nuevas ideas de investigación.

Tiene Justificación metodológica, puesto que se presentan instrumentos adaptados, validados respectivamente, sobre las variables de estudio, estos se han puesto a disposición para futuras investigaciones.

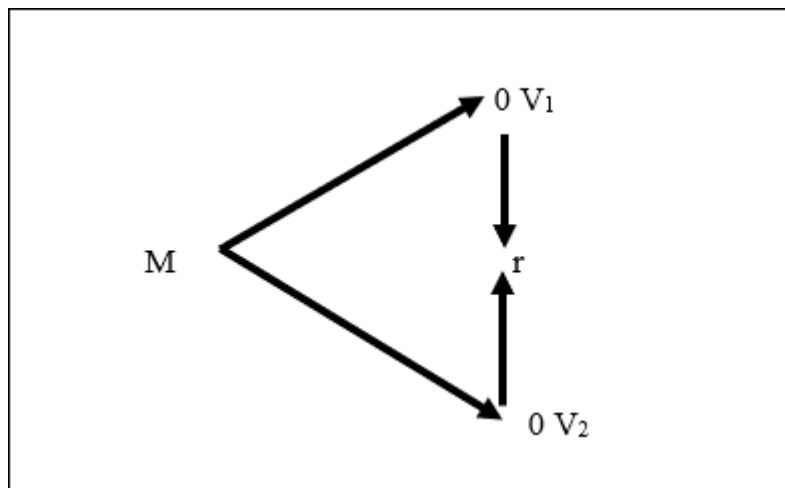
Justificación práctica y social. La investigación será beneficiosa para la administración del centro y el personal de salud que laboran en las organizaciones de salud, mediante los resultados se generará una reflexión sobre el desarrollo de las actividades; igualmente le permitirá identificar los factores psicosociales que se relaciona con las habilidades gerenciales que posee el personal de salud, los resultados serán entregados a los directivos de la institución, para que estos a partir de los hallazgos que son los resultados donde se describirá la realidad, se puedan implementar estrategias, para la mejora según la identificación de los resultados de las variables de estudio.

II. METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

Es una investigación con enfoque cuantitativo descriptivo correlacional porque recoge y analiza datos cuantitativos sobre las variables: Riesgos psicosociales y habilidades gerenciales, se describe una realidad específica tal y como se comporta las dos variables de estudio. Asu vez se realizará el análisis de relación de ambas variables. Es una investigación de tipo básica pues está orientada a ampliar el conocimiento teórico sobre las variables de estudio.

Graficamente se denota:



Dónde:

M: simboliza al personal de salud

V1: Factores psicosociales

V2: habilidades gerenciales

R: Representa la relación entre las variables

2.2 Diseño de investigación.

Las variables del estudio: factores psicosociales y habilidades, ambas serán objeto para medir sobre la investigación.

Asimismo, Arias (2006) indicó la variable tiene la cualidad de ser medida de distintas maneras y puede ser manipulada en el estudio.

Como primera variable factores psicosociales, descrita por Candia, et al (2016) así mismo se operacionaliza con dos dimensiones y consta de 20 ítems.

Como segunda variable, habilidades gerenciales descrita por Serrano (2013) y operacionalizada en tres dimensiones y evaluada con un instrumento de 20 ítems.

Tabla 1:

Operacionalización de la variable factores psicosociales

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala índice	e Niveles y rango
Riesgo social intralaboral	-Exigencias psicológica -Trabajo activo y desarrollo de habilidades	1-10	Escala numérica ordinal Likert	Bajo (20- 46)
Riesgos psicosociales extralaboral	Apoyo social en la empresa -Compensaciones -Doble presencia	11-20	nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5)	Regular (47- 73) Alto (74- 100)

Nota: Adaptado de Vera (2016)

Tabla 2:

Operacionalización de la variable habilidades gerenciales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e Índice	Niveles y rango
Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Puntualidad - Productividad - Competitividad - Eficacia - Eficiencia 	1-6	Escala numérica ordinal Likert	Malo (20- 46)
Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Toma de decisiones - Trabajo en equipo 	7-10	nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5)	Regular (47- 73) Bueno (74- 100)
Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Compromiso - Sentido de pertenencia - Sinergia - Reconocimiento - Empatía 	11-20		

Nota: Adaptado de Vera (2016)

2.3. Población y muestra

Para esta investigación la población está integrada por Personal de las dependencias de la Red Integrada de Lima Sur del MINSA, un total de 671 trabajadores.

La muestra que se realizara está compuesta por 126 trabajadores de la red asistencial Lima Sur del MINSA.

$$h = N / [P^2 (N - 1) + 1] \quad 671 = 671 / [(0,05)^2 (671 - 1) + 1]$$

El tipo de muestreo probabilístico ya que todos los individuos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para el estudio. (Arias, 2006, p.81)

2.4. Técnicas e instrumentos:

El método utilizado que se ha usado en investigación para ambas variables fue la encuesta, que se dio en carácter anónimo y privada. Creswell (2009, p. 258) indicó: la encuesta recoge opiniones de un grupo de personas que participan de forma voluntaria, aceptando un consentimiento que da conformidad para el estudio. Arias (2012) el cuestionario es importante para la colecta de la información que se quiere conseguir.

Tabla 3:

Ficha técnica para la variable factores psicosociales

Autor: Método SUSESO -ISTAS 21	
Tipo de instrumento: Cuestionario	
Objetivo: Medir el proceso de los factores psicosociales	
Población: personal de salud	Ítems: 20
Aplicada en forma personal	Timeo: 10 min.
Forma de aplicar: El participante marcará su respuesta según su consideración.	
Numero de respuestas, N (1) C.N (2)	
A Veces (3) C. S (4) S (5)	

Tabla 4

Ficha técnica habilidades gerenciales

Autor: Adaptado de Alcón Noris - 2014

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: evaluar la producción

Población: personal de salud ítems: 20

Aplicación: Directa Tiempo: 15 minutos

aplicación: El participante marcará su respuesta según su consideración.

Escala: De Likert, Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) C.S (4)
Siempre (5)

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez, según Hernández, et al (2014), indicaron es el nivel de valor o confianza que tiene el cuestionario que se pretende medir.

La validez que se realiza es la validez de contenido, teniendo en cuenta, las siguientes características, relevancia, claridad y coherencia.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos por los docentes de la UCV

Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
Mg.	Pillman Infanson Rosa E.	Metodóloga
Mg.	Paredes Yong Claudia	Temática
Mg.	Reyes Gsterumendi Henry	Metodólogo

Confiabilidad de los instrumentos.

Según Hernández, *et al* (2014, p.200) es importante realizar la confiabilidad, para que el estudio sea consistente.

Para la confiabilidad se utilizo el alfa de Cronbach por el nivel de respuestas que tiene, es politómica y se aplico a un grupo de 20 personas.

Tabla 6

Confiabilidad de los factores psicosociales y las habilidades gerenciales

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	ítems
Factores psicosociales	0.912	20
Habilidades gerenciales	0.815	20

Fuente: elaboración propia

se puede observar que la confiabilidad estadística para el instrumento de factores psicosociales, tiene un valor de 0,912 y las habilidades gerenciales de 0,815. Por lo tanto, podemos afirmar que ambos instrumentos son confiables.

2.5 Procedimiento

Para la recolección de los datos muestrales fue necesario solicitar el permiso al comité de ética del área de capacitación del centro Materno infantil, Daniel Alcides Carrión.

2.6 Métodos de análisis de datos.

Obtenida la recopilación de los encuestados, con la autorización de la jefatura. Para tabular de datos se utilizó los programa Excel y en el análisis el programa SPSS - 25 con licencia de la UCV el cual permitiendo el análisis de los datos obtenidos.

La información recopilada se colocó en tablas y gráficos de forma ordenada para ser analizada e interpretada y sea útil para la discusión.

2.7 Consideraciones éticas

En la presente investigación se toma en cuenta y se respeta los principios, como la autonomía, este principio se respeta mediante la aplicación de un consentimiento informado, donde todos los que forman parte del estudio leen y formaron, así mismo también se respeta la confidencialidad, puesto que la información es anónima, la honestidad se aplica de forma que toda la investigación sobre todo el marco teórico se respeta la autoría de la información mediante la citación correspondiente, también sobre los datos confiables y reales para organizar los resultados.

III. Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 7

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable Factores psicosociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	8,7	8,7	8,7
	Medio	70	55,6	55,6	64,3
	Alto	45	35,7	35,7	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

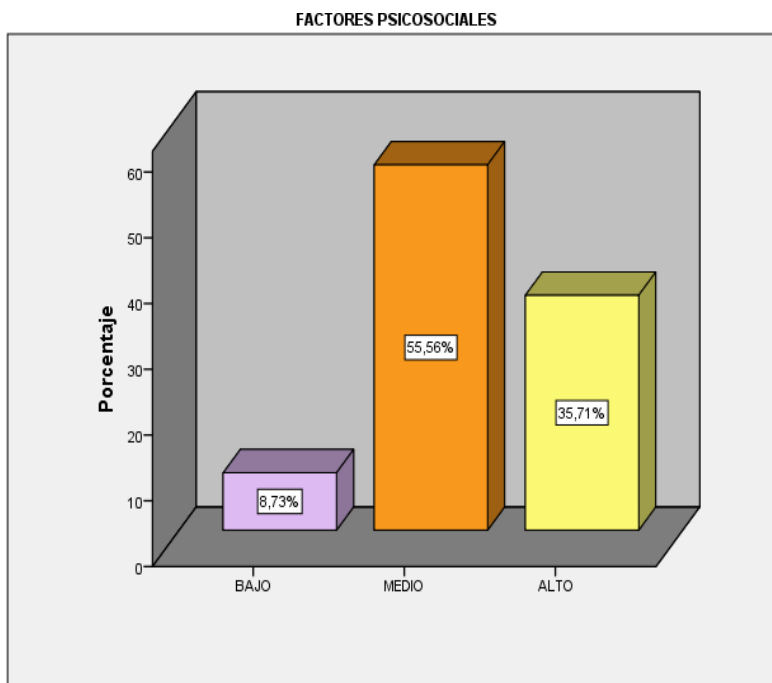


Figura 1. Distribución porcentual de Factores psicosociales

Según la encuesta el 55,56 % del personal de salud indicó un nivel medio, el 35,71 % un nivel alto de los factores psicosociales y el 8,73% nivel bajo.

Tabla 8:

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión de riesgos psicosociales intralaboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	13,5	13,5	13,5
	medio	76	60,3	60,3	73,8
	alto	33	26,2	26,2	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

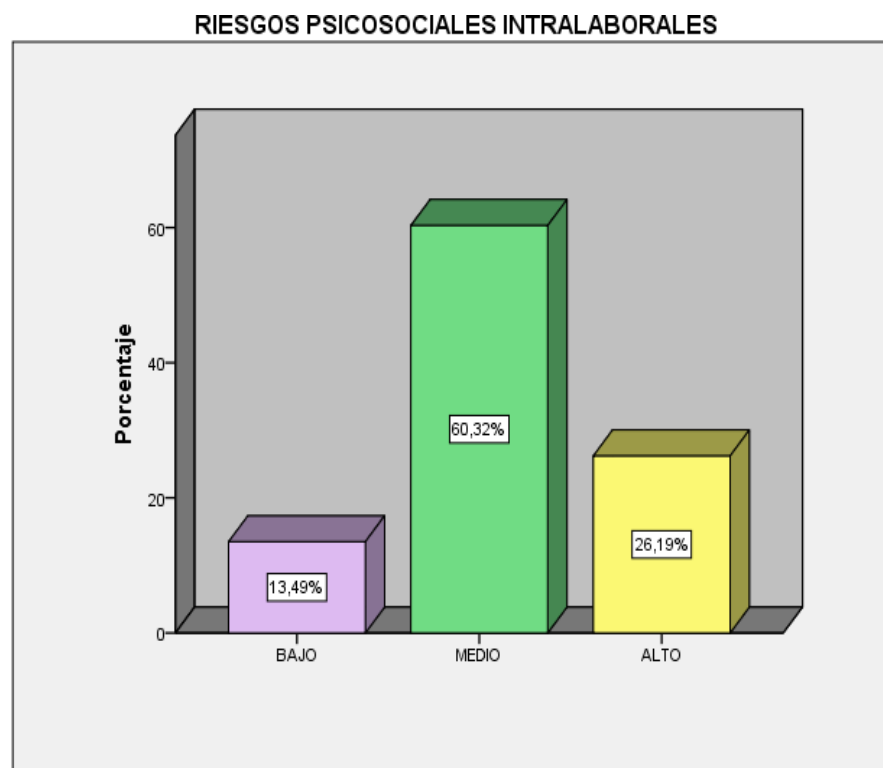


Figura 2. Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión de riesgos psicosociales intralaboral

Según los encuestados manifestaron que el 60,32 % presenta un nivel medio, el 26,19 % un nivel alto y el 13,49% nivel bajo de riesgos psicosociales intralaborales.

Tabla 9

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión Riesgos psicosociales extralaboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	36	28,6	28,6	28,6
medio	57	45,2	45,2	73,8
alto	33	26,2	26,2	100,0
total	126	100,0	100,0	

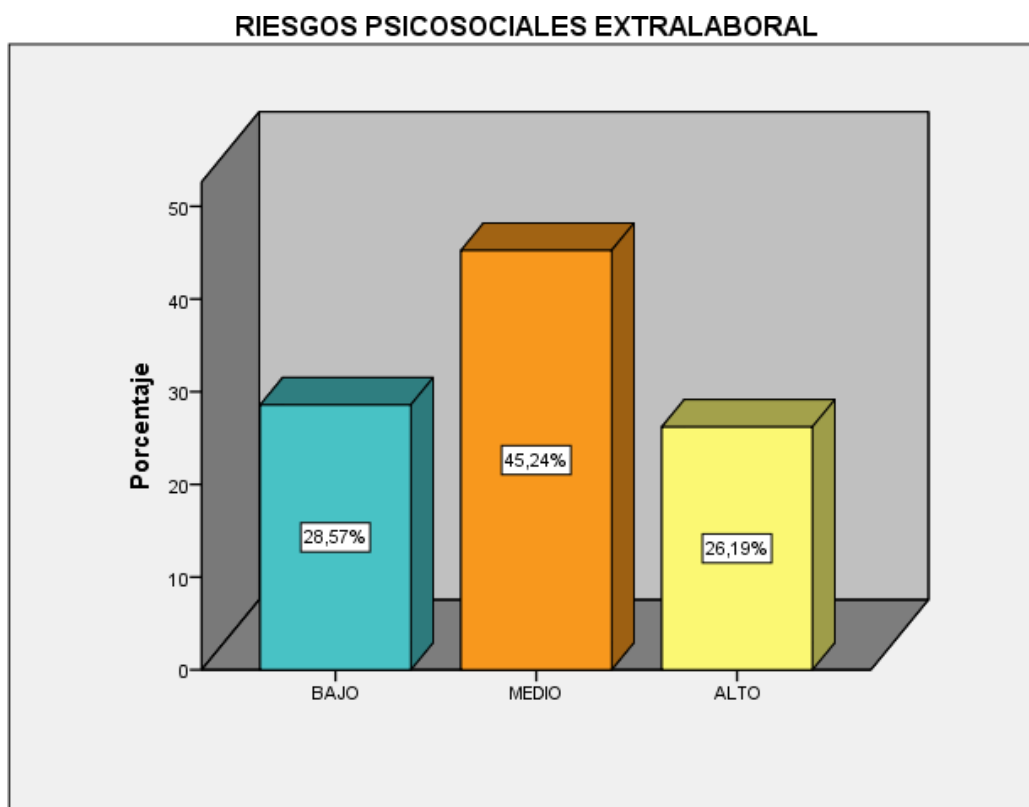


Figura 3. Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgos psicosociales extralaboral

Se concluye que el 45,24 % del personal de salud indico un nivel medio, el 26,19 % un nivel alto de los riesgos psicosociales extralaborales y el 28,57% nivel bajo.

Tabla 10

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable habilidades gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	30	23,8	23,8	23,8
	Regular	74	58,7	58,7	82,5
	Buena	22	17,5	17,5	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

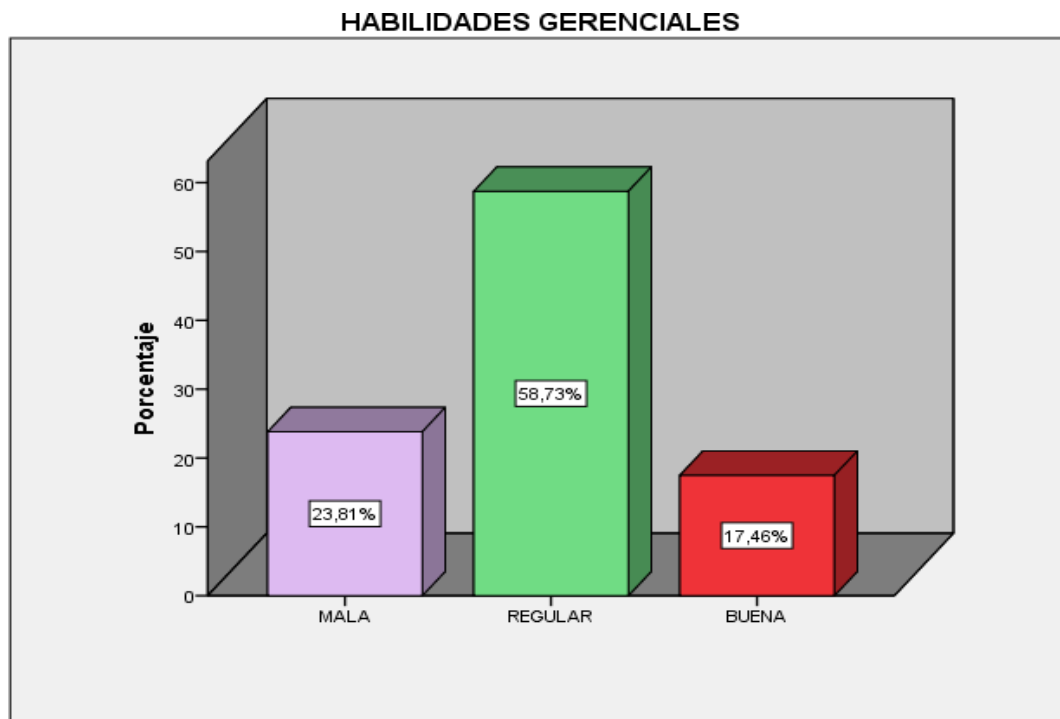


Figura 4. Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable habilidades gerenciales

Según la encuesta el personal de salud manifiesta que los gerentes tienen un 58,73 % de habilidades gerenciales regular, el 23, 81 % un nivel malo, y solo el 17,46% nivel bueno.

Tabla 11:

Distribución de Frecuencias y porcentajes de habilidades conceptuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	24	19,0	19,0	19,0
	Regular	77	61,1	61,1	80,2
	Buena	25	19,8	19,8	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

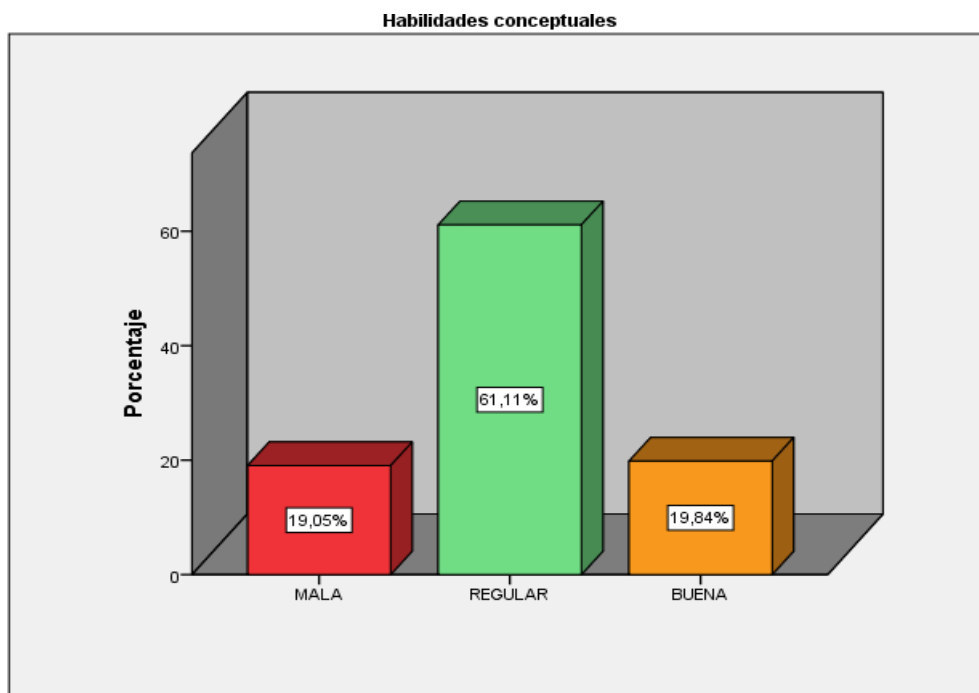


Figura 5. Distribución de Frecuencias y porcentajes de habilidades conceptuales

Según la encuesta el personal de salud manifiesta que los gerentes tienen un 61,11 % regular de habilidades conceptuales, el 19,05 % un nivel malo, y solo el 19,84 % nivel bueno.

Tabla 12:

Distribución de Frecuencias y porcentajes de las habilidades técnicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	85	67,5	67,5	67,5
	Regular	35	27,8	27,8	95,2
	Buena	6	4,8	4,8	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

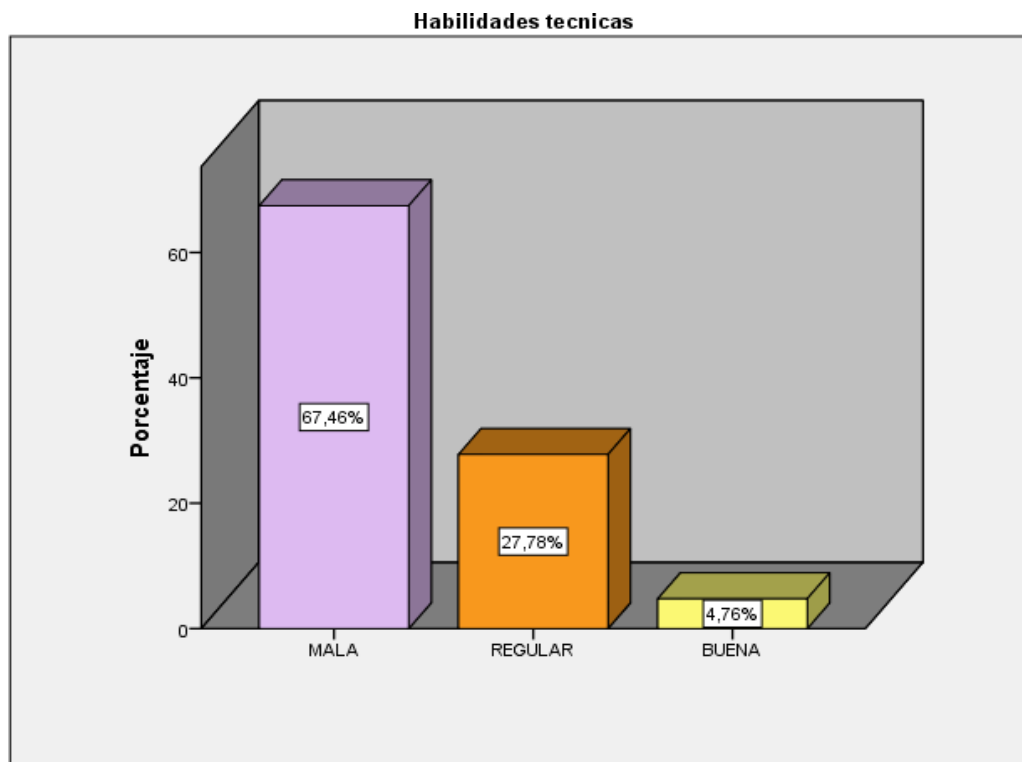


Figura 6. Distribución de Frecuencias y porcentajes de habilidades técnicas

Según la encuesta el personal de salud manifiesta que los gerentes tienen un 67,46 % malo en las habilidades técnicas , el 27,78 % de regular , y solo el 4,76% nivel bueno.

Tabla 13:

Distribución de Frecuencias y porcentajes de las habilidades humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	30	23,8	23,8	23,8
	Regular	56	44,4	44,4	68,3
	Buena	40	31,7	31,7	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

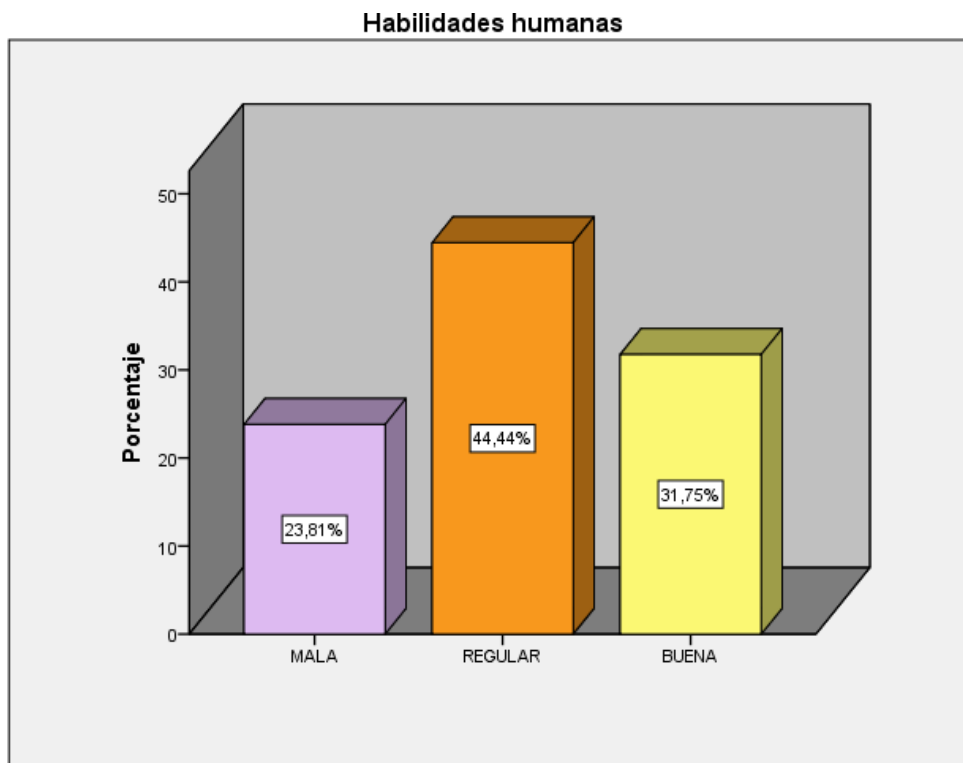


Figura 7 . Distribución de Frecuencias y porcentajes de las habilidades humanas

Según la encuesta el personal de salud manifiesta que los gerentes tienen un 44,44 % regular en las habilidades humanas, el 23,81 % malo , y por último el 31,75% indicó nivel bueno.

Resultados de tablas cruzadas o de contingencia

Tabla 14:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los factores psicosociales y habilidades gerenciales

		Factores Psicosociales				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Habilidades Gerenciales	Mala	Recuento	0	12	18	30
		% del total	0,0%	9,5%	14,3%	23,8%
	Regular	Recuento	10	38	26	74
		% del total	7,9%	30,2%	20,6%	58,7%
	Buena	Recuento	1	20	1	22
		% del total	0,8%	15,9%	0,8%	17,5%
Total	Recuento	11	70	45	126	
	% del total	8,7%	55,6%	35,7%	100,0%	

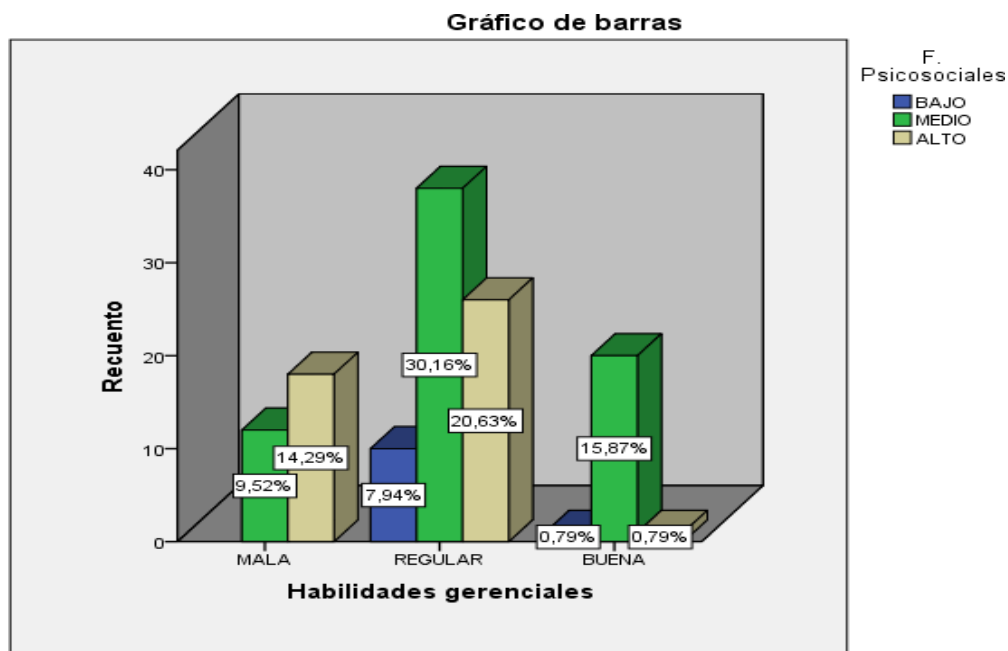


Figura 8 . Distribución de Frecuencias y porcentajes de los factores psicosociales y habilidades gerenciales

se observa que entre los factores psicosociales y las habilidades gerenciales el 30,16% perciben un nivel regular y medio, el 14,29% malo y alto en los factores psicosociales y solo el 15,87% un nivel bueno y medio en los factores psicosociales

Tabla 15:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales

			<i>Riesgos psicosociales intralaborales</i>			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>habilidades gerenciales</i>	mala	Recuento	0	18	12	30
		% del total	0,0%	14,3%	9,5%	23,8%
	regular	Recuento	16	38	20	74
		% del total	12,7%	30,2%	15,9%	58,7%
	buena	Recuento	1	20	1	22
		% del total	0,8%	15,9%	0,8%	17,5%
Total	Recuento	17	76	33	126	
	% del total	13,5%	60,3%	26,2%	100,0%	

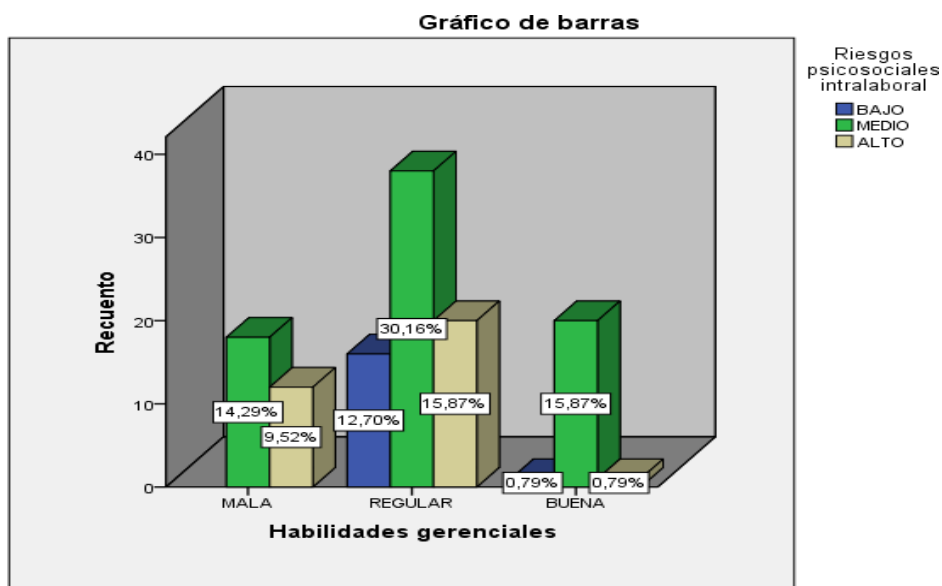


Figura 9 . Distribución de Frecuencias y porcentajes de los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales

Se observa que entre los riesgos psicosociales intralaborales y las habilidades gerenciales el 30,16% perciben un nivel regular y medio, el 14,29 % malo y alto en los factores psicosociales y solo el 15,87 % un nivel bueno y medio en los factores psicosociales intralaborales.

Tabla 16:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales

			Riesgos psicosociales extralaborales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<i>habilidades gerenciales</i>	mala	Recuento	6	12	12	30
		% del total	4,8%	9,5%	9,5%	23,8%
	regular	Recuento	24	30	20	74
		% del total	19,0%	23,8%	15,9%	58,7%
	buena	Recuento	6	15	1	22
		% del total	4,8%	11,9%	0,8%	17,5%
Total		Recuento	36	57	33	126
		% del total	28,6%	45,2%	26,2%	100,0%

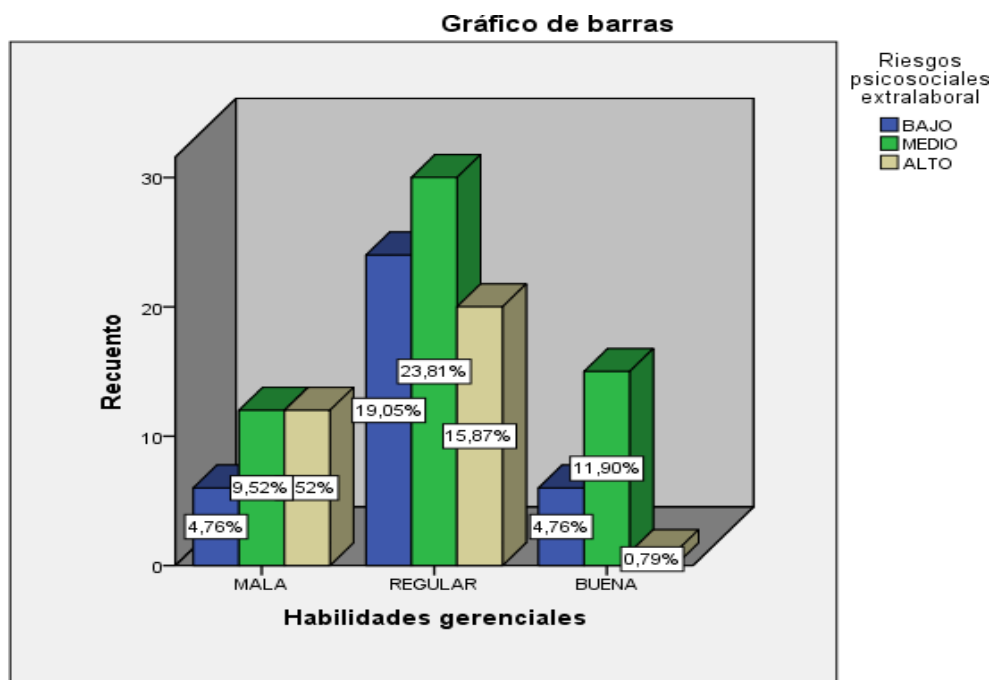


Figura 10 . Distribución de Frecuencias y porcentajes de los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales

Se observa que entre los riesgos psicosociales extralaborales y las habilidades gerenciales el 23,81% perciben un nivel regular en habilidades y medio en los riesgos psicosociales, el 9,52 % malo y alto en los factores psicosociales y solo el 11,9 % un nivel bueno y medio en los riesgos psicosociales extralaborales.

Tabla 17

Prueba de normalidad según kolmogorov

		Factores Psicosociales	Habilidades gerenciales
N		126	126
Parámetro de Poisson ^{a,b}	Media	69,45	76,28
Z - Kolmogorov		1,725	2,292
Sig. asintótica (bilateral)		,001	,000

a. prueba no paramétrica

N = 126, * p < 0.05

Por lo que podemos concluir, que las variables de estudio, no están dentro del rango Siegel Y Castellan (1995)

Por el resultado de prueba de normalidad se elige al estadística de Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀=No existe una relación inversa y significativa entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019

H₁= Existe una relación inversa y significativa entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019

Tabla 18

Significancia y correlación entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019

			Factores	Habilidades
			psicosociales	gerenciales
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	-,342**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	-,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

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

Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis:

H_0 =No existe una relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales en la Red Integrada del MINSA, 2019

H_1 = Existe una relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales en la Red Integrada del MINSA, 2019

Tabla 19

Significancia y correlación entre los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales

			R. Psico. intralaboral	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	R. Psico. intralaboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,325**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	-,325**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	126	126

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

Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los riesgos psicosociales intralaborales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

Segunda hipótesis

H_0 =No existe una relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales en la Red Integrada del MINSA, 2019

H_1 = Existe una relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales en la Red Integrada del MINSA, 2019

Tabla 20.

Significancia y correlación entre los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales

			R. Psico. extralaboral	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	R. Psico. extralaboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,289**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	-,289**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	126	126

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

Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los riesgos psicosociales extralaborales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

IV. Discusión

Después de una ardua investigación de los antecedentes, marco conceptual y datos estadísticos, realizando una investigación y comparación con los estudios referente a nuestros resultados, se concluye:

En la hipótesis general de factores psicosociales y habilidades gerenciales, existe una relación inversa y negativa.

Se puede observar que de los encuestados del personal de salud de la Red Integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo, percibe un nivel medio de factores psicosociales con un 55% de nivel medio y en habilidades gerenciales 58% nivel bueno y 23 % malo, en tal sentido Garcia, Barradas, & Gutierrez (2016) realizaron un estudio titulado: Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal, quien evidencio que las habilidades humanas, el conocimiento son muy importantes para realizar una función de gerencia, esto nos hace entender que las habilidades gerenciales son muy importantes, para esto según el análisis estadístico realizado, Los factores psicosociales se relacionan de forma directa en las habilidades Gerenciales, por su parte Vera (2017) realiza un trabajo de investigación para optar el grado de maestro en gestión pública, titulado Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016, quien llego a la siguiente conclusión, que si existe una relación estadística directa y significativa entre las habilidades gerenciales con el desarrollo organizacional, lo cual nos muestra que no solo en donde se realiza la investigación, se presenta estos problemas, sino también en los diferentes organizaciones prestadoras de salud.

En la primera hipótesis específica entre los riesgos psicosociales intralaborales y las habilidades gerenciales, también existe relación inversa y negativa, tal sentido podemos citar a Bonilla & Gafaro (2017) quien en su estudio de revisión bibliográfica nos puede mostrar que los factores de riesgo sobre la calidad de vida, entre las exigencias, síntomas psicológicos, tales como el estrés, la carga mental que pueda tener, el personal, están presentes como parte de los factores de riesgo psicológicos, en el artículo se llega a la conclusión que los factores de riesgo psicosociales están relacionados como con las

exigencias laborales, tanto con el desempeño y con las habilidades de los profesionales de la salud.

En la segunda hipótesis específica entre los riesgos psicosociales extralaborales y las habilidades gerenciales, también existe relación inversa y negativa, tal sentido podemos citar a (Candia et al., 2016) menciona, en cuanto al apoyo social que es algo externo de la empresa, demostrara un liderazgo de calidad de parte de la organización, se debe tomar en cuenta que un trabajador aislado sin el apoyo de la organización y de sus compañeros, no complicara a cabalidad la tarea; las compensaciones representan los cambios de turno, los cambios de puesto, aquí también podemos ver cuando falta el respeto, la presencia de inseguridad en cuanto al contrato, muchas veces no se reconoce el salario que le corresponde al empleado, esto nos muestra y podemos llegar a la conclusión cuán importante es tener en cuenta, los factores externos para para mejorar no solo en rendimiento del personal que labora en determinadas áreas si no para mejorar las habilidades gerenciales, así mismo debemos mencionar sobre los factores extralaborales es la condición cuando el trabajador necesita de estimulación externa para motivarse, la vida extralaboral, se convierte en riesgo cuando se ve aumentado la demanda y aumenta el esfuerzo para cumplir determinada función, y esto afecta negativamente en la condición del trabajador y en su estado de salud, también se ve afectada el entorno como es la familia.

V. Conclusiones

Según los resultados encontrados en el personal de salud del centro de salud Daniel Alcides Carrión, podemos concluir:

Primera:

Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

Segunda:

Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los riesgos psicosociales intralaborales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

Tercera :

Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los riesgos psicosociales extralaborales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

VI. Recomendaciones

La gestión del talento es esencial para cualquier organización hoy en día. debe considerarse una estrategia a largo plazo para potenciar al máximo las capacidades de los trabajadores.

1. Se recomienda a la gerencia evaluar al personal para ver si los factores psicosociales que influyen directamente en su persona, le permiten cumplir adecuadamente con sus funciones
2. Se recomienda a Recursos humanos que realicen cursos de motivación para direccionar positivamente las funciones del personal que se encuentran influenciados por los factores extralaborales
3. Realizar el estudio por servicios establecidos, para encontrar una mejor descripción de la realidad

VII. Referencias

- Acevedo, G., Sanchez, J., Farias, M., & Fernandez, A. (2013). Artículo Original resumen El desarrollo progresivo. *Ciencia y Trabajo*, 48, 140–147. Recuperado de: www.cienciaytrabajo.cl
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alcon, N (2014) *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, estado Cojedes*. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo, Cojedes, España. Recuperado desde <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/941/nalcon.pdf> URL:
- Aparicio, M., & Medina, J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo*. (Tesis de maestría) Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Recuperado de [URL:](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1650/Monica_Tesis_maestr ia_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: EPISTEME C.A. Recuperado en <http://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias2012>
- Bonilla, L., y Gafaro, A. (2017). *Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>
- Bravo, C., & Nazar, G. (2015). *Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile*. *Salud de Los Trabajo*, 23(2), 105–114. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v23n2/art04.pdf>

- Candía, M., Perez, J., & Gonzales, D. (2016). *Manual del Método del Cuestionario SUSES/ISTAS21*. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social. Recuperado de: http://www.suseso.cl/612/articles-7681_archivo_05.pdf
- Díaz, E. (2014). *Las habilidades Gerenciales que necesita un líder dentro del sistema de salud en Colombia (Ensayo)* Universidad de Granada, Colombia. Recuperado de: <https://doi.org/6501650>
- El Peruano. *Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico*, Pub. L. No. 384261, 2 (2008). Lima.
- Feldman, L., & Cunha, I. (2016). *Identification of result evaluation criteria for nursing service in hospital accreditation programs*. *Latino-Am. Enfermagem*, 14(4), 540–545.
- García, J., Barradas, M., y Gutierrez, L. (2016). *Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal costumes*. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. Recuperado de URL: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WzDfLuvCX24J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5662016.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- García, N. (2013). *Habilidades gerenciales humanas*. Bogotá. Recuperado de URL: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11207/1/GarciaHerreraNell y2013.pdf>
- Gil, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional psychosocial*. (Rev Salud Publica), Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación* (5ta. Ed.). México D.F.: Interamericana Editores. S. A. de C. V.
- Hurtado, B. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña*. (tesis doctoral), Universidad de Cataluña, España. Recuperado de:

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdf?sequence=6&isAllowed

Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Dirección de marketing*. México: Pearson Educación.

Recuperado de URL:
<https://asesoresenturismoperu.files.wordpress.com/2016/05/182-direccion-de-marketing-philip-kotler.pdf>

Leyva, M., Hernández, L., & Ortega, M. (2011). *Programa de formación para el emprendimiento y la incubación*. México. Recuperado de URL:
[http://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/Manual de Habilidades Gerenciales.pdf](http://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/Manual%20de%20Habilidades%20Gerenciales.pdf)

Lozano, C. (2016). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6532/Lozano_B CJ.pdf?sequence

Lujan, R. (2017). *Riesgos psicosociales en el trabajo de los servidores públicos de la Contraloría* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú.

Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6541/Lujan>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid. Recuperado de URL:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Oliveira, P., & Kowal, I. (2011). *Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales acreditados*. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 19(1), 1–10. Recuperado

de URL: www.eerp.usp.br/rlae

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Panamá. Recuperado de URL:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- Ramires, G., Gomez, M., & Rubio, V. (2015). *Factores de riesgo psicosociales en conductores de servicio público especial de pasajero de Colviaje S.A.* (tesis de maestría) Universidad Piloto de Colombia. Recuperado de: <http://35.227.45.16/bitstream/handle/20.500.12277/3059/00002223.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruelas, M., & Pelcastre, B. (2010). *Perfil gerencial de los directivos de los servicios de salud. Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 15(2), 59–64. Recuperado de: www.nietoeditores.com.mx
- Serrano, F. (2013). *Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización (ensayo) presentado a la profesora. Universidad Militar Nueva Granada.* Retrieved from <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10099/2/DuarteRodriguezAnaConstanza2013.pdf>
- Siegel, S. y Castellan, N. (1995) *Estadística no paramétrica, aplicada a las ciencias de la conducta.* Recuperado desde URL: https://paulyecologia.files.wordpress.com/2016/11/estadisticas_no_parametricas-siegel5b15d-1.pdf
- Silva, H., Lefio, A., Marchetti, N., & Benoit, P. (2014). *Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral.* Ciencia & Trabajo. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200002>
- Vargas, F. (2012). *Habilidades administrativas del gerente medio de Enfermería y clima de cuidado en las unidades clínicas de un Hospital Público tipo III.* Universidad de Carabobo. Recuperado de URL: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1026/fvargas.pdf?sequence=1>
- Vera, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño.* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de URL:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9020/Vera_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VIII. ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1. Matriz de consistencia						
Título: “Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019”						
Autor: Br. Ana Matos						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cómo se relaciona los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cómo se relaciona los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales intralaborales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales extralaborales y habilidades gerenciales en la red integrada</p>	VARIABLE 1: Factores psicosociales			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Riesgo psicosocial intralaboral	-Exigencias psicológica -Trabajo activo y desarrollo de habilidades	1 - 10	Escala de Medición. Tipo Likert 1=Nunca 2=casi nunca. 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre
			Riesgo psicosocial intralaborales	Apoyo social en la empresa -Compensaciones -Doble presencia	11 - 20	
			VARIABLE 2: habilidades gerenciales			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores			
Habilidades conceptuales	- Responsabilidad - Puntualidad - Productividad - Competitividad	1-06	nunca (1) Casi nunca (2)			

MINSA, Villa María del Triunfo 2019?	MINSA, Villa María del Triunfo 2019	de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019		- Eficacia Eficiencia Equipamiento para la producción		A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
			Habilidades técnicas	- Comunicación - Toma de decisiones - Trabajo en equipo	07 - 10	
			Habilidades humanas	- Motivación - Compromiso - Sentido de pertenencia - Sinergia - Reconocimiento - Empatía	11 - 20	

Anexo 2. Prueba Piloto

FACTORES PSICOSOCIALES																				
FACTORES PSICO INTRALABORALES										FACTORES PSICO EXTRALABORALES										
N/Q	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
10	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3
16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4

	HABILIDADES																			
	CONCEPTUALES						TECNICAS				HUMANAS									
N°/Q	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4
17	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	3	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4

ANEXO 3: BASES ESTADISTICAS

N/Q	FACTORES PSICOSOCIALES																			
	FACTORES PSICO INTRALABORALES										FACTORES PSICO EXTRALABORALES									
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
10	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3
16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
21	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3
22	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
23	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
24	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
25	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
30	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
31	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3
36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
37	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4

40 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 41 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 4 4 4 3 3 3 3 3
 42 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 43 5 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 4 4 3
 44 5 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 2 4 2 4 2 4 2 2 2 4
 45 4 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 2 3 2 3 2 3 2 2 2 3
 46 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 47 4 3
 48 5 4
 49 5 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 4 4 3
 50 5 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 2 4 2 4 2 4 2 2 2 4
 51 5 3
 52 5 4
 53 5 3
 54 3 4
 55 4 3 5 3 5 3 5 3 5 3 5 5 3 5 3 5 3 5 5 5 3
 56 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 57 3 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3
 58 3 4
 59 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 60 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 61 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3
 62 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 63 5 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3
 64 5 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 2 4 2 4 2 4 2 2 2 4
 65 4 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 2 3 2 3 2 3 2 2 2 3
 66 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 67 4 3
 68 5 4
 69 5 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3
 70 5 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 2 4 2 4 2 4 2 2 2 4
 71 5 3
 72 5 4
 73 5 3
 74 3 4
 75 4 3 5 3 5 3 5 3 5 3 5 5 3 5 3 5 3 5 5 5 3
 76 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 77 3 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3
 78 3 4
 79 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 80 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 81 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3
 82 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4
 83 5 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3
 84 5 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 2 4 2 4 2 4 2 2 2 4
 85 4 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 2 3 2 3 2 3 2 2 2 3

86	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
87	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
90	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
91	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3
96	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
97	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
98	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
100	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
101	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
102	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
103	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
104	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
108	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4
109	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3
114	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
115	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
116	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
118	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
119	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3
121	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
122	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
123	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
125	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
126	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4

N°/Q																				
	CONCEPTUALES						TECNICAS				HUMANAS									
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4
17	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	3	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4
21	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
24	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
32	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4
34	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4
37	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	3	4
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4
41	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

43 3 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3
44 3 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3
45 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
46 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4
47 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 5 4 4 4 3 4 4 5
48 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
49 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
50 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4
51 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 4 4 4 4 4 4 4 4 3
52 5 5 5 5 5 5 5 2 2 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4
53 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 3 3 3 3 3 3 5 3 4
54 5 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 5
55 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 3 3 3 3 3 4 4 5
56 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 4 3 4 4 3 4 4 4
57 3 5 5 5 5 5 5 2 5 2 2 5 5 3 4 5 3 3 3 4
58 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 5 5 3 4 4
59 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 5 5 5 4 5
60 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 5 5 5 4 4
61 3 4 5 3 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
62 3 4 5 3 4 4 4 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
63 3 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4
64 3 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3
65 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
66 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4
67 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 5 4 4 4 3 4 4 5
68 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
69 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
70 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4
71 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 2 4 4 4 4 4 4 4 4 3
72 5 5 5 5 5 5 5 2 2 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4
73 5 5 5 5 5 5 5 2 2 5 5 3 3 3 3 3 3 5 3 4
74 5 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 5
75 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 3 3 3 3 3 4 4 5
76 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 4 3 4 4 3 4 4 4
77 3 5 5 5 5 5 5 2 5 2 2 5 5 3 4 5 3 3 3 4
78 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 5 5 3 4 4
79 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 5 5 5 4 5
80 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 5 5 5 4 4
81 3 4 5 3 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
82 3 4 5 3 4 4 4 2 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
83 3 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4
84 3 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3
85 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
86 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4
87 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 5 4 4 4 3 4 4 5
88 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3

89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
90	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4
91	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3
92	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
93	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4
94	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4
97	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	4
98	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4
99	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4
##	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	4
##	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4
##	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4
##	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
##	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
##	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5
##	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
##	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4
##	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3
##	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
##	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4
##	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
##	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5
##	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4
##	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	4
##	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4
##	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4
##	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4
##	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4
##	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4

ANEXO 4: INSTRUMENTOS Instrumento de factores psicosociales

Introducción. El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar los factores de riesgos psicosociales percibida por el personal de salud de un determinado hospital nacional de lima – Perú, adaptado por la investigadora, con fines científicos, para lo cual se solicita su participación, sin antes revisar y firmar el consentimiento informado, recordándole que el llenado es de forma anónima.

Instrucciones: Marcar con una X ó con una Aspa, en cualquiera de los recuadros, teniendo en cuenta que Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5

#	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS					
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	¿En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					
7	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
8	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
9	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
10	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
11	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZG					
12	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
13	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
14	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
15	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
16	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
	COMPENSACIONES					
17	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
18	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
19	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
	DOBLE PRESENCIA					

20	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
21	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Instrumento de Habilidades Gerenciales

Instrucciones: Marcar con una X ó con una Aspa, en cualquiera de los recuadros, teniendo en cuenta que Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5

Nº	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Habilidades conceptuales						
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2	Cumple puntualmente a todas las actividades de la Institución					
3	Elabora planes y proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
4	Ejecuta estrategias innovadoras					
5	Logra los objetivos institucionales					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales					
Habilidades Técnicas						
7	Utiliza la comunicación como el canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los docentes					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución					
10	Emplea el vocabulario adecuado y desecha las expresiones de mal gusto					
Habilidades Humanas						
11	Ejerce influencia en el desempeño del personal.					
12	Propicia estrategias motivadoras para promover la armonía dentro y fuera del plantel					
13	Considera que en los miembros del personal docente, administrativo y obrero existe un compromiso con la institución					
14	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento.					

15	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado.					
16	Estimula suficiente la integración entre el personal que labora en la institución y el directivo					
17	Comparte con el personal las actividades extra para celebrar los logros.					
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.					
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los docentes					
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					

ANEXO 5: VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Riesgos Psicosociales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Riesgos psicosociales Intralaborales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	/		/		/		
2	Trabajo con responsabilidad	/		/		/		
3	En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?	/		/		/		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	/		/		/		
5	Su trabajo requiere atención constante?	/		/		/		
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	/		/		/		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	/		/		/		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	/		/		/		
9	Las tareas que hace ¿le parece importante?	/		/		/		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Riesgos psicosociales extralaborales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	/		/		/		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que se debe de hacerse de otra manera?	/		/		/		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato	/		/		/		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	/		/		/		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	/		/		/		
16	¿Esta preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan ek contrato?	/		/		/		

17	¿Esta preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad							
18	Mis suertores me dan el reconocimiento que merezco							
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domésticas que realizar ¿se queda sin hacer?							
20	Cuando esta en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: P. María Juliana Estrella DNI: 40885280

Especialidad del validador: H. Pedagoga

¹Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

²Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

27 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

17	¿Esta preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domésticas que realizar ¿se queda sin hacer?					
20	Cuando esta en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas?					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Paredes Yong Claudia Liliara DNI: 09958449

Especialidad del validador: Cirujana Dentista - Temática

2706 de del 20...19


Mg. Claudia Paredes Yong
Cirujana Dentista
COP 13815

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, azabado y directo

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

Firma del Experto Informante.

17	¿Esta preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad						
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco						
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domesticas que realizar ¿se queda sin hacer?						
20	Cuando esta en el trabajo ¿piensa en las exigencias domesticas?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinion de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: Paredes Yong Claudia Liliana DNI: 09998449

Especialidad del validador: Cirujano Dentista - Temática

27.06 de del 2019


 Mg. Claudia Paredes Yong
 Crajuna Berriete
 COP 12615

¹Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

²Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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.

16	Sinergia							
17	Reconocimiento							
18	Integración							
19	Receptibilidad							
20	Empatía							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mgs. *P. Almonacid Jimenez* DNI: *4088.5280*

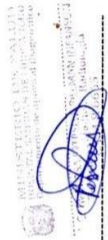
Especialidad del validador: *H. de do. loza* *27.06* de *2019*

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, 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.

16	Sinergia	/	/	/	/
17	Reconocimiento	/	/	/	/
18	Integración	/	/	/	/
19	Receptibilidad	/	/	/	/
20	Empatía	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Paredes Yong, Claudia Liliana DNI: 09998449

Especialidad del validador: Cirujano - dentista - Terapeuta

27 de 06 del 2019


 Mg. Claudia L. Paredes Yong
 C. Profesional
 COP 14285

Firma del Experto Informante.

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, 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

Anexo 6 . Permiso de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Uma, 26 de junio de 2019

Carta P.996 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dra. Maribel Lia Camacho Campos
Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión
ATENCIÓN:
Medico Jefe del C.M.I. Daniel Alcides Carrión



Asunto: Carta de Presentación del estudiante ANA VICTORIA MATOS SALGADO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANA VICTORIA MATOS SALGADO identificado(a) con DNI N.° 7081762 y código de matrícula N.° 6000135276; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

FACTORES PSICOSOCIALES Y HABILIDADES GERENCIALES EN LA RED INTEGRADA DE LIMA-SUR DEL MINSA, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Miroslava 6212, Los Olivos, Tr. 34771 202 4342 Fax: 34771 202 4340
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Campo Verde, San Juan de Lurigancho, Tr. 34810 200 9038 Fax: 2000
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 260 9030 Fax: 2600
CALLAO Av. Argentina 1785 Tr. 34771 202 4342 Fax: 2600

Anexo 7. Artículo científico

1. Título: Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019

2. Ana Victoria Matos Salgado. ams579@hotmail.com UCV Sede Lima-Este.

3. Abstract

This study aims to determine the psychosocial factors that are related to the Management Skills in the Integrated Network of Lima-South of the MINSA, Villa María del Triunfo.

The theoretical authors are: Candia, Pérez and Gonzales (2016), for the variable psychosocial factors and for managerial skills, Serrano (2013). The sample is made up of 126 workers from the MINSA Lima Sur Assistance Network. The type of research is basic and the research design is non-experimental correlational level and quantitative approach. The technique used is the survey and the data collection instruments are two questionnaires validated by an expert judgment. For the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which came out: 0.912 for the variable Psychosocial factors and 0.815 for the variable managerial skills. In the present investigation it was concluded that there is a significant inverse and negative relationship between psychosocial factors and managerial skills in the Lima-South Integrated Network of MINSA. What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = -.342 **).

4. Keywords. Psychosocial risks, managerial skills, technical skills

5. Resumen

Es presente estudio tiene como objetivo Determinar los factores psicosociales que se relacionan con las Habilidades Gerenciales en la Red Integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo.

Los autores teóricos son: Candia, Pérez y Gonzales (2016), para la variable factores psicosociales y para habilidades gerenciales, Serrano (2013). La muestra está conformada por 126 trabajadores de la Red asistencial Lima Sur del MINSA . El tipo de investigación es básica y el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de

recolección de datos son dos cuestionarios validados por un juicio de expertos. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.912 para la variable Factores psicosociales y 0.815 para la variable habilidades gerenciales.

En la presente investigación se concluyó que existe relación significativa inversa y negativa entre los factores psicosociales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima-Sur del MINSA. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = -.342 **).

6. Palabras claves. Riesgos psicosociales, habilidades gerenciales, habilidades técnicas

7. Introducción

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2012) en la actualidad se puede mencionar que el desarrollo del trabajo viene siendo expuesto a múltiples condiciones laborales, estas por su parte están ligadas directamente a la gerencia y a la organización de los gerentes, asimismo al entorno social, por su parte se puede aumentar el propio contenido de la función del trabajo y sobre todo el empeño por cumplir con la tarea encomendada, esto tiene un significado enorme cuando se habla de la salud del trabajador puesto que afecta directamente el estado de salud, podemos mencionar muchos factores pero, en la actualidad las condiciones psicológicas que enfrentan los trabajadores sobre todo en el ámbito de la salud, son el origen de muchas de las conductas que se vienen estudiando, esto por consiguiente afecta a la productividad laboral.

Según la OIT (Organización Internacional del trabajo) refiere que tanto los factores de riesgo psicosociales, estos son nada más que las características que pueden llegar a condicionar una determinada jornada laboral, y por ende esto afecta de forma directa a la salud, para muchas empresas y directivos estos factores están de forma invisible o no se quieren dar a conocer o no los reconocen, y esto afecta de forma directa al trabajador pues no se ve resuelto este tema tan importante para ver mejoras en cuanto al rendimiento del trabajador.

En estos tiempos actuales ningún centro laboral es esquivo ante esta realidad pues estos factores se ven evidenciados en todos los lugares de trabajo, en todos los sectores del ámbito laboral, aunque se ve reflejado en el sector de la salud, en las organizaciones prestadoras de servicio de salud se ve más evidenciado esta problemática, que se deja en segundo

plano por los directivos de las organizaciones, y muy a pesar de los estudios que se realizan no se toman en consideración para mejorar el estado de salud que resulta por la presencia de estos factores psicosociales en el personal de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En el continente occidental los factores psicosociales son un problema de salud que se le toma mucha importancia, en este continente se le toma como una tema muy importante y prioritario para la salud pública, se reconoce este tema de forma amplia para su mejor abordaje. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2012). A esto podemos mencionar que la transformación por parte de la globalización, y el aumento de la competencia entre el ámbito laboral de las organizaciones, sobre todo las que prestan servicios de salud, estos hacen que se revisen sus modelos de administración y gestión para brindar un servicio de calidad, teniendo en cuenta las acreditaciones, las evaluaciones constantes para mejorar, esto hace que se deba tomar en cuenta de forma muy importante la calidad de los líderes quienes dirigen las organizaciones de salud.

8. Metodología

El estudio se base en un enfoque cuantitativo, se da a través de la recolección de datos con el propósito de verificar una hipótesis mediante un análisis estadístico, con el propósito de establecer normas. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

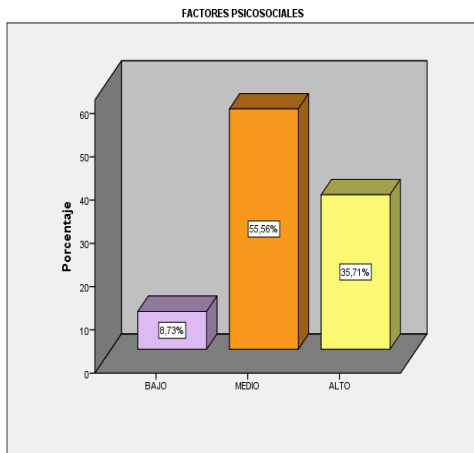
De tal manera, el objetivo es investigación básica, porque trata de responder a los problemas sustanciales y está orientada, a describir, explicar, predecir o decir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica.

Asimismo, el estudio es de diseño no experimental, no hay manipulación de las variables, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

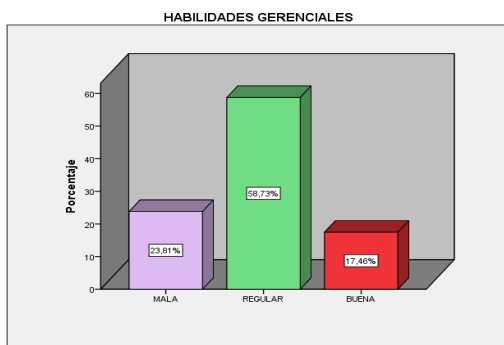
Es de corte transversal, su recolección de información es solo una vez.

9. Resultados

Con relación sobre factores psicosociales, el 55,56 % del personal de salud indico un nivel medio, el 35,71 % un nivel alto de los factores psicosociales y el 8,73% nivel bajo.



En referencia de las habilidades gerenciales, personal de salud manifiesta que los gerentes tienen un 58,73 % de habilidades gerenciales regular, el 23, 81 % un nivel malo, y solo el 17,46% nivel bueno.



10. **Discusión:** Después de una ardua búsqueda de los antecedentes, marco conceptual y datos estadísticos, se concluye:

En la hipótesis general de factores psicosociales y habilidades gerenciales, existe una relación inversa y negativa.

Se puede observar que de los encuestados del personal de salud de la

Red Integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo, percibe un nivel medio de factores psicosociales con un 55% de nivel medio y en habilidades gerenciales 58% nivel bueno y 23 % malo, en tal sentido García, Barradas, & Gutierrez (2016) realizaron un estudio titulado: Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal, quien evidencio que las habilidades humanas, el conocimiento son muy importantes para realizar una función de gerencia, esto nos hace entender que las habilidades gerenciales son muy importantes, para esto según el análisis estadístico realizado, Los factores psicosociales se relacionan de forma directa en las habilidades Gerenciales, por su parte Vera (2017) realiza un trabajo de investigación para optar el grado de maestro en gestión pública, titulado Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016, quien llego a la siguiente conclusión, que si existe una relación estadística directa y significativa entre las habilidades gerenciales con el desarrollo organizacional, lo cual nos muestra que no solo en donde se realiza la investigación, se presenta estos

problemas, sino también en los diferentes organizaciones prestadoras de salud.

En la primera hipótesis específica entre los riesgos psicosociales intralaborales y las habilidades gerenciales, también existe relación inversa y negativa, tal sentido podemos citar a Bonilla & Gafaro (2017) quien en su estudio de revisión bibliográfica nos puede mostrar que los factores de riesgo sobre la calidad de vida, entre las exigencias, síntomas psicológicos, tales como el estrés, la carga mental que pueda tener, el personal, están presentes como parte de los factores de riesgo psicológicos, en el artículo se llega a la conclusión que los factores de riesgo psicosociales están relacionados como con las exigencias laborales, tanto con el desempeño y con las habilidades de los profesionales de la salud.

En la segunda hipótesis específica entre los riesgos psicosociales extralaborales y las habilidades gerenciales, también existe relación inversa y negativa, tal sentido podemos citar a (Candia et al., 2016) menciona, en cuanto al apoyo social que es algo externo de la empresa, demostrara un liderazgo de calidad de parte de la organización, se debe tomar en cuenta que un trabajador aislado sin el apoyo de la organización y de sus compañeros, no

complicara a cabalidad la tarea; las compensaciones representan los cambios de turno, los cambios de puesto, aquí también podemos ver cuando falta el respeto, la presencia de inseguridad en cuanto al contrato, muchas veces no se reconoce el salario que le corresponde al empleado, esto nos muestra y podemos llegar a la conclusión cuán importante es tener en cuenta, los factores externos para para mejorar no solo en rendimiento del personal que labora en determinadas áreas si no para mejorar las habilidades gerenciales, así mismo debemos mencionar sobre los factores extralaborales es la condición cuando el trabajador necesita de estimulación externa para motivarse, la vida extralaboral, se convierte en riesgo cuando se ve aumentado la demanda y aumenta el esfuerzo para cumplir determinada función, y esto afecta negativamente en la condición del trabajador y en su estado de salud, también se ve afectada el entorno como es la familia.

11. Conclusiones

Según los resultados encontrados en el personal de salud del centro de salud Daniel Alcides Carrión, podemos concluir:

Primera: Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los factores psicosociales y habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima - Sur del MINSA.

Segunda: Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los riesgos psicosociales intralaborales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

Tercera: Se concluye: que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación inversa y negativa entre los riesgos psicosociales extralaborales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima -Sur del MINSA.

12: Bibliografía

Arias, F. (2012). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela: EPISTEME C.A.
<http://es.slideshare.net/paundpro/e>

l-proyecto-de-investigacion-
fidias-arias2012

Bravo, C., & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de Los Trabajo*, 23(2), 105–114. Retrieved from <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v23n2/art04.pdf>

Candia, M., Perez, J., & Gonzales, D. (2016). Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social. Retrieved from http://www.suseso.cl/612/articles-7681_archivo_05.pdf.
Organizaciones. México: Ed. Mac Grill

Serrano, F. (2013). Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización (ensayo) presentado a la profesora. Universidad Militar Nueva Granada. Retrieved from <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10099/2/DuarteRodriguezAnaConstanza2013.pdf>

Silva, H., Lefio, A., Marchetti, N., & Benoit, P. (2014). Riesgos Psicosociales en Conductores de

Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 67–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200002>

Vargas, F. (2012). Habilidades administrativas del gerente medio de Enfermería y clima de cuidado en las unidades clínicas de un

Hospital Público tipo III. Universidad de Carabobo. Retrieved from <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1026/fvargas.p>

13: Reconocimientos

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme lograr haber alcanzado el grado de maestría.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2018
Página : 1 de 1

Yo, Gladys Martha, Guzmán Canchero, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo", del (de la) estudiante Ana Victoria Matos Salgado, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 26 de julio del 2019

Gladys Martha Guzmán Canchero

DNI: 25624732

Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC
			Vicerectorado de Investigación

ESCUELA DE POSGRADO

Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión de los servicios de la Salud

AUTORA:

Ana Victoria Manas Salgado
ORCID: 0000-0001-9115-5697

ASESORA:

Claudia Martha Guzman Canchero
ORCID: 0000-0002-9277-8690

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LIMA - PERU

2019



Resumen de coincidencias X

22 %

1	Entregado a Universida...	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
3	Entregado a ECCI	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	www.scribd.com	1 %
6	uaeh.redalyc.org	1 %
7	www.ricea.org.mx	<1 %
8	Entregado a UNILIBRE	<1 %

Trabajo del estudiante

Handwritten signature

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Ana Victoria Matos Salgado, identificado con DNI N° 07081762 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Factores Psicosociales y Habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA
DNI: 07081762

FECHA: San Juan de Lurigancho 23 de octubre del 2019

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	  Vicerectorado de Investigación
---	---	--------	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANA VICTORIA MATOS SALGADO

INFORME TÍTULADO:

FACTORES PSICOSOCIALES Y HABILIDADES GERENCIALES EN LA RED INTEGRADA DE LIMA-SUR DEL MINSA, VILLA MARIA DEL TRIUNFO 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 09 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 14



MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ