



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional  
del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil -  
Ecuador 2023**

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

**AUTORA:**

Solis Guevara, Cinthya Tatiana (orcid.org/0009-0005-2292-521X)

**ASESORES:**

Dr. Chunga Diaz Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

Dr. Rios Rios Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos que son mi pilar fundamental, y a la memoria de mi padre la cual honro y me inspira a seguir superándome y siendo mejor cada día.

## **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo por permitirme ser parte de ella para poder realizar mis estudios, a mis docentes y asesores, quienes han sido nuestra guía con sus enseñanzas en este tiempo de estudio y lograr obtener nuestra titulación.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación por Juicio de expertos de los Instrumento de factores de riesgo psicosociales y clima laboral	19
Tabla 2 Datos de confiabilidad de los instrumentos	20
Tabla 3 Resultados porcentuales y frecuencias de la variable independiente Factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones	22
Tabla 4 Resultados porcentuales y frecuencias de la variable dependiente clima organizacional y sus dimensiones	22
Tabla 5 Ajuste de los modelos sobre la hipótesis general	24
Tabla 6 Correlación causal factores de riesgos psicosociales y clima organizacional	24
Tabla 7 Ajuste de los modelos sobre la hipótesis específica 1	25
Tabla 8 Correlación causal factores de riesgos psicosociales y comportamiento organizacional	25
Tabla 9 Ajuste de los modelos sobre la hipótesis específica 2	26
Tabla 10 Correlación causal factores de riesgos psicosociales y estructura organizacional	26
Tabla 11 Ajuste de los modelos sobre la específica 3	27
Tabla 12 Correlación causal factores de riesgos psicosociales y estilo de dirección	28

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de relación causal bivariada (causa-efecto)	14

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil- Ecuador, 2023. Se utilizó como metodología un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de nivel explicativo, con diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 100 enfermeros, aplicando dos instrumentos que miden las variables estudiadas, siendo el cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo Suseso – Istars21 versión breve y el instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Los resultados se establecieron a través de la prueba de regresión logística ordinal en el que se determinó un  $X^2 = 160,586$  con un  $p = ,000 < 0,05$  que indica que la variable de factores de riesgo psicosociales influye en el clima organizacional, asimismo se mostró un  $R^2$  de Nagelkerke con un índice de 0,936 (93,6%) entre las variables objeto de estudio, además se resalta que todas las dimensiones analizadas presentaron dependencia con los factores de riesgos psicosociales. En conclusión, se demuestra que los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional, de manera que se evidencia la dependencia entre ambas variables.

**Palabras clave:** Factores de riesgos, riesgos psicosociales, clima organizacional, comportamiento organizacional.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the influence of psychosocial risk factors on the organizational climate of nursing personnel in a public hospital in Guayaquil, Ecuador, 2023. The methodology used was a basic study, with a quantitative approach, hypothetical deductive method, explanatory level, non-experimental design and cross-sectional. We worked with a sample of 100 nurses, applying two instruments that measure the variables studied, being the questionnaire of psychosocial risks at work Suseso - Istars21 brief version and the instrument for the evaluation of organizational climate in health. The results were established through the ordinal logistic regression test in which an  $X^2 = 160.586$  was determined with a  $p = ,000 < 0.05$  indicating that the variable of psychosocial risk factors influences the organizational climate, also showed an  $R^2$  of Nagelkerke with an index of 0.936 (93.6%) between the variables under study, it is also highlighted that all the dimensions analyzed showed dependence with the psychosocial risk factors. In conclusion, it is shown that the psychosocial risk factors significantly influence the organizational climate, so that the dependence between both variables is evident.

**Key words:** Risk factors, psychosocial risks, organizational climate, organizational behavior.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los factores de riesgo psicosociales pueden ser percibidos en distintas formas en el campo de salud y su presencia en forma negativa afectan al bienestar psicológico del personal en su área de trabajo provocando una inadaptación de manera que, estos factores, relacionados al estrés laboral, la inexistencia de apoyo social entre otros, son comunes en la profesión de enfermería y pueden mermar de forma directa a el bienestar de los colaboradores y la salud integral de los mismos. La influencia entre estas variables de riesgo y clima ha sido objeto de numerosas indagaciones en todo el a nivel manual, por ello se evalúan factores claves que influyen en el riesgo psicosocial, como la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, la cultura organizacional y la comunicación efectiva.

Al nivel internacional Sutil (2022), refiere que, los factores de riesgo de característica psicosocial son causa directa en consecuencias de actividad laboral, donde se puede manifestar que existe la tendencia a una productividad menguante en los trabajadores o el desarrollo inadecuado de sus funciones, es por esto que en España se han implementado políticas e intervenciones para la prevenir los principales riesgos de aspecto psicosocial del trabajo, y poder brindar el bienestar que un empleado debe tener en su entorno laboral, lo que dará como resultados un beneficio para todos.

Orozco et ál., (2019), menciona como factores de riesgo psicosocial que afecta a los enfermeros, a la inestabilidad laboral, debido a los diferentes tipos de contratos que hoy en día existen, los cuales pueden terminar en cualquier momento que el empleador determine lo que lleva al deterioro de la condición laboral, ya que muchas de las veces por falta de empleo aceptan trabajos donde la remuneración es baja aun teniendo jornadas extensas o demasiada carga laboral a lo que son más susceptibles a sufrir de estrés o desgaste emocional, que causan daño a su salud e interfieren en sus funciones laborales.

La salud mental es considerada un riesgo de ámbito laboral, por ello la Organización Mundial de Salud (2022), estudia y hace mención a los riesgos que afectan el bienestar en el área de trabajo, sobre todo el psicológico o mental, donde aborda temas para la prevención y protección promoviendo la misma en su área de trabajo, y así contribuya a un medio propicio al cambio y de esta

manera se puedan realizar las labores asignadas de una manera efectiva de calidad y calidez, ya que estamos cada día tratando a personas cuya susceptibilidad puedan ser heridas y cada persona en un mundo diferente con sus perspectivas diferentes y acuden a una Institución donde buscan que sus problemas de salud sean resueltos y para esto debe haber un personal que se desenvuelva en un ambiente sano para poder brindar una atención individualizada y de calidad.

En cuanto al clima organizacional, La Organización Internacional del Trabajo (2019), reconoce que se refiere al espacio y ambiente que se genera dentro de un lugar de trabajo, en un estudio realizado por la organización informa que los elementos que más afectan a este clima son las relaciones entre compañeros y las largas horas de trabajo, así se evidencia en países como Chile, Corea y Turquía, quienes presentan más del 50% de las personas empleadas trabajando más de 48 horas semanales; de forma global también se evidenció que el 10% de los trabajadores en el mundo trabajan en su tiempo libre adicionalmente a su jornada laboral, se expresa asimismo que el 12% de los trabajadores a nivel mundial son víctimas de humillaciones y maltratos de diversas índoles, lo que afecta directamente a su clima organizacional.

En el marco nacional, Ledesma (2018), evidencia que Ecuador no posee estudios directos a reconocer aquellos riesgos psicosociales que perturban el entorno profesional de los colaboradores, y la tasa de desempleo influye en mayor medida a esta problemática, porque según el Índice de Competitividad Global 2017-2018, Ecuador es considerado uno de los 10 países con menor probabilidad de empleo, el Plan Nacional de Empleo pretende crear al menos 83.400 puestos de trabajo debido al incremento de la Tasa en 1,3%.

Para el Ministerio de Trabajo Ecuatoriano (2013), expresa que los factores que se evalúan en torno a los riesgos psicosociales - factores que pueden ser perjudiciales para la salud, puesto que su impacto negativo incita al deterioro de la salud, por lo tanto se refiere a factores considerados como estresantes que alteran directamente en las habilidades y el desenvolvimiento laboral de un colaborador y puede desequilibrar sus actividades en su entorno laboral, sin embargo, a pesar de saber las negatividades que estos factores poseen en el entorno de trabajo no se desarrollan programas que impulsen a su disminución.

Se conoce a través del Sistema Único del Trabajo (2021), que la única promoción y prevención que el gobierno ecuatoriano ha destinado para el tema de factores de riesgos psicosociales es la inclusión obligatoria de capacitaciones a personal, sin la realización de evaluaciones específicas que permitan dar a conocer a la comunidad la cantidad de riesgos existentes o el nivel de impacto hasta la actualidad.

A nivel nacional, el clima organizacional es poco considerado, no existen estudios realizados por las entidades de trabajo en Ecuador, pero gracias al estudio de realizado por Helliwell et al., (2023), establecieron una encuesta en la que el país se encuentra en el puesto número 74 de 137 países, identificando que el 67% de los ecuatorianos expresan sentir orgullo por su trabajo y solo un 9% presentan una infelicidad laboral.

En torno al marco local, se evidencia como principal problemática que en el Hospital de Guayaquil, los enfermeros se enfrentan a factores de riesgo psicosocial por la sobrecarga de trabajo, ya que no hay suficientes enfermeras, lo que provoca que los turnos sean más largos y pesados, puesto que las actividades por turnos suelen ser mayores, asimismo, también se muestra que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, puesto que no poseen instrumentos completos para las labores, se muestra una falta de control laboral elevada y la mayor carga es para los enfermeros, finalmente no existe un apoyo directo con los departamentos pertinentes, inclusive el área de enfermería no cuenta con una relación directa a tratamientos psicológicos para prevención de riesgos, esto influye en el clima organizacional puesto que se evidencian una mala relación entre compañeros, problemas de comunicación y ausentismo laboral.

Debido a dicha situación antes expuesta, el problema general de esta investigación será ¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023? Donde los problemas específicos serán: a) ¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023?; b) ¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estructura organizacional del personal

de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023?; c) ¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023?

La justificación teórica de este estudio se refiere a la importancia teórica del problema de investigación y su relevancia en el campo de estudio, se enfoca en la falta de datos, por lo que es necesario investigar las variables y su influencia en cada una de las dimensiones de las mismas. Esta justificación implica la necesidad de refutar o confirmar hipótesis previas y de contribuir al campo de estudio.

Se justificación en la utilidad práctica que tendrá el estudio para las decisiones que se generan de forma necesaria en el campo de la enfermería. En este caso, la investigación se centrará en identificar las fortalezas y debilidades del personal de enfermería, lo que le proporcionará a los gerentes de salud y a los líderes de enfermería espacios para diseñar programas de formación y capacitación que ayude al desarrollo de la calidad directa de los servicios ofrecidos en un departamento de enfermería.

La justificación metodológica se refiere a la estrategia metodológica que se utilizará para llevar a cabo el estudio, con instrumentos validados adecuadamente para recopilar datos y se referenciará a los precedentes en el campo de estudio para garantizar la validez de los resultados. La justificación metodológica es importante porque asegura la validez y fiabilidad de los datos recopilados y, por lo tanto, la calidad del estudio en sí mismo.

El objetivo general se establece de la manera siguiente: Determinar cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023 y como objetivos específicos, a) Establecer de qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023; b) Establecer de qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023; c) Establecer de qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estilo de

dirección del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023.

Respondiendo a la siguiente hipótesis: Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023. Con sus hipótesis específicas; a) Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la dimensión de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023; b) Los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estructura organizacional influyen significativamente del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023; c) Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la dimensión de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo al marco internacional se evidencia el trabajo de Beltrán (2021), su objetivo fue comprobar la correlación entre las causas de riesgo psicosocial y el ambiente laboral. Lo hizo a través de un procedimiento de tipo correlacional, transversal, no experimental con y un enfoque cuantitativo, utilizando dos herramientas en una muestra de 43 trabajadores. Los datos expuestos en los resultados evidenciaron que el riesgo es del 72.1% en una magnitud alta, y que se encuentra específicamente en el ámbito de los factores intralaborales. Como conclusión se pudo constatar que las variables no tienen una relación importante, debido a que presentaron una magnitud mayor a 0,05 en torno al p valor, de manera que no hay influencia y se cree que estos componentes no impactan al entorno de los empleados.

Ungaro y Quispe (2021), presentaron un estudio basado en el objetivo de estipular la relación que tiene los riesgos psicosociales frente al clima organizacional, utilizó una metodología básica, cuantitativa, no experimental y con un estudio de nivel correlacional, aplicando 2 instrumentos a una muestra de 132 colaboradores. El personal de la Agencia presentó como resultados un nivel moderado de riesgo psicológico del 43%, es decir, presentaron un nivel medio en torno al estrés laboral y un nivel medio referente al clima laboral con un 32%. En conclusión se mostró una correlación significativa y directa entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional con un Rho de 0.584.

Grisalez et al., (2019), tuvo como objeto evaluar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, consideró de tipo aplicada, con diseño correlacional, cuya muestra se basó en 14 profesionales aplicando dos cuestionarios. Se mostró resultados representando un nivel de riesgo elevado con un 55% ya que nivel de presión fue del 52%, de cohesión de 77% y un clima laboral de 35%. Como conclusión se determinó que sí existe una relación que puede considerarse significativamente las variables con un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$ .

Bravo (2019), realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar los niveles de correlación entre las variables de riesgo psicosocial y clima laboral. Utilizó una metodología básica, cuantitativa y de nivel explicativo, que permitió el

análisis de resultados con un nivel correlacional y transversal. En consecuencia, los resultados revelaron que el 92,4% tuvo un alto riesgo psicosocial, el 7,6% un riesgo medio y el ambiente de trabajo entre "bueno" (72,7%) y 24,2% en una condición no saludable. En conclusión se mostró que no existe relación entre la variable de riesgos y clima, presentó un p valor de  $0,061 > 0,05$ ; no obstante, sí mostró una relación indirecta entre dimensiones como necesidades psicológicas y clima con un p valor de  $0,004 < 0,05$ .

García et al., (2019), en su investigación trabajó como objetivo, evaluar los niveles de relación que poseen sus variables de factores de riesgo psicosocial y clima laboral, Para esto usó como metodología tipo básica, consideró de forma principal enfoque cuantitativo, con nivel de índole correlacional, diseño no experimental, tuvo como muestra 44 colaboradores, aplicando 2 encuestas. Como resultados se obtuvo que uno de los factores más elevados que se evidenciaron fueron las demandas de trabajo con un 46,4%, sin embargo evidenciaron un nivel de clima laboral favorable en un 75,1%. En conclusión se estableció que sí hay relación entre las variables presentando un valor de -0,695 en torno a la correlación de Pearson, determinando que es directa, negativa y moderada.

En torno a los trabajos previos de nivel nacional se evidenció a Caicedo et al., (2022), quien tuvo como objetivo de evidenciar la asociación que poseen clima laboral y riesgos psicosociales. Se desarrolló una metodología enfocada en un diseño no experimental, de perspectiva cuantitativa así como correlacional y transversal, aplicando instrumentos a un total muestral de 170 colaboradores. Se obtuvo como resultado un riesgo laboral del 95% mientras que el 69% presentaron también un clima laboral inadecuado. En conclusión se comprobó que solo el factor de acoso laboral tuvo relación significativa con el clima puesto que presentó un p valor de 0,048, por lo que no se relacionan los factores de riesgos con el clima laboral.

Moyano et al., (2022), trabajó con el objeto de establecer la influencia de los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral. Basado en una metodología cuantitativa, transversal, con nivel correlacional y no experimental. Como resultados se obtuvo que factores como exigencias psicológicas presenta y nivel de 94% y doble presencia de 90% considerados como riesgos

importantes, mientras que solo el 40,5 % de los empleados expresan tener un clima laboral satisfactorio. En conclusión se evidenció que las variables presentan una influencia significativa ya que el p valor de las mismas es menor a 0,05, de tal forma que muestran una relación negativa.

Espinosa (2020), tuvo como objetivo examinar la influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral de un hospital público, como metodología utilizó un nivel correlacional, cuyo enfoque fue cuali-cuantitativo, de tipo exploratoria, descriptiva y de campo, aplicando los instrumentos por cada variable a un total muestral de 39 trabajadores. Como principales resultados se determinó que los participantes presentaron un riesgo psicosocial de nivel medio en un 59%, así como un nivel alto de clima laboral. En conclusión se evidenció un  $\chi^2$  de 50,12 con un valor de significancia o p valor menor a 0,05 de esta forma se decreta que los riesgos analizados, es decir el riesgo si influyen el clima.

Calva (2020), en su trabajo sustentó el objetivo de comprobar cómo se relacionan el clima laboral y los riesgos psicosociales. Para lo cual utilizó una metodología basada en un diseño no experimental, transaccional y de tipo correlacional, cuya muestra fue de 205 empleados, con la aplicación de cuestionarios que permitieron la obtención de resultados, determinando que el 36,6% del personal presentaron un nivel de clima organizacional bueno y un riesgo psicosocial bajo, mientras que el 29,3% presentaron un riesgo psicosocial medio y un clima bueno. En conclusión se determinó que las variables poseen una relación directa y significativa, debido a que se halló un  $\chi^2$  de 24,914 y un p valor de 0,05 que indica que sí poseen relación.

Chávez (2019), cuyo objetivo se basó en examinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el clima organizacional, para lo cual utilizó una metodología descriptiva, analítica, cuantitativa, correlacional y transversal, con un total muestral de 69 funcionarios, a los que se les aplicó dos instrumentos con los que se obtuvo como resultado un 66,67% de los colaboradores presentan un riesgo psicosocial moderado y un 46,38 % mostraron un clima laboral favorable. En conclusión se comprobó que los factores influyen de forma significativa en el clima laboral debido a que presenciaron un p valor de  $0,000 < 0,05$ .

Con base a la definición de la variable independiente de Factores de riesgo psicosociales Bravo (2019), los define como aquellos aspectos que



pueden afectar de forma directa a la salud mental, así como física de los colaboradores, entre ellos se encuentran la carga de trabajo excesiva, poca autonomía, inexistencia de apoyo entre compañeros, acoso de diversas índoles (laboral, sexual, etc.), la inseguridad laboral, la falta de reconocimiento, la violencia laboral, entre otros. Para Franklin y Gkiouleka (2021), los conceptualiza como las condiciones organizacionales que tienen una repercusión significativa en el desenvolvimiento del personal y que se encuentran principalmente dentro del ambiente laboral.

A su vez, Orozco et al., (2019), los define como aquellos aspectos del trabajo que afectan la salud, así como también afectan la manera en la que se sienten seguros y el bienestar de los empleados, y que se relacionan con el liderazgo, la carga laboral, la comunicación, las relaciones interpersonales, la participación y el control, la seguridad laboral, la compensación y la justicia en el trabajo, entre otros aspectos.

En igual sentido, Sheldon et al., (2021), refiere que estos factores pueden ser tanto individuales, como relacionados con la organización del trabajo, y pueden estar presentes en diferentes niveles y áreas de la empresa. Son un tema fundamental en la prevención de los riesgos, ya que merma la salud de los trabajadores, por lo que puede generarse consecuencias graves y afectar negativamente a su desarrollo personal y profesional.

Los factores de riesgos psicosociales están considerados como variable independiente, en el modelo teórico de Karasek y Theorell (1979) demanda, control y apoyo social, citado por Ceballos et al., (2014), se definen cómo los factores de índoles tanto psicológicas como sociales dentro del trabajo que pueden mermar significativamente la salud mental, en torno a ello Karasek centra su atención en los factores en el lugar de trabajo, este modelo sostiene que los factores pueden generar consecuencias como estrés laboral y problemas de salud, por lo cual la gestión adecuada de estos factores puede ser crucial para avalar un contexto de trabajo seguro y saludable, con trabajadores más satisfechos y comprometidos con su trabajo, por lo cual el modelo propone que la calidad del ambiente laboral se ve afectada por tres factores principales: el control del trabajo y el apoyo, de tal manera que se lo pueda implementar como

una herramienta útil para entender cómo el ambiente afecta la salud de los empleados y reducir el estrés laboral.

Es por ello que de acuerdo a la variable factores de riesgos psicosociales, se analizan las diferentes dimensiones tales como las exigencias psicológicas. Burnatowska et al., (2022), la conceptualiza como el nivel de carga mental y emocional que un trabajo o situación puede generar en una persona. Estas exigencias pueden estar relacionadas con la complejidad de las tareas, la presión de los plazos, la toma de decisiones, la necesidad de estar constantemente alerta, entre otros aspectos.

Como segunda dimensión se tiene Trabajo activo y desarrollo de habilidades, que Sandoval, et al., (2020), define como la posibilidad que tiene un trabajador de participar activamente en su trabajo, de tomar decisiones y de desarrollar nuevas habilidades. Estas oportunidades pueden tener un impacto en la motivación, la satisfacción y el sentido de realización personal sin embargo, cuando se evidencian faltas de oportunidades de crecimiento se puede presentar como un factor importante que afecte de forma directa en cómo se siente y posteriormente cómo se desenvuelve un colaborador.

La dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, de acuerdo a Cantón, et al., (2021), se conceptualiza como el apoyo social se trata del grado en que los empleados se sienten apoyados y valorados por sus compañeros y superiores. Por su parte, cuando se habla de la calidad de liderazgo se hace referencia a las habilidades que ostenta un líder para tutelar, motivar y apoyar a los miembro, estableciendo un ambiente laboral positivo, donde se fomente el apoyo de todo tipo.

La cuarta dimensión sobre compensaciones, es definida por Montilla, et al., (2021), como la remuneración económica y otros beneficios que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo, por lo que un nivel justo y equitativo de compensaciones puede contribuir a la satisfacción y al bienestar general. Haanwinckel y Soares (2021), a su vez refiere que son una herramienta clave para motivar y retener a los empleados, y deben ser diseñadas de manera estratégica para alinear los intereses de todos los que conforman la organización y para atraer y retener a los talentos clave en el mercado laboral.

Finalmente la quinta dimensión de doble presencia, Obiriet et al., (2019), la conceptualiza como la situación en la que una persona tiene que cumplir con responsabilidades laborales y familiares al mismo tiempo, por lo cual, esta situación puede generar un nivel de estrés alto. Giménez et al., (2020), la define también como la tensión psicológica que sienten las personas cuando tienen que cumplir con las demandas de dos o más roles, como el trabajo y la familia, y experimentan conflictos y dificultades para satisfacer todas las exigencias simultáneamente.

De acuerdo a la variable dependiente Segredo (2017), define al clima organizacional como ambiente o espacio con característica psicológica y emocional que se experimenta en una organización, departamento o equipo de trabajo. López et al., (2022), lo conceptualiza como las apreciaciones, actitudes y valores compartidos por los empleados en una organización en correspondencia con su naturaleza laboral, de tal forma que puede tener dejar huella trascendental en el bienestar del estado emocional y la productividad de los empleados.

Soubelet et al., (2022), lo conceptualiza como el cúmulo de condiciones de características social, psicológicas y físicas en las que se desenvuelve el trabajo en una organización, y que influyen en la satisfacción y en la forma en la que rinden y producen los empleados. A su vez Tirado, et al., (2020), conceptualiza al clima organizacional como el entorno emocional que se aprecia en el lugar de trabajo, y que incluye aspectos como la cultura organizacional y las relaciones interpersonales. Montoya et al., (2021), delimitan al clima organizacional como el vinculado de respuestas emocionales que se dan debido a las percepciones de los colaboradores, que tienen relación directa a los elementos que giran en torno a la organización y consideran una estabilidad que influyen en los comportamientos, así como las actitudes de los empleados.

La presente variable se fundamenta en el modelo de la teoría de Likert (1968), citado por Vargas (2022), quien expresa que el clima laboral se refiere al entorno generado en un determinado espacio debido a las actitudes y la forma en la que los colaboradores se comportan. Rodríguez (2016), a su vez expresa que Likert postula el seguimiento de un clima que se genere a través de un entorno participativo, de forma que se faciliten aspectos como la eficacia y

eficiencia tanto de forma grupal como individual para el cumplimiento total de las diferentes actividades y el desarrollo de la motivación en la misma-.

Con base a ello se analizan las siguientes dimensiones, teniendo como primera al comportamiento organizacional, según Chagray et al., (2020), se define como las cualidades y las conductas que los empleados muestran en las organizaciones y que pueden ser una manifestación de su cultura, valores y normas, así como de su personalidad y de la forma en que interactúan con los demás en un entorno de trabajo.

De acuerdo a Kuenzi et al., (2020), la segunda dimensión de estructura organizacional se conceptualiza como los sistemas existentes dentro de la organización y que regulan el trabajo y el desarrollo de la empresa, estas pueden estar regidas por normas y diferentes procedimientos que poseen un orden específico con características dinámicas y volátiles, que a su vez llevan a interacciones entre los colaboradores con los medios y procesos institucionales con el objeto de apoyar al cumplimiento de metas que la empresa se haya propuesto.

Parra et al., (2021), define a la tercera dimensión de estilo de dirección como las formas de comportamiento y competencias que adopta una persona que tiene responsabilidades de dirección dentro de una institución y que requiere guiar, apoyar y completar proyectos y actividades de índoles grupales con el fin de cumplir con los objetivos que se encuentran sustentados en buscar la mejora continua de la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue basado en el paradigma positivista, según Hernández (2014), permitía el análisis de la realidad generando información que partía de las problemáticas consideradas como sucesos y conocimientos. En la investigación realizada se consideró de tipo básico, ya que según Relat (2010), la investigación básica es una investigación sustentada en los datos motivados por la curiosidad o del tema a indagar, por lo que no se llevaron a cabo manipulaciones ni se implementaron proyectos que implicaran cambios en las variables.

Se trabajó con un enfoque cuantitativo que, según Ramos (2015), implicaba la recolección de datos mediante la cuantificación y análisis estadístico. Resultó ser una metodología adecuada para identificar tendencias y frecuencias en la información analizada y realizar predicciones verificables. En igual sentido, se trabajó con un método hipotético deductivo de acuerdo a Quispe y Bernedo (2020), el cual se refería a la inferencia de consecuencias específicas a partir de una hipótesis o teoría más general. Por ello, la deducción fue importante en el proceso de probar hipótesis, ya que permitió a los investigadores hacer predicciones específicas y luego probar si esas predicciones eran precisas o no.

Se consideró un nivel correlacional causal (explicativo), que buscó indagar alguna influencia entre las dos variables planteadas. González y Jiménez (2021), explicaron que analizaron la influencia considerando los efectos y sus diversas causas, lo que determinó la investigación de las variables de interés y establecer una comprensión y verificación de las hipótesis. Se consideró un diseño no experimental, de acuerdo a Ramos (2015), como un enfoque utilizado en la investigación científica que no implicaba la manipulación de variables. En lugar de ello, se recopilaron datos de una muestra sin intervenir.

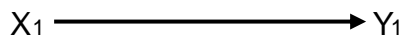
Se consideró como un trabajo de corte transversal, lo cual fue considerado por Rodríguez y Mendivelso (2018), como un estudio que se enfocó en la observación individual de una determinada problemática considerada en un periodo de tiempo específico. Se realizó una sola medición de datos en una cohorte sin la distinción de participantes dentro de la muestra ni la inferencia del

autor, lo que permitió el desarrollo de hipótesis que requirieron su debida comprobación de acuerdo a los resultados obtenidos.

Esto se entiende con el siguiente esquema:

### **Figura 1**

*Esquema de relación causal bivariada (causa-efecto)*



Fuente: Hernández Sampieri (2014)

X<sub>1</sub> representa a la variable independiente factores de riesgo psicosociales, en tanto que

Y<sub>1</sub> hace referencia la variable dependiente clima organizacional

→: se trata de la relación de causa-efecto en las variables.

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable independiente: Factores de riesgos psicosociales**

**Definición conceptual:** según Bravo (2019), son definidos como aquellos aspectos que pueden afectar de forma directa a la salud mental, así como física de los colaboradores, entre ellos se encuentran la carga de trabajo excesiva, poca autonomía, inexistencia de apoyo entre compañeros, acoso de diversas índoles (laboral, sexual, etc.), la inseguridad laboral, la falta de reconocimiento, la violencia laboral, entre otros

**Definición operacional:** esta variable se evalúa en función de sus diversas dimensiones, teniendo la dimensión exigencias psicológicas con 5 ítems; trabajo activo y desarrollo de habilidades con 5 ítems, la dimensión apoyo psicosocial y calidad de liderazgo con 5 ítems, así como la dimensión de compensaciones con 3 ítems y la de doble presencia con 2 ítems.

**Indicadores:** se establecen indicadores referentes a cada una de las dimensiones que componen a la variable factores de riesgos, determinando 3 indicadores para la dimensión de exigencias psicológicas; 2 indicadores para la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades; 3 indicadores pertenecientes a la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, así como

2 indicadores correspondientes a la dimensión de compensaciones y finalmente 1 indicador para la dimensión doble presencia.

**Escala:** trabajamos con una escala de tipo ordinal y politómica

**Variable dependiente: clima organizacional**

**Definición conceptual:** según Segredo (2017), define al clima organizacional como ambiente o espacio con característica psicológica y emocional que se experimenta en una organización, departamento o equipo de trabajo.

**Definición operacional:** se considera a la evaluación de la variable de acuerdo al total de ítems por dimensión, teniendo que la dimensión de comportamiento organizacional cuenta con un total de 15 ítems, la de estructura organizacional con 15 ítems y la dimensión de estilo de dirección con 20 ítems.

**Indicadores:** en torno a los indicadores se considera un total de 3 indicadores para la primera dimensión, 3 indicadores referentes a la segunda dimensión y finalmente 4 indicadores en torno a la tercera y última dimensión de acuerdo a la variable de clima laboral.

**Escala:** se trabajó con una escala de tipo ordinal y politómica.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Quispe et al., (2020), expresa que es el contiguo de individuos, objetos, eventos o fenómenos que comparten características comunes y sobre los cuales se pretende generalizar los resultados de una investigación. Se trató del total de enfermeros de un hospital público de Guayaquil - Ecuador, siendo estos 100 enfermeros.

#### Criterios de inclusión

- Personal por contrato que conforman el departamento de enfermería en un hospital público de Guayaquil - Ecuador
- Personal que participe en la recolección de resultados.
- Personal interesado en participar en la investigación.

#### Criterios de exclusión

- Personal estuvo ausente el día de la recolección de datos.
- Personal de otras áreas del hospital público de Guayaquil - Ecuador como cirugía, laboratorio, entre otros.
- Personal que se encuentre realizando otras labores que impida su participación en el estudio.

#### Muestra

De acuerdo a Argibay (2009), es una parte de la población que se escoge para efectuar un estudio o investigación, por lo que se utiliza para obtener información representativa de la población en su conjunto. Se escogió al total, siendo estos 100 enfermeros en la que se consideró un tipo de muestra censal por conveniencia.

#### Muestreo

Se recurrió a un muestreo no probabilístico de tipo censal por conveniencia, el cual según expresan Hernández y Carpio (2019), Se consideran todas las personas que componen la población total para su participación durante el desarrollo del estudio y escogidas por la facilidad y accesibilidad de la toma de información realizado por el investigador.

**Unidad de análisis** utilizada fueron los enfermeros de un hospital público de Guayaquil - Ecuador.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** Villasís et al., (2018), expresó que una técnica se trata de un conjunto de pasos o procedimientos que son utilizados para llevar a cabo una investigación o estudio. Se utilizó la encuesta como técnica ya que permitió obtener información pertinente al presente estudio.

**Instrumento:** para Arias (2020), un instrumento es una herramienta que consiente la medición de datos a través de la recolección de información en una investigación. De esta manera se establece la necesidad de trabajar con 2 cuestionarios referentes a las variables de estudio para recoger los datos que permitan verificar las hipótesis previamente planteadas, tales como el cuestionario adaptado por Bravo (2019), para la medición de la variable



independiente y el establecido por Segredo (2017), para la variable dependiente que se destalla de la forma más específica en sus respectivas fichas técnicas.

### **Ficha técnica instrumento de la variable de Factores de riesgo psicosocial**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Suseso – Iistas21 Versión Breve
Autor (a):	Superintendencia de Seguridad Social
Año:	2013
Procedencia	Chile
Adaptado por:	Delma Bravo Hoyos
Año:	2019
Procedencia:	Perú
Objetivo:	Evaluar los factores psicosociales que inciden en el personal de una organización.
Administración:	Individual y confidencial
Área de evaluación:	Personal de enfermería
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	Instrumento con 20 ítems dividido en 5 dimensiones con alternativas de 0 a 5 en escala de Likert.  Exigencias psicológicas  Trabajo activo y desarrollo de habilidades
Dimensiones:	Apoyo social y calidad de liderazgo  Compensaciones  Doble presencia
Escala:	Nunca (1), Sólo unas pocas veces (2), Algunas veces (3), La mayoría de las veces (4), Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo (20 a 46), Medio (47 a 73), Alto (74 a 100)
Cantidad de ítems:	20

Tiempo de aplicación: 10 minutos

### **Ficha técnica instrumento de la variable de Clima laboral**

Nombre de la Prueba:	Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud
Autor (a):	Segredo María
Año:	2017
Procedencia:	Cuba
Objetivo:	Evaluar el clima organizacional que incide en el personal de una organización
Administración:	Individual y confidencial
Área de evaluación:	Personal de enfermería
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	Instrumento de 50 ítems dividido en 3 dimensiones con alternativas de 0 a 4 en escala de Likert.
Dimensiones:	Comportamiento organizacional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) Estructura organizacional (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30) Estilo de dirección (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50)
Escala:	Nunca (1), Sólo unas pocas veces (2), Algunas veces (3), La mayoría de las veces (4), Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo (50-116), Medio (117-183), Alto (184-250)
Cantidad de ítems:	50
Tiempo de aplicación:	25 minutos

## Validez y confiabilidad

Villasís et al., (2018), expresó a la validez como el nivel en el que se mide lo que pretende evaluar y el grado en que las conclusiones del estudio son precisas y aplicables a la población de interés. De acuerdo al análisis de validez, los instrumentos fueron sometidos a un juicio por expertos, referente a 3 profesionales quienes evaluaron y analizaron los mismos proporcionando retroalimentaciones y la posterior aprobación de la aplicabilidad de los cuestionarios.

### Tabla 1

*Validación por Juicio de expertos de los Instrumento de factores de riesgo psicosociales y clima laboral*

Grado	Experto	Dominio	Calificación
Magister	Letty Liliana Ponce Castro	Especialista	Aplicable
Magister	María Belén Cruz Moreno	Especialista	Aplicable
Magister	Marlene Elizabeth Sánchez Mata	Metodóloga	Aplicable

## Confiabilidad

Villasís et al., (2018), expresó que la Confiabilidad se trata del grado de consistencia y precisión del instrumento en torno a sus datos y medición, de tal forma que se considera como la capacidad de un estudio o instrumento de medición para producir resultados consistentes en diferentes momentos y bajo diferentes circunstancias. De acuerdo a las indicaciones de medición de la confiabilidad de Quero (2010), quien menciona que considerar que un instrumento es fiable los valores que se obtienen deben presentarse cercanos a 1, entre más cerca se encuentren mayor es la confiabilidad. Con base a lo expuesto anteriormente se evidenció un valor de Alfa 0,893 atribuido a la variable factores de riesgos psicosociales y 0,956 para el clima laboral, indicando en ambos resultados que los instrumentos poseen una confiabilidad muy alta por lo que son aplicables.

**Tabla 2***Datos de confiabilidad de los instrumentos*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario de factores de riesgos psicosociales	0,893	20
Cuestionario de clima organizacional	0,956	50

### 3.5 Procedimientos

Para desarrollar el procesamiento de la información, se redactó un oficio para solicitar la aplicación de las encuestas a la muestra seleccionada, enfatizando que dicha recolección se realizaría de manera confidencial, respetando fielmente las respuestas de los encuestados, sin la manipulación o cambio de sus contestaciones. Se realizó la preparación de la muestra, que en este caso consistió en 100 colaboradores de enfermería. Finalmente, se aplicaron los instrumentos seleccionados previamente. Después de la recolección de datos, se estableció un análisis de fiabilidad de los cuestionarios y se procedió a observar los resultados.

### 3.6 Método de análisis de datos

En el programa de Microsoft Excel se trabajó una base de datos de manera que se estableciera una tabulación de la información más manejable y que sirviera para el análisis posterior en el software estadístico SPSS 26. A través de este software, también se examinaron las pruebas de confiabilidad de los instrumentos utilizando como fiabilidad el Alfa de Cronbach al 20% de la muestra. Se establecieron pruebas inferenciales con el fin de determinar aquellas que presentaran un mejor análisis de resultados. Para ello, se evaluó la influencia de las variables a través de regresión logística ordinal, analizando con ello Chi cuadrado ( $X^2$ ) y R cuadrado de Nagelkerke ( $R^2$ ).

### 3.7 Aspectos éticos

Están conformados bajo el marco de ética determinado por la Unidad de Posgrado referente a la Universidad César Vallejo, fundamentando los estándares necesarios para la investigación sujeta a un rigor de índole científico.

De igual forma, respetando derechos de la propiedad intelectual, citando de forma adecuada a cada uno de los autores consultados, respetando los estilos de redacción y las diferentes normativas pertenecientes a APA 7ma edición, estableciendo la bibliografía de acuerdo al manual APA.

De igual forma, se tuvo en consideración el Código deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras, donde contempla los principios de ética basados en el comité de bioética de la institución de salud pública. Por lo tanto, se enfocó en obtener datos veraces y confiables, permitiendo a los participantes rechazar la aplicación de la encuesta si así lo deseaban y proporcionándoles la información necesaria para que comprendieran que sus respuestas no afectarían su trabajo o vida. Además, se mantuvo la confidencialidad de la información recopilada y no se realizaron alteraciones que pudieran direccionar las respuestas de los encuestados. Se garantizó el respeto a los aspectos éticos de la beneficencia y no maleficencia, ya que la información recopilada se empleó netamente para fines educativos y no se buscó de ninguna manera afectar a los participantes de la muestra.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Resultados porcentuales y frecuencias de la variable independiente Factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones*

Nivel	FRP		EP		TADH		ASCL		CP		DP	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	40	40	37	37	43	43	41	41	45	45	50	50
Medio	46	46	48	48	38	38	35	35	32	32	32	32
Alto	14	14	15	15	19	19	24	24	23	23	18	18
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

A través de la tabla 3, se puede observar que del total los enfermeros, el 46% presenta un nivel medio en torno a los factores de riesgos psicosociales, por consiguiente el 40% que presenta un nivel bajo, únicamente un 14% expresan un factor alto. En torno a las dimensiones se evidencian un 48% de nivel medio en torno a las exigencias psicológicas, un 43% tienen un nivel bajo de trabajo activo y desarrollo de habilidades, asimismo, se muestra un nivel bajo en un 41% de apoyo social y calidad de liderazgo, también se muestra un 45% de los colaboradores presentan un nivel bajo de compensaciones y un 50% que representa un nivel bajo de doble presencia, es decir, su trabajo se ve mermado por las actividades laborales y familiares.

**Tabla 4**

*Resultados porcentuales y frecuencias de la variable dependiente clima organizacional y sus dimensiones*

Nivel	Clima Organizacional		Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilo de dirección	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	12	11	11	17	17	13	13
Medio	52	52	51	51	46	46	48	48

Alto	36	36	38	38	37	37	39	39
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Resultados descriptivos de frecuencias y porcentajes recogidos de SPSS 26.

De acuerdo a la tabla 4, se puede observar que un 52% del personal ostentan clima laboral en nivel medio, seguido de un nivel alto del 36% y bajo del 12%. En torno a las dimensiones se muestra que el 51% de los trabajadores posee un nivel medio de comportamiento organizacional, asimismo el 46% tienen un nivel medio de estructura organizacional y finalmente el 48% presentan un nivel medio de estilo de dirección.

#### 4.2 Análisis inferencial

Luego de la aplicación al total de la muestra de los cuestionarios validados, se procedió a aplicar un análisis de normalidad considerando la herramienta estadística Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra trabajada es mayor a 50 participantes, siendo el total muestral de 100 enfermeros, de esta forma se logra determinar las pruebas correctas que permitan dejar en claro la relación de causa y efecto entre las variables, entre los resultados obtenidos se evidencia un valor de significancia de  $p=0,00 < 0,05$  de manera que se logra establecer que los datos no poseen distribución normal, requiriendo la utilización de pruebas no paramétricas. Considerando la aplicación de pruebas de regresión logística ordinal analizando de forma específica el  $X^2$  y el  $R^2$  de Nagelkerke

#### Contrastación de la Hipótesis general

$H_0$ : Los factores de riesgos psicosociales no influyen significativamente en el clima organizacional

$H_g$ : Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional

Criterio de decisión:

Significancia = 0,05

Decisión de comprobación → Cuando el p valor=  $\leq 0,05$  se rechaza ( $H_0$ )

Cuando el p valor=  $\geq 0,05$  se acepta ( $H_0$ )

**Tabla 5***Ajuste de los modelos sobre la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	160,586			
Final	,000	160,586	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 5, se evidenciaron como resultado de la prueba de ajuste de modelos, la cual es significativa de acuerdo al  $X^2 = 160,586$  y un valor de significancia de  $p = ,000 < 0,05$  de tal forma que se considera el rechazo de la  $H_0$  y se acepta la alterna, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional.

**Tabla 6***Correlación causal factores de riesgos psicosociales y clima organizacional*

Pseudo R <sup>2</sup>	
Cox y Snell	,799
Nagelkerke	,936
McFadden	,834

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 6, se evidenciaron resultados del test Pseudo R<sup>2</sup>, considerando los valores correlacionales de Cox y Snell se obtiene un índice de 0,799 (79.9%), McFadden posee un índice de 0,834 (83,4%). De tal manera que el R<sup>2</sup> de Nagelkerke con un índice de 0,936 (93,6%) explica que la variable de factores de riesgos psicosociales influye en un 93,6% en el clima organizacional, de manera que el 6,4% que resta depende de otras variables que no han sido consideradas en la investigación.



## Contrastación de la Hipótesis específica 1

Ho: Los factores de riesgos psicosociales no influyen significativamente en la dimensión de comportamiento organizacional

H1: Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la dimensión de comportamiento organizacional

**Tabla 7**

*Ajuste de los modelos sobre la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	165,665			
Final	,000	165,665	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 7, se evidencia un resultado de la prueba de ajuste de modelos, la cual es significativa de acuerdo al  $X^2 = 165,665$  y un valor de significancia de  $p = ,000 < 0,05$  de tal forma que se considera el rechazo de la Ho y se acepta la alterna, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el comportamiento organizacional.

**Tabla 8**

*Correlación causal factores de riesgos psicosociales y comportamiento organizacional*

Pseudo R <sup>2</sup>	
Cox y Snell	,809
Nagelkerke	,950
McFadden	,868

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 8, fueron evidenciados resultados del test Pseudo R<sup>2</sup> test Pseudo R<sup>2</sup>, considerando los valores correlacionales de Cox y Snell se evidencia un índice de 0,809 (80.9%), McFadden posee un índice de 0,868

(86,8%). De tal manera que el  $R^2$  de Nagelkerke con un índice de 0,950 (95%) explica que la variable de factores de riesgos psicosociales influye en un 95% en el comportamiento organizacional, de manera que el 5% que resta depende de otras variables que no han sido consideradas en la investigación.

### **Contrastación de la Hipótesis específica 2**

Ho: Los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estructura organizacional no influyen significativamente

H2: Los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estructura organizacional influyen significativamente

**Tabla 9**

*Ajuste de los modelos sobre la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	167,610			
Final	,000	167,610	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 9, los resultados se evidenciaron de la prueba de ajuste de modelos, la cual es significativa de acuerdo al  $X^2 = 167,610$  y un valor de significancia de  $p = ,000 < 0,05$  de tal forma que se considera el rechazo de la Ho y se acepta la alterna, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la estructura organizacional.

**Tabla 10**

*Correlación causal factores de riesgos psicosociales y estructura organizacional*

Pseudo $R^2$	
Cox y Snell	,813

Nagelkerke	,933
McFadden	,817

---

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 10, los resultados se evidenciaron del test Pseudo  $R^2$  test Pseudo  $R^2$ , considerando los valores correlacionales de Cox y Snell se evidencia un índice de 0,813 (81.3%), McFadden posee un índice de 0,817 (81,7%). De tal manera que el  $R^2$  de Nagelkerke con un índice de 0,933 (93,3%) explica que la variable de factores de riesgos psicosociales influye en un 93,3% en la estructura organizacional, de manera que el 6,7% que resta depende de otras variables que no han sido consideradas en la investigación.

### **Contrastación de la Hipótesis específica 3**

Ho: Los factores de riesgos psicosociales no influyen significativamente en la dimensión de estilo de dirección

H3: Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la dimensión de estilo de dirección

**Tabla 11**

*Ajuste de los modelos sobre la específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	172,895			
Final	6,414	166,481	2	,000

---

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 11, se evidenciaron como resultado de la prueba de ajuste de modelos, la cual es significativa de acuerdo al  $X^2 = 172,895$  y un valor de significancia de  $p = ,000 < 0,05$  de tal forma que se considera el rechazo de la Ho por ende se acepta la alterna, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el estilo de dirección.

**Tabla 12***Correlación causal factores de riesgos psicosociales y estilo de dirección*

---

Pseudo R <sup>2</sup>	
Cox y Snell	,811
Nagelkerke	,942
McFadden	,845

---

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 12, se evidenciaron resultados del test Pseudo R<sup>2</sup> test Pseudo R<sup>2</sup>, considerando los valores correlacionales de Cox y Snell se evidencia un índice de 0,811 (81.1%), McFadden posee un índice de 0,845 (84,5%). De tal manera que el R<sup>2</sup> de Nagelkerke con un índice de 0,942 (94,2%) explica que la variable de factores de riesgos psicosociales influye en un 94,2% en el estilo de dirección, de manera que el 5,8% que resta depende de otras variables que no han sido consideradas en la investigación.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos descriptivos en relación a la variable independiente que corresponde a los factores de riesgos psicosociales se presentó en un nivel medio, puesto que así lo expresó el 46%, sin embargo otro 40% también lo considera como bajo, de tal forma que se entiende que los factores de riesgo que existen en la organización no afecta en mayor medida al personal. Respecto al análisis descriptivo de las dimensiones de la variable independiente de factores de riesgo psicosociales, se demostró que el 50% de los enfermeros evaluó la dimensión de doble presencia en un nivel bajo, siendo el factor más bajo de todos, a diferencia de las exigencias psicológicas que se presentan en un nivel medio de acuerdo al 48%.

Estos datos poseen una semejanza a los expuestos por Chávez (2019), quien en su estudio presentó que el 66,67% de su muestra presentaron factores de riesgo psicosocial moderado y un 46,38 % mostraron un clima laboral favorable. También presentó un 72,46% de los colaboradores una situación de demandas psicológicas adecuada, aspecto que se discrepa con la presente investigación, ya que las exigencias se visualizan en un nivel medio, lo que se considera que las demandas o exigencias de los enfermeros evaluados afectan directamente a su bienestar psicosocial.

En cuanto a la variable dependiente de clima organizacional, se reveló en un medio, de acuerdo al 52% de los enfermeros, siendo estos más de la mitad de los encuestados. Con base a sus dimensiones, se evidenció que las más representativas fueron el comportamiento organizacional que se presentó en un nivel medio de acuerdo al 51% de los encuestados, a esta le sigue el estilo de dirección, evaluado en un nivel medio por el 48% del personal de enfermería y finalmente se encuentra la estructura organizacional considerada como media por el 46% de los enfermeros. Se pudo determinar por lo tanto que los colaboradores de enfermería se evalúan el clima en un nivel medio ya que han mostrado diversos inconvenientes en su ambiente que les han producido diversos factores que los llevan a evaluar a su entorno de forma regular

Con base a esos datos descriptivos antes mencionados se puede considerar lo expuesto por Espinosa (2020), quien evalúa el comportamiento organizacional, puesto que el autor expresa que se trata de cómo se interactúan

en el espacio de trabajo, exponiendo que el 54% poseen una relación positiva con los jefes puesto que estos casi siempre toman en cuenta sus opiniones. Moyano et al., (2022), también indaga el comportamiento de ayuda de los colaboradores, los cuales presentan un nivel medio del 34% y un nivel adecuado en un 34% también. En contraste se evalúa los datos expuestos por Bravo (2019), quien analiza el diseño o estructura organizacional, en el que demostró que el 80,3% de los participantes la calificaron como por mejorar; asimismo, estos datos se evalúan los expuestos por García et al., (2019), que evidenció un nivel de clima laboral favorable en un 75,1% presentando específicamente un liderazgo de 77,5% evaluándolo como favorable, aspecto que es diferente al presente estudio puesto que el estilo de dirección, el cual se relaciona con esta dimensión, se presentó en un nivel medio.

Es decir, lo que se relaciona con el presente estudio son los niveles en los que se presenta las diferentes dimensiones de los trabajos indagados, esto puede dar a demostrar que se poseen oportunidades de mejora en la organización, puesto que al percibirla como medio, los colaboradores expresan su inconformidad a los elementos en la estructura, comportamiento y liderazgo, pudiendo reestructurarlos, cambiarlos o aumentarlos de acuerdo a las necesidades de la empresa, del personal y las diferentes actividades laborales que desempeñan en función a su propio crecimiento y de la institución.

Con respecto a los resultados inferenciales, relacionados a la contrastación de la hipótesis general, se halló un  $X^2 = 160,586$  demostrando que los factores de riesgos influye en el clima organizacional, esto se pudo corroborar por el valor de significancia de  $p = ,000 < 0,05$  que indica que al ser menor se comprueba la hipótesis. Además, los resultados del test Pseudo R2 mostraron que según el R2 de Nagelkerke, la variable independiente posee una influencia del 94% en la variable dependiente de clima organizacional. En torno a estos datos inferenciales, se evidencia el trabajo de Grisalez et al., (2019), quien posee una similitud con los resultados obtenidos en el presente estudio, debido que demostró que los riesgos psicosociales y el clima organizacional si influyen entre sí, presentado un p valor de  $0,000 < 0,05$  que indica la aceptación de la hipótesis alternativa, por ello el autor expresa que se debe a la importancia del bienestar psicológico para desarrollar un entorno más positivo en el ámbito laboral.

En contraste, se muestra los resultados de Caicedo et al., (2022), determinó que solo el factor de acoso laboral tuvo relación significativa con el clima puesto que presentó un p valor de 0,048, siendo el resto mayores a 0,05 por lo que no se relacionan los factores de riesgos con el clima laboral, considerando que se requiere una observación más individual a que factores están afectando más a los colaboradores para ayudar a su vez a mejorar su entorno laboral. Sin embargo estos datos discrepan de los expuestos por Beltrán (2021), quien en su estudio presentó que no existe influencia de la variable factores de riesgo psicosocial en el clima organizacional ya que presentaron, a través de la prueba de  $\chi^2$  un valor mayor a 0,05 en torno al p valor, de forma que no indica una incidencia significativa, esto se puede deber a que en la organización, no se ha desarrollado una relación al desarrollo del sentido de pertenencia, por lo que cada personal desarrolla sus labores en base a lo que le piden y por cumplir con las mismas.

Un resultado similar obtuvo Bravo (2019), en su estudio presentando que no existe relación entre la variable de riesgos y clima debido a un p valor de  $0,061 > 0,05$  de acuerdo a los resultados de Tau b de Kendal, esto puede verse influenciado por los diferentes factores que giran en torno al clima, ya que este es muy subjetivo y cambiante, suele presentar discrepancias entre estudios, precisamente por dicha subjetividad, ya que lo que para ciertos colaboradores es importantes, para muchos otros no los es. En este sentido Caicedo et al., (2022), considera que los factores de riesgo psicosocial se muestran ante los colaboradores como las cargas emocionales que se generan debido a la gran cantidad de esfuerzo físico y mental que lleva consigo las actividades profesionales, por ello que afecta de forma directa a diferentes aspectos de la vida profesional de una persona. Tomando en cuenta estos resultados, se puede determinar que estos factores psicosociales inciden en el clima laboral, debido a la gran carga emocional que generan en los enfermeros y que lleva a conductas disruptivas en el trabajo que a su vez impiden una buena relación laboral.

Según los resultados inferenciales alcanzados, relacionados a la contrastación de la primer hipótesis específica, se halló un  $\chi^2 = 165,665$  demostrando que factores de riesgos influyen en la dimensión de comportamiento organizacional, esto se pudo corroborar por el valor de

significancia de  $p = ,000 < 0,05$  que indica que al ser menor se comprueba la hipótesis. Además, los resultados del test Pseudo R2 mostraron que según el R2 de Nagelkerke, la variable independiente posee una influencia del 95% en la variable dimensión de comportamiento organizacional. Calva (2020), también evalúa una dimensión similar, considerando las condiciones de trabajo o de la organización, determinando un p valor de  $0,000 < 0,05$  entre las condiciones de trabajo y los factores de riesgos, demostrando la relación existente entre ellas, de esta forma el autor expresó que los colaboradores de la empresa sienten que pueden generarse mejoras en el ambiente laboral, sobre todo en las condiciones en las que se desarrollan.

Con base a los aportes teóricos, se considera lo expuesto por Chagray (2020), quienes consideran al comportamiento organizacional como las actitudes y conductas que se generan por las percepciones del colaborador sobre su entorno y que influyen directamente en la relación con los compañeros de trabajo y la forma en la que el colaborador lleva a cabo sus actividades o responsabilidades laborales, por lo que es significativo su indagación para conocer un poco más sobre el clima laboral.

Con respecto a los datos inferenciales, relacionados a la contrastación de la segunda hipótesis específica, se halló un  $X^2 = 167,610$  demostrando que factores de riesgos influyen en la dimensión de estructura organizacional, esto se pudo corroborar por el valor de significancia de  $p = ,000 < 0,05$  que indica que al ser menor se comprueba la hipótesis. Además, los resultados del test Pseudo R2 mostraron que según el R2 de Nagelkerke, la variable independiente posee una influencia del 93% en la variable dimensión de estructura organizacional. De acuerdo a estos datos inferenciales se evidencia lo expuesto por Calva (2020), las condiciones o estructura de trabajo presenta que esta se relaciona con los factores de riesgo psicosociales, puesto que presentaron un p valor de  $0,011 < 0,05$  de manera que existe una relación significativa, positiva y directa entre ellos, es decir, la evidencia apoya la idea. Los factores de riesgo psicosociales inciden en las condiciones laborales. Esta relación puede interpretarse en el sentido de que cuando las condiciones de trabajo no son favorables, es más probable que los empleados experimenten factores de riesgo psicosociales.



De acuerdo a los aporte teóricos, se muestra lo expuesto por Kuenzi et al., (2020), quienes expresan que la estructura dentro de la organización se reconoce como la percepción de las diferentes tareas y reglas establecidas con el fin de ayudar al crecimiento de la empresa y que se relacionan de forma directa de las políticas que se hayan creado con el mismo objetivo. Esto es significativo para la comprensión de estas, puesto que al deberse o relacionarse a las actividades laborales posee una correspondencia al posible desarrollo de factores de riesgos psicosociales cuando se desarrolla de forma negativa.

Los resultados inferenciales relacionados a la contrastación de la tercer hipótesis específica, se halló un  $\chi^2 = 172,895$  demostrando que factores de riesgos influyen en la dimensión de estilo de dirección, esto se pudo corroborar por el valor de significancia de  $p = ,000 < 0,05$  que indica que al ser menor se comprueba la hipótesis. Además, los resultados del test Pseudo R2 mostraron que según el R2 de Nagelkerke, la variable independiente posee una influencia del 94% en la dimensión de estilo de dirección. García et al., (2019), también muestra resultados inferenciales en el que su dimensión de liderazgo no presentó una relación significativa, ya que el p valor fue mayor a 0,05 en todas las correlaciones consideradas. Es posible que en el estudio en cuestión, las características particulares del liderazgo evaluado o las condiciones específicas de trabajo hayan influido en los resultados, por lo cual es importante tener en cuenta que los estudios sobre liderazgo y riesgos psicosociales son diversos y a menudo presentan hallazgos mixtos debido a la complejidad de los fenómenos estudiados.

En igual sentido Ungaro y Quispe (2021), evaluó como dimensión del clima laboral a la supervisión, que al ser similar a la estudiada en este trabajo, se la considera como resultados a discutir, ya que en la indagación del autor no presentaron relaciones significativas presentado un p valor =  $0.314 > 0,05$  entre los riesgos psicosociales y la supervisión, por lo cual se entiende que la dimensión de supervisión dentro del clima laboral se fomenta en la manera en la que los líderes o supervisores ejercen su autoridad y brindan orientación y apoyo a los empleados. Relacionado a ello se considera los aportes teóricos de Cantón (2021), que destacan la importancia que posee el liderazgo y en lo que se fomentan los estilos de dirección en la creación de un clima laboral favorable, es

decir, la relación positiva entre los líderes y sus subordinados desempeña un papel crucial en la promoción de un entorno de trabajo agradable y productivo, por lo tanto comprenden que el liderazgo efectivo genera relaciones de confianza y respeto entre los miembros de la empresa. Cuando los líderes muestran consideración y apoyo hacia sus subordinados, fomentan un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados.

En torno a los datos recabados, se puede determinar cómo principal fortaleza el rigor científico que se le ha proporcionado al proceso tanto de recolección de datos como de análisis de los mismos, puesto que permite aumentar la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos, asimismo, al usar este tipo de análisis, se minimiza el sesgo, puesto que las interpretaciones están sujetas a información imparcial puesto que depende únicamente de los datos recabados y no de las consideraciones del autor.

A pesar de estas fortalezas importantes, también se debe considerar las limitaciones o debilidades existentes en el estudio, siendo principalmente que no se asegura que la información sea similar en estudios en otro tipo de contextos, ya que la población utilizada para la recolección de datos poseen características específicas sobre lo estudiado, bajo esfuerzos físicos y psicológicos diferentes al pertenecer a unidades de enfermería, por lo que no es posible generalizar los resultados asegurando que da respuesta a todos los comportamientos profesionales de los enfermeros en otros tipos de hospitales y países.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero** Se determinó que existe una influencia por parte de la variable independiente de factores de riesgos psicosociales en la variable dependiente de clima organizacional debido a que se obtuvo en la prueba de  $X^2$  un p valor de significancia de 0,000. En igual sentido se obtuvo un  $R^2$  de Nagelkerke que demuestra que la variable independiente influye un 93,6% en la variable dependiente, por lo que se puede interpretar que los factores de riesgos psicosociales afectan al clima organizacional.
- Segundo** Se estableció que la variable independiente de factores de riesgos psicosociales influye en el comportamiento organizacional debido a que se obtuvo en la prueba de  $X^2$  un p valor de significancia de 0,000. En igual sentido se obtuvo un  $R^2$  de Nagelkerke que demuestra que la variable independiente influye un 95% en la variable dependiente, por lo que se puede interpretar que los factores de riesgos psicosociales afectan al comportamiento organizacional.
- Tercero** Se demostró que la variable independiente de factores de riesgos psicosociales influye en la estructura organizacional debido a que se obtuvo en la prueba de  $X^2$  un p valor de significancia de 0,000. En igual sentido se obtuvo un  $R^2$  de Nagelkerke que demuestra que la variable independiente influye un 93,3% en la variable dependiente, por lo que se puede interpretar que los factores de riesgos psicosociales afectan la estructura organizacional.
- Cuarto** Se evidenció que la variable independiente de factores de riesgos psicosociales influye en el estilo de liderazgo debido a que se obtuvo en la prueba de  $X^2$  un p valor de significancia de 0,000. En igual sentido se obtuvo un  $R^2$  de Nagelkerke que demuestra que la variable independiente influye un 94,2% en la variable dependiente, por lo que se puede interpretar que los factores de riesgos psicosociales afectan al estilo de liderazgo.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero** Se recomienda al Director, considerar implementar políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral saludable y seguro, fomentando el bienestar emocional de los empleados y minimizando los riesgos psicosociales presentes en la organización, implementando mecanismos de comunicación efectivos que consientan la expresión de sus inquietudes y necesidades, esto ayudará a identificar áreas problemáticas y tomar medidas correctivas de manera oportuna.
- Segundo** Se sugiere al departamento de recursos humanos, desarrollar e implementar programas de gestión del trabajo activo y vida familiar, basados en la doble presencia de los empleados, estos programas pueden incluir actividades como talleres de manejo de respuestas conductuales a determinadas situaciones laborales que suelen llevarse al hogar, afectando la relación familiar, de forma que aprendan a controlar aspectos como su carácter, emociones y las exigencias de su trabajo para mejorar la interacción con los compañeros y su familia.
- Tercero** Se recomienda al departamento de docencia, brindar capacitación y desarrollo de habilidades en áreas como el manejo de exigencias psicológicas, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el liderazgo, estas habilidades ayudarán a los empleados a lidiar con riesgos existentes y promover un comportamiento organizacional saludable.
- Cuarto** El departamento de enfermería debe proporcionar recursos y herramientas prácticas para que el personal pueda gestionar los riesgos psicosociales fomentando el apoyo social entre compañeros de trabajo, esto puede incluir pautas de autocuidado y acceso a servicios de apoyo psicológico, creando comités de bienestar o grupos de trabajo que aborden específicamente estas cuestiones.

## REFERENCIAS

- Argibay, J. C. (2009). *Muestra en investigación cuantitativa*. Subjetividad y procesos cognitivos, 13(1), 13-29. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-73102009000100001&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-73102009000100001&script=sci_arttext&tlng=en)
- Arias, G. J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa-Perú: Enfoques Consulting EIRL. [https://www.researchgate.net/profile/Jose-Arias-Gonzales-3/publication/350072286\\_TECNICAS\\_E\\_INSTRUMENTOS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_CIENTIIFICA/links/604f8431458515e8344a4467/TECNICAS-E-INSTRUMENTOS-DE-INVESTIGACION-CIENTIIFICA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose-Arias-Gonzales-3/publication/350072286_TECNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_CIENTIIFICA/links/604f8431458515e8344a4467/TECNICAS-E-INSTRUMENTOS-DE-INVESTIGACION-CIENTIIFICA.pdf)
- Beltrán, Z. C. (2021). Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución Regional de Educación Superior del Valle del Cauca en el año 2020. [Tesis de posgrado, Universidad del Valle]. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21692/Relacion-Factores-Riesgo-Psicosocial-Beltran-Cristhian-7681-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, H. D. (2019). Riesgo psicosocial y clima organizacional percibido por los profesionales de salud en tres establecimientos de la Red de salud Túpac Amaru-2019. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37884/Bravo\\_HD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37884/Bravo_HD.pdf?sequence=1)
- Burnatowska, E., Surma, S., & Olszanecka, M. (2022). *Relationship between mental health and emotional eating during the COVID-19 pandemic: A systematic review*. Nutrients, 14(19), 1-15. <https://doi.org/10.3390/nu14193989>
- Caicedo, P., Caicedo, R., Gutiérrez, C., & Cintra, A. (2022). *Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas*. Maestro y Sociedad, 19(3), 1018-1029. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5650/5425>

- Calva, V. E. (2020). Clima organizacional y su relación con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Guayas, 2019. [Tesis posgrado, Universidad Politécnica Salesiana].  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPS-GT003042.pdf>
- Cantón, I., García, S., Cañón, R., & Grande, M. (2021). *Quality and sustainable leadership*. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(1), 76-91.  
<https://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/ijelm/article/download/5361/3259>
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*. *Avances en Enfermería*, 32(2), 271-279. <http://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46231>
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). *Organizational environment and work performance, case: Peruvian dairy company*. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21 - 29. <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chávez, C. A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y su influencia con el clima laboral en los funcionarios de una institución pública de la ciudad de Quito, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18971/1/T-UCE-0007-CPS-009-P.pdf>
- Espinosa, E. A. (2020). *Los riesgos psicosociales y el clima laboral en el área administrativa del hospital del IESS Latacunga*. [Tesis, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31674/1/%28TESIS%29%20Andrey%20Patricio%20Espinosa%20Espin.pdf>
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). *A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-20.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>

- García, M. S., Galvis, Y. P., & Ortiz, J. A. (2019). *Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga, 2020*. I+D Revista de Investigaciones, 15(1), 67-75. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020007>
- Giménez, M. d., Prado, V., & Soto, A. (2020). *Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic*. Frontiers in public health, 8, 234-254. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- González, D. P., & Jiménez, I. P. (2021). *La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional*. Educatio Siglo XXI, 39(1), 167-188. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971>
- Grisalez, P. A., Sánchez, Y. I., & Pedraza, Y. C. (2019). *Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción*. [Tesis de posgrado, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2846/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Haanwinckel, D., & Soares, R. R. (2021). *Workforce composition, productivity, and labour regulations in a compensating differentials theory of informality*. The Review of Economic Studies, 8(6), 2970-3010. <https://doi.org/10.1093/restud/rdab017>
- Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J., De-Neve, J.-E., Aknin, L., & Wang, S. (2023). *World Happiness Report 2023*. <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23.pdf>
- Hernández, Á. C., & Carpio, N. A. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. *Alerta*, Revista científica del Instituto Nacional de Salud, 2(1), 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/download/7535/7746>
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGRAW-HILL. <https://enfermeria-uaz.org/uploaded/files/udisLEnfermeria/6Semestre/MetodologiaInvestigacion.pdf>

- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Ledesma, R. (Enero de 2018). *Plan Nacional de Empleo*. Ministerio de Trabajo: <https://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2017/03/APE-018-Plan-Nacional-de-Empleo.pdf>
- López, M. Á., Vázquez, P., & Quino, L. M. (2022). *An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours*. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Ministerio de Trabajo Ecuatoriano. (27 de septiembre de 2013). *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación*. Ministerio de relaciones laborales: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/376/474>
- Montoya, R., Lora, M., Mucha, L., Quiroz, J., & Rocha, C. (2021). *Work climate in neonatology services in level iii hospitals in times of covid-19*. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1), 1-13. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4330/714>
- Moyano, P. J., Noroña, D. R., & Vega, V. (2022). *Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano*. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789. <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976>
- Obiri, J., Jie, M., Liao, J., Xiang, Y., & Tao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study.



- BMC health services research, 19(1), 1-10.  
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. OIT: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orozco, V. M., Zuluaga, R. Y., & Pulido, B. G. (2019). *Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería*. Revista Colombiana de Enfermería, 18(1), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6986237.pdf>
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). *Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero*. Revista de ciencias sociales, 27(2), 217-227. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7927660.pdf>
- Quero, V. M. (2010). *Confiability y coeficiente Alpha de Cronbach*. Telos, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quispe, A. M., Pinto, D. F., Huaman, M. R., Bueno, G. M., & Valle, C. A. (2020). *Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R*. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 13(1), 78-83. <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Quispe, T. Y., & Bernedo, L. Z. (2020). *Epistemología e Investigación Cuantitativa*. IGOBERNANZA, 3(12), 107-120.
- Ramos, C. A. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. Avances en psicología, 23(1), 9-17. <https://scholar.archive.org/work/73ipv5jxoncp3pzqdfuodqbza/access/wa-yback/http://revistas.unife.edu.pe:80/index.php/avancesenpsicologia/article/download/167/159>

- Relat, J. M. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Centro de investigación biometrica, 33(3), 221-227.  
[https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista educación en valores, 1(25), 3-18.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima\\_organizacional\\_presente\\_en\\_una\\_empresa\\_de\\_servicio.pdf#page=9](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima_organizacional_presente_en_una_empresa_de_servicio.pdf#page=9)
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). *Diseño de investigación de corte transversal*. Revista médica sanitas, 21(3), 141-146.  
[https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disenio\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Disenio-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Disenio-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf)
- Sandoval, A., González, V., & Madriz, L. (2020). *Retos y oportunidades: teatro como estrategia de mediación pedagógica para el desarrollo de habilidades sociales*. Revista Innovaciones Educativas, 22(32), 65-77.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000100065&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000100065&script=sci_arttext)
- Segredo, P. A. (2017). *Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud*. Revista Cubana de Salud Pública, 43(1), 57-67.  
<https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/biblio-1042956>
- Sheldon, E., Simmonds, M., Bone, C., Mascarenhas, T., Chan, N., Wincott, M., . . . Barkham, M. (2021). Prevalence and risk factors for mental health problems in university undergraduate students: A systematic review with meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 287, 282-292.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.03.054>
- Sistema Único del Trabajo. (13 de Agosto de 2021). *Registro de la Planificación de Capacitación del programa de Prevención de Riesgos Psicosociales*.

Ministerio de Trabajo: <https://www.gob.ec/mt/tramites/registro-planificacion-capacitacion-programa-prevencion-riesgos-psicosociales>

Soubelet, I., Arnos, M., Elgorriaga, E., & Martínez-Moreno, E. (2022). Telework and face-to-face work during COVID-19 confinement: The predictive factors of work-related stress from a holistic point of view. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073837>

Sutil, V. J. (12 de Mayo de 2022). *Factores de riesgo psicosocial en España*. Affor Health: <https://afforhealth.com/factores-de-riesgo-psicosocial-en-espana/>

Tirado, M., Cudris, L., Redondo, M., & Jiménez, L. (2020). *Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia*. *Clío América*, 14(27), 441-453. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliioamerica/article/download/3763/2783/>

Ungaro, C. A., & Quispe, S. S. (2021). *Riesgos psicosociales y su relación con el clima organizacional de la Agencia de Seguridad Escorpión Juliaca, 2020*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61727/Ungaro\\_CAD-Quispe\\_SSK-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61727/Ungaro_CAD-Quispe_SSK-SD.pdf?sequence=1)

Vargas, G. C. (2022). *Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa*. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)

Villasís, M. Á., Márquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023 <b>Autor:</b> Solis Guevara, Cinthya Tatiana							
Problemas		Objetivos		Hipótesis		Variables e indicadores	
Problema General:		Objetivo general:		Hipótesis general:		Variable independiente: Factores de riesgos psicosociales	
Problemas Específicos		Objetivos específicos		Hipótesis específicas		Variable dependiente: clima organizacional	
¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil- Ecuador, 2023?	Determinar cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil- Ecuador, 2023	Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil- Ecuador, 2023	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realización de trabajo</li> <li>● Decisiones laborales</li> <li>● Emocionalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1, 5</li> <li>● 2,</li> <li>● 3, 4</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cantidad de trabajo</li> <li>● relación con pares y la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 6, 9</li> <li>● 7, 8, 10</li> </ul>		Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
			Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsabilidad</li> <li>● Apoyo</li> <li>● Supervisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 11, 12</li> <li>● 13, 14</li> <li>● 15</li> </ul>		Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Preocupación</li> <li>● Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 16, 17</li> <li>● 18</li> </ul>		Bajo (3-6) Medio (7-10) Alto (11-15)
Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tareas extralaborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 19, 20</li> </ul>	Bajo (2-4) Medio (5-7) Alto (8-10)				
a) ¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de comportamiento del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023?  b) ¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023?	a) Establecer de qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023  b) Establecer de qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023	a) Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la dimensión de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023  b) Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la dimensión de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivación</li> <li>● Comunicación</li> <li>● Relaciones interpersonales y de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1, 2, 3, 4, 5</li> <li>● 6, 7, 8, 9, 10</li> <li>● 11, 12, 13, 14, 15</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3)	Bajo (15-34) Medio (35-54) Alto (55-75)

c) ¿De qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023?	c) Establecer de qué manera influyen los factores de riesgos psicosociales en la dimensión de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023	c) Los factores de riesgos psicosociales influyen significativamente en la dimensión de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador, 2023	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Estímulo al desarrollo organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17, 18, 19, 20</li> <li>• 21, 22, 23, 24, 25</li> <li>• 26, 27, 28, 29, 30</li> </ul>	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (15-34) Medio (35-54) Alto (55-75)	Medio (117-183)  Alto (184-250)
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Participación</li> <li>• Solución de conflictos</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31, 32, 33, 34, 35</li> <li>• 36, 37, 38, 39, 40</li> <li>• 41, 42, 43, 44, 45</li> <li>• 46, 47, 48, 49, 50</li> </ul>		Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)	
<b>Tipo y diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística descriptiva e inferencial</b>		
<b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Explicativo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental, correlaciona causal, transeccional <b>Método:</b> Hipotético-deductivo		<b>Población:</b> 159 colaboradores que representan al personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil - Ecuador  <b>Muestra:</b> 113 colaboradores que representan al personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil - Ecuador <b>Muestreo</b> Probabilístico – Aleatorio simple		<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> De la VI: Factores de riesgos psicosociales Nro. Ítems: 20 De la VD: clima organizacional Nro. Ítems: 50		<b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.  <b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Confiabilidad alfa de Cronbach		

Nota: elaboración propia

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLE INDEPENDIENTE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES						
Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Bravo (2019), los define como aquellos aspectos presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, entre ellos se encuentran la carga de trabajo excesiva, la falta de autonomía	Esta variable se evalúa a través de las diferentes dimensiones que posee, teniendo a la dimensión de exigencias psicológicas con 5 ítems; trabajo activo y desarrollo de habilidades con 5 ítems, la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con 5 ítems, así como la dimensión de compensaciones con 3 ítems y la de doble presencia con 2 ítems.	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de trabajo</li> <li>Decisiones laborales</li> <li>Emocionalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1, 5</li> <li>2,</li> <li>3, 4</li> </ul>	Escala ordinal Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (0-26) Medio (27-53) Alto (54-80)
		Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de trabajo</li> <li>relación con pares y la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6, 9</li> <li>7, 8, 10</li> </ul>		
		Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad</li> <li>Apoyo</li> <li>Supervisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>11, 12</li> <li>13, 14</li> <li>15</li> </ul>		
		Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preocupación</li> <li>Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>16, 17</li> <li>18</li> </ul>		
		Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tareas extralaborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>19, 20</li> </ul>		

Nota: elaboración propia

VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL						
Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Según Segredo (2017) el clima organizacional se define como el ambiente psicológico y emocional que se experimenta en una organización, departamento o equipo de trabajo, por lo que se genera a partir de las percepciones, actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, y puede afectar el bienestar, la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores	Se considera la evaluación de la variable de acuerdo al total de ítems por dimensión, teniendo que la dimensión de comportamiento organizacional cuenta con un total de 15 ítems, la de estructura organizacional con 15 ítems y finalmente la dimensión de estilo de dirección con 20 ítems.	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Relaciones interpersonales y de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1, 2, 3, 4, 5</li> <li>• 6, 7, 8, 9, 10</li> <li>• 11, 12, 13, 14, 15</li> </ul>	Escala ordinal Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (50-116)  Medio (117-183)  Alto (184-250)
		Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento de trabajo</li> <li>• Condiciones al desarrollo organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17, 18, 19, 20</li> <li>• 21, 22, 23, 24, 25</li> <li>• 26, 27, 28, 29, 30</li> </ul>		
		Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Participación de</li> <li>• Solución de conflictos</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31, 32, 33, 34, 35</li> <li>• 36, 37, 38, 39, 40</li> <li>• 41, 42, 43, 44, 45</li> <li>• 46, 47, 48, 49, 50</li> </ul>		

Nota: elaboración propia

### Anexo 3. Instrumento de factores de riesgo psicosociales

#### CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar los factores psicosociales que afectan al personal de una organización.

Nunca	1
Sólo unas pocas veces	2
Algunas veces	3
La mayoría de las veces	4
Siempre	5

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión de Exigencias Psicológicas</b>	1	2	3	4	5
1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	1	2	3	4	5
2 En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	1	2	3	4	5
3 En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	1	2	3	4	5
4 ¿En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	1	2	3	4	5
5 ¿Su trabajo requiere atención constante?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión de Trabajo Activo Y Desarrollo De Habilidades</b>	1	2	3	4	5
6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	1	2	3	4	5
7 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	1	2	3	4	5
8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	1	2	3	4	5
9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	1	2	3	4	5
10 ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión de Apoyo Social Y Calidad De Liderazgo</b>	1	2	3	4	5
11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	1	2	3	4	5
12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	1	2	3	4	5
13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	1	2	3	4	5
14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	1	2	3	4	5
15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Compensaciones</b>	1	2	3	4	5
16 ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	1	2	3	4	5



17 ¿Está preocupado por si le cambian tareas contra su voluntad?	1	2	3	4	5
18 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Doble Presencia</b>	1	2	3	4	5
19 Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas, ¿se quedan sin hacer?	1	2	3	4	5
20 Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	1	2	3	4	5

## Anexo 4. Instrumento de clima organizacional

### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el clima organizacional de la organización en torno a las dimensiones que posee la variable.

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

ITEM	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>					
1. El trabajo que realizo me gusta.	1	2	3	4	5
2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	1	2	3	4	5
3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	1	2	3	4	5
4. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.	1	2	3	4	5
5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	1	2	3	4	5
6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	1	2	3	4	5
7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	1	2	3	4	5
8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	1	2	3	4	5
9. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	1	2	3	4	5
10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	1	2	3	4	5
12. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	1	2	3	4	5
14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	1	2	3	4	5

15. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>					
16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.	1	2	3	4	5
17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	1	2	3	4	5
18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.	1	2	3	4	5
19. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.	1	2	3	4	5
20. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.	1	2	3	4	5
21. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	1	2	3	4	5
22. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	1	2	3	4	5
23. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	1	2	3	4	5
24. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	1	2	3	4	5
25. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.	1	2	3	4	5
26. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	1	2	3	4	5
27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	1	2	3	4	5
28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	1	2	3	4	5
29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	1	2	3	4	5
30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN</b>					
31. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	1	2	3	4	5
32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	1	2	3	4	5
33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	1	2	3	4	5
35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	1	2	3	4	5
36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	1	2	3	4	5

37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	1	2	3	4	5
38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	1	2	3	4	5
41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	1	2	3	4	5
42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	1	2	3	4	5
43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	1	2	3	4	5
44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	1	2	3	4	5
45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	1	2	3	4	5
46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	1	2	3	4	5
47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	1	2	3	4	5
48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	1	2	3	4	5
49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	1	2	3	4	5
50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.	1	2	3	4	5

## Anexo 5. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

### Consentimiento Informado

Yo, xxxxxxxxxxxx, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada ".....". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es ..... Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa .....

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): 1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de la institución ....., las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)..... email: ..... y docente Asesor ..... email: .....

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:.....

Nro. DNI:.....

Lugar, 25 mayo del 2023

#### Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Anexo 6. Validez de experto de los Instrumentos

### Validez

#### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marlene Elizabeth Sánchez Mata
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente y Tutora de Tesis
Institución donde labora:	Universidad Estatal de Milagro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	El Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS21 Versión Breve
Autor (a):	Superintendencia de Seguridad Social
Año:	2013
Procedencia:	Chile
Adaptado por:	Delma Bravo Hoyos
Año:	2019
Procedencia:	Perú
Objetivo:	El presente instrumento tiene como finalidad evaluar los factores psicosociales que afectan al personal de una organización.
Administración:	Individual y confidencial
Área de evaluación:	Personal de enfermería
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	Instrumento de 20 ítems dividido en 5 dimensiones con alternativas de 1 a 5 en escala de Likert.
Dimensiones:	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social y calidad de liderazgo Compensaciones Doble presencia
Escala:	Nunca 0 Sólo unas pocas veces 1 Algunas veces 2 La mayoría de las veces 3 Siempre 4
Niveles o rango:	Bajo (0-26) Medio (27-53) Alto (54-80)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

**Instrumento que mide la variable 01: Factores de riesgo psicosociales**

**Definición de la variable:** Factores de riesgo psicosociales son aquellos aspectos del trabajo, la organización y el entorno laboral que tienen la capacidad de afectar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y que se relacionan con la cultura organizacional, el liderazgo, el diseño del trabajo, la carga de trabajo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la participación y el control, la seguridad laboral, la compensación y la justicia en el trabajo, entre otros aspectos. (Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral, 2013, Bravo, 2019)

**Dimensión 1 Exigencias psicológicas:** Se refiere al nivel de carga mental y emocional que un trabajo o situación puede generar en una persona. Estas exigencias pueden estar relacionadas con la complejidad de las tareas, la presión de los plazos, la toma de decisiones, la necesidad de estar constantemente alerta, entre otros aspectos. Un alto nivel de exigencias psicológicas puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores (Gómez, Perilla, & Hermosa, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de trabajo Decisiones laborales Emocionalidad	1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tiempo al día?	4	4	4	
	2 En su trabajo, ¿siente usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
	3 En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
	4 ¿En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
	5 ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

**Dimensión 2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Se refiere a la posibilidad que tiene un trabajador de participar activamente en su trabajo, de tomar decisiones y de desarrollar nuevas habilidades. Estas oportunidades pueden tener un impacto positivo en la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de realización personal. Por otro lado, la falta de oportunidades de desarrollo puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral (Moreno & De Armas, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo Relación con pares y la organización	6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
	7 ¿Puede dejar su trabajo un momento?	4	4	4	

	para conversar con un compañero?				
	8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
	9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
	10 ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	

**Dimensión 3 Apoyo social y calidad de liderazgo:** El apoyo social se refiere al grado en que los trabajadores se sienten apoyados y valorados por sus compañeros y superiores. Por su parte, la calidad de liderazgo se refiere a la capacidad de los líderes para guiar, motivar y apoyar a los miembros de su equipo. Un ambiente laboral positivo, donde se fomente el apoyo social y la calidad de liderazgo puede contribuir a la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores (Vallejo, Rubio, & Medranda, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad Apoyo Supervisión	11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
	13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediato superior?	4	4	4	
	14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
	15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

**Dimensión 4 Compensaciones:** Se refiere a la remuneración económica y otros beneficios que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo. Un nivel justo y equitativo de compensaciones puede contribuir a la satisfacción laboral y el bienestar económico de los trabajadores (Aranda, Pando, & Ronquillo, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación Reconocimiento	16 ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
	17 ¿Está preocupado por si le cambian tareas?	4	4	4	

**Dimensión 5 Doble presencia:** Se refiere a la situación en la que una persona tiene que cumplir con responsabilidades laborales y familiares al mismo tiempo. Esta situación puede generar un alto nivel de estrés y agotamiento emocional, lo que puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral (Moreno & De Armas, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas simultáneas	18 Si está ausente un día de clase, las tareas domésticas ¿se quedan en algún momento?	4	4	4	
	19 Cuando está en el trabajo, ¿puede en las exigencias domésticas? ¿Suficiente?	4	4	4	

12 de mayo del 2022.

  
Firma del experto  
Cecilia B. B. DNE

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marlene Elizabeth Sánchez Mata
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente y Tutora de Tesis
Institución donde labora:	Universidad Estatal de Milagro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud
Autor (a):	Segredo María
Año:	Cuba
Procedencia:	2017
Objetivo:	El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el clima organizacional que afecta al personal de una organización.
Administración:	Individual y confidencial
Área de evaluación:	Personal de enfermería
Ambito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	Instrumento de 50 ítems dividido en 3 dimensiones con alternativas de 1 a 5 en escala de Likert.
Dimensiones:	Comportamiento organizacional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)
Escala:	Estructura organizacional (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)
Niveles o rango:	Estilo de dirección (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50)
Cantidad de ítems:	Nunca
Tiempo de aplicación:	Sólo unas pocas veces

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Segredo María en el año 2017 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



**Instrumento que mide la variable 02: Clima organizacional**

**Definición de la variable: Clima organizacional**

Segun Segredo (2017) que el clima organizacional es el ambiente psicológico y emocional que se experimenta en una organización, departamento o equipo de trabajo por lo que se genera a partir de las percepciones, actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, y puede afectar el bienestar, la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores.

Dimensión 1 comportamiento organizacional: se definen como las actitudes y los comportamientos que las personas muestran en las organizaciones y que pueden ser una manifestación de su cultura, valores y normas, así como de su personalidad y de la forma en que interactúan con los demás en un entorno de trabajo. Estos comportamientos pueden influir en el clima laboral y en la productividad de la organización en general (Chapry et al., 2020)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. El trabajo que realizo me gusta	4	4	4	
	2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	4	4	4	
	3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento	4	4	4	
	4. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución	4	4	4	
	5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	4	4	4	
Comunicación	6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	4	4	4	
	7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	8. La información en la institución fluye de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	4	4	4	
	9. La información requiere para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	4	4	4	
	10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión 1	11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	4	4	4	
	12. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	4	4	4	
	13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	4	4	4	
	14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	4	4	4	
	15. En la institución se estima el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2 estructura organizacional: se conceptualiza como los sistemas existentes dentro de la organización y que regulan el trabajo y el desarrollo de la empresa, estas pueden estar regidas por normas y diferentes procedimientos que poseen un orden específico con características dinámicas y volátiles, que a su vez fomentan interacciones entre los colaboradores con los medios y procesos institucionales con el fin de lograr el cumplimiento del objetivo organizacional (González et al., 2021)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento	16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.	4	4	4	
	17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.	4	4	4	
Estímulo al desarrollo organizacional	19. Existe una asignación justa de tareas según	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	20. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	4	4	4	
	21. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	4	4	4	
	22. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	4	4	4	
	23. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	4	4	4	
	24. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	4	4	4	
	25. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	4	4	4	
	26. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los	4	4	4	

Participación Solución de conflictos Trabajo en equipo	entienda bien el trabajo a realizar.				
	32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	4	4	4	
	33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	4	4	4	
	34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	4	4	4	
	35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	4	4	4	
	36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	4	4	4	
	37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	4	4	4	
	38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los	4	4	4	

	objetivos de la institución.				
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	4	4	4	
	40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	4	4	4	
	41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	4	4	4	
	42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	4	4	4	
	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema los miembros	4	4	4	

	de la organización adoptan posiciones sinceras.				
	46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	4	4	4	
	47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	4	4	4	
	48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	4	4	4	
	49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	4	4	4	
	50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.	4	4	4	

12 de mayo del 2023.

  
Firma del experto  
DNI: 0909261364

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Letty Liliana Ponce Castro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Supervisora de hospitalización de adultos y pediatría
Institución donde labora:	Hospital General Dr. Enrique Ortega Moreira
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD PARA EL DESARROLLO LOCAL

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	El Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS21 Versión Breve
Autor (a):	Superintendencia de Seguridad Social
Año:	2013
Procedencia:	Chile
Adaptado por:	Delma Bravo Hoyos
Año:	2019
Procedencia:	Perú
Objetivo:	El presente instrumento tiene como finalidad evaluar los factores psicosociales que afectan al personal de una organización.
Administración:	Individual y confidencial
Área de evaluación:	Personal de enfermería
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	Instrumento de 20 ítems dividido en 5 dimensiones con alternativas de 1 a 5 en escala de Likert.
Dimensiones:	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social y calidad de liderazgo Compensaciones Doble presencia
Escala:	Nunca 0 Sólo unas pocas veces 1 Algunas veces 2 La mayoría de las veces 3 Siempre 4
Niveles o rango:	Bajo (0-26) Medio (27-53) Alto (54-80)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

**Instrumento que mide la variable 01: Factores de riesgo psicosociales**

**Definición de la variable: Factores de riesgo psicosociales** son aquellos aspectos del trabajo, la organización y el entorno laboral que tienen la capacidad de afectar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y que se relacionan con la cultura organizacional, el liderazgo, el diseño del trabajo, la carga de trabajo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la participación y el control, la seguridad laboral, la compensación y la justicia en el trabajo, entre otros aspectos. (Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral, 2013; Bravo, 2019)

**Dimensión 1 Exigencias psicológicas:** Se refiere al nivel de carga mental y emocional que un trabajo o situación puede generar en una persona. Estas exigencias pueden estar relacionadas con la complejidad de las tareas, la presión de los plazos, la toma de decisiones, la necesidad de estar constantemente alerta, entre otros aspectos. Un alto nivel de exigencias psicológicas puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores (Gómez, Penilla, & Hermosa, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de trabajo Decisiones laborales Emocionalidad	1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
	2 En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
	3 En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desajuste emocional?	4	4	4	
	4 ¿En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresárlas?	4	4	4	
	5 ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

**Dimensión 2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Se refiere a la posibilidad que tiene un trabajador de participar activamente en su trabajo, de tomar decisiones y de desarrollar nuevas habilidades. Estas oportunidades pueden tener un impacto positivo en la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de realización personal. Por otro lado, la falta de oportunidades de desarrollo puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral (Moreno & De Armas, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo Relación con pares y la organización	6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
	7 ¿Puede dejar su trabajo un momento?	4	4	4	

	para conversar con un compañero?				
	8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
	9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
	10 ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	

**Dimensión 3 Apoyo social y calidad de liderazgo:** El apoyo social se refiere al grado en que los trabajadores se sienten apoyados y valorados por sus compañeros y superiores. Por su parte, la calidad de liderazgo se refiere a la capacidad de los líderes para guiar, motivar y apoyar a los miembros de su equipo. Un ambiente laboral positivo, donde se fomente el apoyo social y la calidad de liderazgo puede contribuir a la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores (Vallejo, Rubio, & Medranda, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad Apoyo Supervisión	11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
	13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	
	14 Entre compañeros y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
	15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

**Dimensión 4 Compensaciones:** Se refiere a la remuneración económica y otros beneficios que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo. Un nivel justo y equitativo de compensaciones puede contribuir a la satisfacción laboral y el bienestar económico de los trabajadores (Aranda, Pando, & Ronquillo, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación Reconocimiento	16 ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
	17 ¿Está preocupado por si le cambian tareas?	4	4	4	

	contra su voluntad?				
	18 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				

**Dimensión 5 Doble presencia:** Se refiere a la situación en la que una persona tiene que cumplir con responsabilidades laborales y familiares al mismo tiempo. Esta situación puede generar un alto nivel de estrés y agotamiento emocional, lo que puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral (Moreno y De Armas, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas extralaborales	19 Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas, ¿se quedan sin hacer?				
	20 Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				

12 de mayo del 2023.

*Dr. Antonio Carlos Coto*

Firma del experto  
DNE: 150 8852 416



### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Letty Liliana Ponce Castro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Supervisora de hospitalización de adultos y pediatría
Institución donde labora:	Hospital General Dr. Enrique Ortega Moreira
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Cuestionario de clima organizacional

Nombre de la Prueba:	Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud
Autor (a):	Segredo María
Año:	Cuba
Procedencia:	2017
Objetivo:	El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el clima organizacional que afecta al personal de una organización.
Administración:	Individual y confidencial
Área de evaluación:	Personal de enfermería
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	Instrumento de 50 ítems dividido en 3 dimensiones con alternativas de 1 a 5 en escala de Likert.
Dimensiones:	Comportamiento organizacional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)
Escala:	Estructura organizacional (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)
Niveles o rango:	Estilo de dirección (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50)
Cantidad de ítems:	Nunca
Tiempo de aplicación:	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Segredo María en el año 2017 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

**Instrumento que mide la variable 02: Clima organizacional**

**Definición de la variable: Clima organizacional**

Según Segredo (2017) que el clima organizacional es el ambiente psicológico y emocional que se experimenta en una organización, departamento o equipo de trabajo por lo que se genera a partir de las percepciones, actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, y puede afectar el bienestar, la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores.

**Dimensión 1 comportamiento organizacional:** se definen como las actitudes y los comportamientos que las personas muestran en las organizaciones y que pueden ser una manifestación de su cultura, valores y normas, así como de su personalidad y de la forma en que interactúan con los demás en un entorno de trabajo. Estos comportamientos pueden influir en el clima laboral y en la productividad de la organización en general (Chagray et al., 2020).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo	1. El trabajo que realizo me gusta.	4	4	4	
	2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	4	4	4	
	3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	4	4	4	
	4. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución.	4	4	4	
	5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	4	4	4	
	6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	4	4	4	
	7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	4	4	4	
	8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	4	4	4	
	9. La información requiere para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	4	4	4	
	10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe	4	4	4	

	oportunamente para realizar el trabajo.				
	11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	4	4	4	
	12. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	4	4	4	
	13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	4	4	4	
	14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	4	4	4	
	15. En la institución se está el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 2 estructura organizacional:** se conceptualiza como los sistemas existentes dentro de la organización y que regulan el trabajo y el desarrollo de la empresa, estas pueden estar regidas por normas y diferentes procedimientos que poseen un orden específico con características dinámicas y volátiles, que a su vez llevan a interacciones entre los colaboradores con los medios y procesos institucionales con el fin de lograr el cumplimiento del objetivo organizacional (González et al., 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional	16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.	4	4	4	
	17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.	4	4	4	
	19. Existe una asignación justa de tareas según	4	4	4	

	la organización misma.				
	27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	4	4	4	
	28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opiniones más creativas que aportan los trabajadores.	4	4	4	
	29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	4	4	4	
	30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.	4	4	4	

**Dimensión 3 estilo de dirección:** se define como las formas de comportamiento y competencias que adopta una persona que tiene responsabilidades de dirección dentro de una institución y que requiere guiar, apoyar y completar proyectos y actividades de índole grupales con el fin de cumplir con los objetivos que se hayan propuesto dentro de la organización a fin de una mejora continua (Pama et al., 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	31. Existe preocupación porque se	4	4	4	

Participación	entienda bien el trabajo a realizar.				
Solución de conflictos Trabajo en equipo	32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	4	4	4	
	33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	4	4	4	
	34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	4	4	4	
	35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	4	4	4	
	36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	4	4	4	
	37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	4	4	4	
	38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los	4	4	4	

	objetivos de la institución.				
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	4	4	4	
	40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	4	4	4	
	41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	4	4	4	
	42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	4	4	4	
	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema los miembros	4	4	4	

	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posturas positivas.	4	4	4	
	46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	4	4	4	
	47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	4	4	4	
	48. El jefe con el cumplimiento del trabajo se preocupa.	4	4	4	
	49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	4	4	4	
	50. La tarea del colectivo son recibida en cuenta para mejorar los resultados de sistema.	4	4	4	

12 de mayo del 2023.

*Dr. Jolly Ponce Pantoja*  
Firma del experto  
DNI: 1308652476





**Instrumento que mide la variable 01: Factores de riesgo psicosociales**

**Definición de la variable: Factores de riesgo psicosociales** son aquellos aspectos del trabajo, la organización y el entorno laboral que tienen la capacidad de afectar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y que se relacionan con la cultura organizacional, el liderazgo, el diseño del trabajo, la carga de trabajo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la participación y el control, la seguridad laboral, la compensación y la justicia en el trabajo, entre otros aspectos. (Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral, 2013; Bravo, 2019)

**Dimensión 1 Exigencias psicológicas:** Se refiere al nivel de carga mental y emocional que un trabajo o situación puede generar en una persona. Estas exigencias pueden estar relacionadas con la complejidad de las tareas, la presión de los plazos, la toma de decisiones, la necesidad de estar constantemente alerta, entre otros aspectos. Un alto nivel de exigencias psicológicas puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores (Gómez, Peña, & Hermosa, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de trabajo Decisiones laborales Emocionalidad	1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
	2 En su trabajo, ¿siente usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
	3 En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
	4 ¿En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
	5 ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

**Dimensión 2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Se refiere a la posibilidad que tiene un trabajador de participar activamente en su trabajo, de tomar decisiones y de desarrollar nuevas habilidades. Estas oportunidades pueden tener un impacto positivo en la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de realización personal. Por otro lado, la falta de oportunidades de desarrollo puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral (Moreno & De Armas, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de trabajo Relación con pares y la organización	6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
	7 ¿Puede dejar su trabajo un momento?	4	4	4	

	para conversar con un compañero?				
	8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
	9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
	10 ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	

**Dimensión 3 Apoyo social y calidad de liderazgo:** El apoyo social se refiere al grado en que los trabajadores se sienten apoyados y valorados por sus compañeros y superiores. Por su parte, la calidad de liderazgo se refiere a la capacidad de los líderes para guiar, motivar y apoyar a los miembros de su equipo. Un ambiente laboral positivo, donde se fomente el apoyo social y la calidad de liderazgo puede contribuir a la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores (Vallejo, Rubio, & Medranda, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad Apoyo Supervisión	11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
	12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
	13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior?	4	4	4	
	14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
	15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

**Dimensión 4 Compensaciones:** Se refiere a la remuneración económica y otros beneficios que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo. Un nivel justo y equitativo de compensaciones puede contribuir a la satisfacción laboral y el bienestar económico de los trabajadores (Aranda, Pando, & Ronquillo, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación Reconocimiento	16 ¿Está preocupado por si le despiden o no le remunerar el contrato?	4	4	4	
	17 ¿Está preocupado por si le cambian tareas?	4	4	4	

	contra su voluntad?				
	18 ¿Los superiores me dan el reconocimiento que merezco?	4	4	4	

**Dimensión 5 Doble presencia:** Se refiere a la situación en la que una persona tiene que cumplir con responsabilidades laborales y familiares al mismo tiempo. Esta situación puede generar un alto nivel de estrés y agotamiento emocional, lo que puede ser un factor de riesgo para la salud mental y el bienestar laboral (Moreno y De Armas, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas extralaborales	19 Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas, ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	
	20 Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	

12 de mayo del 2023.



Firma del experto  
DNI:

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	María Belón Cruz Moreno
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Médico ocupacional
Institución donde labora:	Coordinación zonal 5 salud
Tiempo de experiencia profesional en el Área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación Palcométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud
Autor (a):	Segredo María
Año:	Cuba
Procedencia:	2017
Objetivo:	El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el clima organizacional que afecta al personal de una organización.
Administración:	Individual y confidencial
Área de evaluación:	Personal de enfermería
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	Instrumento de 50 ítems dividido en 3 dimensiones con alternativas de 1 a 5 en escala de Likert.
Dimensiones:	Comportamiento organizacional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)
Escala:	Estructura organizacional (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)
Niveles o rango:	Estilo de dirección (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50)
Cantidad de ítems:	Nunca
Tiempo de aplicación:	Sólo unas pocas veces

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Segredo María en el año 2017 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.

**Instrumento que mide la variable 62. Clima organizacional**

**Definición de la variable. Clima organizacional**

Según Segredo (2017) que el clima organizacional es el ambiente psicológico y emocional que se experimenta en una organización, departamento o equipo de trabajo por lo que se genera a partir de las percepciones, actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, y puede afectar el bienestar, la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores.

Dimensión 1 comportamiento organizacional: se definen como las actitudes y los comportamientos que las personas muestran en las organizaciones y que pueden ser una manifestación de su cultura, valores y normas, así como de su personalidad y de la forma en que interactúan con los demás en un entorno de trabajo. Estos comportamientos pueden influir en el clima laboral y en la productividad de la organización en general (Chagray et al., 2020).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo	1. El trabajo que realizo me gusta.	4	4	4	
	2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	4	4	4	
	3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	4	4	4	
	4. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución.	4	4	4	
	5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	4	4	4	
	6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	4	4	4	
	7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	4	4	4	
	8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	4	4	4	
	9. La información requiere para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	4	4	4	
	10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe	4	4	4	

	oportunamente para realizar el trabajo.				
11.	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	4	4	4	
12.	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	4	4	4	
13.	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	4	4	4	
14.	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	4	4	4	
15.	En la institución se evita el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2 estructura organizacional: se conceptualiza como los sistemas existentes dentro de la organización y que regulan el trabajo y el desarrollo de la empresa, estas pueden estar regidas por normas y diferentes procedimientos que poseen un orden específico con características dinámicas y volátiles, que a su vez llevan a interacciones entre los colaboradores con los medios y procesos institucionales con el fin de lograr el cumplimiento del objetivo organizacional (González et al., 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional	16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.	4	4	4	
	17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.	4	4	4	
	19. Existe una asignación justa de tareas según	4	4	4	

	el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.				
20.	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.	4	4	4	
21.	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	4	4	4	
22.	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	4	4	4	
23.	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	4	4	4	
24.	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	4	4	4	
25.	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.	4	4	4	
26.	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de	4	4	4	

	la organización misma.				
	27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	4	4	4	
	28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	4	4	4	
	29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	4	4	4	
	30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.	4	4	4	


Dimensión 3 estilo de dirección: se define como las formas de comportamiento y competencias que adopta una persona que tiene responsabilidades de dirección dentro de una institución y que requiere guiar, apoyar y completar proyectos y actividades de índoles grupales con el fin de cumplir con los objetivos que se hayan propuesto dentro de la organización a fin de una mejora continua (Parré et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Liderazgo	31. Existe preocupación porque se	4	4	4	

	objetivos de la institución.				
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	4	4	4	
	40. Se proponen cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	4	4	4	
	41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	4	4	4	
	42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	4	4	4	
	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema todos los miembros de la organización adoptan posiciones similares.	4	4	4	

	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones similares.	4	4	4	
	46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	4	4	4	
	47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	4	4	4	
	48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	4	4	4	
	49. Los resultados alcanzados en la institución son fruto del trabajo de todos.	4	4	4	
	50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.	4	4	4	

12 de mayo del 2023.

  
Firma del experto  
ONI:

## Evidencia de registro en la Senescyt Experto 1

Información Personal	
Identificación:	1308652476
Nombres:	PONCE CASTRO LETTY LILIANA
Género:	FEMENINO
Nacionalidad:	ECUADOR

[Imprimir Información](#)

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
DIPLOMA SUPERIOR EN DESARROLLO LOCAL Y SALUD	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-07-659078	2007-02-27	
ESPECIALISTA EN GERENCIA Y PLANIFICACION ESTRATEGICA EN SALUD	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-07-659079	2007-02-27	
MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD PARA EL DESARROLLO LOCAL	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-2016-1755128	2016-10-28	

## Evidencia de registro en la Senescyt Experto 2

Información Personal	
Identificación:	0924576240
Nombres:	CRUZ MORENO MARIA BELEN
Género:	FEMENINO
Nacionalidad:	ECUADOR

[Imprimir Información](#)

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO	Nacional		1037-2021-2382777	2021-09-10	

## Evidencia de registro en la Senescyt Experto 3

Información Personal	
Identificación:	0909261364
Nombres:	SANCHEZ MATA MARLENE ELIZABETH
Género:	FEMENINO
Nacionalidad:	ECUADOR

[Imprimir Información](#)

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
ESPECIALISTA EN SALUD COMUNITARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYACUL	Nacional		1006-12-747181	2012-05-29	
MAGISTER EN NUTRICION INFANTIL	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO	Nacional		1037-2017-1788184	2017-01-13	
MAGISTER UNIVERSITARIO EN ACUPUNTURA Y MOXIBUSTION DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	Extranjero		7201R-13-9133	2013-06-13	Titulo Propio

## Anexo 7. Evidencia de Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
**TÍTULO DE LA TESIS**  
**Factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil -**

The right-hand sidebar shows a 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel with a total score of 13%. Below this, a list of sources is provided:

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.unv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	hcl.honda.net Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Univerdad... Trabajo del estudiante	2 %
4	Entregado a Univerdad... Trabajo del estudiante	<1 %
5	repositorio.univemar.edu... Fuente de Internet	<1 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates: 'Página: 1 de 37', 'Número de palabras: 10788', 'Versión solo texto del informe', 'Alta resolución', and 'Activado'.



**Anexo 8. Otros anexos**

**Prueba piloto**

Variable de Factores de riesgos psicosociales																										
N°	Dimensión de exigencias psicológicas					TOTAL D1	Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades					TOTAL D2	Dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo					TOTAL D3	Dimensión compensaciones			TOTAL D4	Dimensión doble presencia		TOTAL D5	TOTAL VI
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18		P19	P20		
1	1	3	1	4	5	14	4	3	3	1	2	13	1	1	3	1	4	10	5	4	3	12	3	1	4	53
2	4	3	2	1	2	12	3	3	3	5	3	17	4	4	3	2	1	14	2	3	3	8	3	5	8	59
3	4	2	4	1	5	16	3	1	4	3	3	14	4	4	2	4	1	15	5	3	1	9	4	3	7	61
4	1	3	3	3	3	13	3	1	1	2	5	12	1	1	3	3	3	11	3	3	1	7	1	2	3	46
5	3	1	3	3	1	11	2	3	3	1	1	10	3	3	1	3	3	13	1	2	3	6	3	1	4	44
6	5	3	5	3	3	19	1	5	4	5	5	20	5	5	3	5	3	21	3	1	5	9	4	5	9	78
7	5	2	4	5	1	17	5	5	3	3	4	20	5	5	2	4	5	21	1	5	5	11	3	3	6	75
8	4	1	3	3	1	12	3	3	3	3	1	13	4	4	1	3	3	15	1	3	3	7	3	3	6	53
9	5	4	4	3	3	19	2	3	3	5	3	16	5	5	4	4	3	21	3	2	3	8	3	5	8	72
10	3	3	4	3	4	17	3	2	3	1	4	13	3	3	3	4	3	16	4	3	2	9	3	1	4	59
11	5	4	3	3	1	16	1	3	4	1	1	10	5	5	4	3	3	20	1	1	3	5	4	1	5	56
12	4	5	2	1	5	17	5	4	3	2	1	15	4	4	5	2	1	16	5	5	4	14	3	2	5	67
13	1	3	1	5	4	14	4	1	1	3	4	13	1	1	3	1	5	11	4	4	1	9	1	3	4	51
14	5	1	1	1	2	10	1	2	1	5	2	11	5	5	1	1	1	13	2	1	2	5	1	5	6	45
15	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	2	6	1	1	2	2	1	7	1	1	1	3	1	1	2	25
16	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	1	3	1	1	2	22
17	1	2	1	1	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	1	6	2	1	1	4	1	1	2	25
18	5	4	4	3	3	19	2	3	3	5	3	16	5	5	4	4	3	21	3	2	3	8	3	5	8	72
19	3	3	4	3	4	17	3	2	3	1	4	13	3	3	3	4	3	16	4	3	2	9	3	1	4	59
20	5	4	3	3	1	16	1	3	4	1	1	10	5	5	4	3	3	20	1	1	3	5	4	1	5	56

## Confiabilidad

Tabla de confiabilidad por ítem del Instrumento de factores de riesgo psicosociales

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

### Estadísticas de total de elemento

ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	63,40	222,147	,682	,882
2.	62,80	239,747	,501	,888
3.	62,90	234,726	,608	,885
4.	62,65	241,924	,383	,891
5.	62,70	243,589	,288	,894
6.	62,55	242,366	,359	,892
7.	62,60	230,568	,700	,883
8.	62,70	233,905	,691	,884
9.	62,60	232,674	,469	,889
10.	62,70	242,432	,346	,892
11.	63,40	222,147	,682	,882
12.	63,40	222,147	,682	,882
13.	62,80	239,747	,501	,888
14.	62,90	234,726	,608	,885
15.	62,65	241,924	,383	,891
16.	62,70	243,589	,288	,894
17.	62,55	242,366	,359	,892
18.	62,60	230,568	,700	,883
19.	62,70	233,905	,691	,884
20.	62,60	232,674	,469	,889



**VARIABLE DE CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSION DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						TOTAL D1	DIMENSION DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							TOTAL D2	DIMENSION DE ESTILO DE DIRECCION										TOTAL D3	TOTAL VD
	P1	P2	P3	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P27	P28	P29	P30		P31	P32	P33	P45	P46	P47	P48	P49	P50			
1	2	1	2	2	1	2	45	3	3	5	4	5	5	3	53	5	2	2	3	5	4	5	5	3	65	163	
2	5	4	3	5	4	3	50	3	3	1	3	2	2	3	41	4	5	5	3	1	3	2	2	3	62	153	
3	5	1	3	5	1	3	46	5	2	3	3	2	2	4	45	2	5	5	2	3	3	2	2	4	61	152	
4	3	3	3	3	3	3	52	5	5	4	1	5	5	3	57	3	3	3	5	4	1	5	5	3	72	181	
5	3	5	4	3	5	4	57	3	3	5	5	3	3	5	58	3	3	3	3	5	5	3	3	5	76	191	
6	3	3	5	3	3	5	36	1	2	1	1	1	1	3	27	1	3	3	2	1	1	1	1	3	42	105	
7	1	5	1	1	5	1	32	1	3	3	2	1	1	4	32	2	1	1	3	3	2	1	1	4	42	106	
8	3	5	3	3	5	3	51	3	3	3	5	2	2	5	50	3	3	3	3	3	5	2	2	5	67	168	
9	3	3	4	3	3	4	39	3	3	1	3	1	1	2	35	2	3	3	3	1	3	1	1	2	50	124	
10	3	2	3	3	2	3	44	4	3	5	2	3	3	3	48	2	3	3	3	5	2	3	3	3	61	153	
11	3	5	5	3	5	5	51	3	2	5	5	1	1	2	48	3	3	3	2	5	5	1	1	2	67	166	
12	5	1	1	5	1	1	42	2	3	4	5	2	2	1	42	4	5	5	3	4	5	2	2	1	58	142	
13	1	2	2	1	2	2	44	5	5	3	2	5	5	3	53	5	1	1	5	3	2	5	5	3	64	161	
14	5	4	5	5	4	5	59	4	5	1	4	1	1	5	50	5	5	5	5	1	4	1	1	5	74	183	
15	5	5	5	5	5	5	72	5	5	5	4	5	5	4	72	4	5	5	5	5	4	5	5	4	96	240	
16	5	5	5	5	5	5	74	5	5	5	5	5	5	5	75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99	248	
17	5	4	5	5	4	5	71	5	5	5	4	5	5	4	71	5	5	5	5	5	4	5	5	4	95	237	
18	3	3	4	3	3	4	39	3	3	1	3	1	1	2	35	2	3	3	3	1	3	1	1	2	50	124	
19	3	2	3	3	2	3	44	4	3	5	2	3	3	3	48	2	3	3	3	5	2	3	3	3	61	153	
20	3	5	5	3	5	5	51	3	2	5	5	1	1	2	48	3	3	3	2	5	5	1	1	2	67	166	

## Confiabilidad

Tabla de confiabilidad por ítem del Instrumento de clima laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	50

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	162,35	1554,555	,495	,956
2.	162,40	1564,042	,348	,956
3.	162,25	1558,408	,443	,956
4.	162,30	1535,063	,709	,955
5.	162,40	1547,411	,656	,955
6.	162,30	1534,537	,537	,956
7.	162,40	1555,516	,457	,956
8.	163,10	1516,621	,670	,955
9.	163,10	1516,621	,670	,955
10.	162,50	1561,000	,488	,956
11.	162,60	1547,516	,601	,955
12.	162,35	1554,555	,495	,956
13.	162,35	1554,555	,495	,956
14.	162,40	1564,042	,348	,956
15.	162,25	1558,408	,443	,956
16.	162,30	1535,063	,709	,955
17.	162,40	1547,411	,656	,955
18.	162,30	1534,537	,537	,956
19.	162,40	1555,516	,457	,956
20.	163,10	1516,621	,670	,955
21.	162,35	1554,555	,495	,956
22.	162,40	1564,042	,348	,956
23.	162,25	1558,408	,443	,956
24.	162,30	1535,063	,709	,955
25.	162,40	1547,411	,656	,955
26.	162,30	1534,537	,537	,956
27.	162,40	1555,516	,457	,956
28.	163,10	1516,621	,670	,955
29.	163,10	1516,621	,670	,955
30.	162,50	1561,000	,488	,956
31.	162,60	1547,516	,601	,955
32.	162,35	1554,555	,495	,956
33.	162,35	1554,555	,495	,956
34.	162,40	1564,042	,348	,956
35.	162,25	1558,408	,443	,956
36.	162,30	1535,063	,709	,955
37.	162,40	1547,411	,656	,955
38.	162,30	1534,537	,537	,956
39.	162,40	1555,516	,457	,956
40.	163,10	1516,621	,670	,955
41.	162,35	1554,555	,495	,956
42.	162,40	1564,042	,348	,956

43.	162,25	1558,408	,443	,956
44.	162,30	1535,063	,709	,955
45.	162,40	1547,411	,656	,955
46.	162,30	1534,537	,537	,956
47.	162,40	1555,516	,457	,956
48.	163,10	1516,621	,670	,955
49.	163,10	1516,621	,670	,955
50.	162,50	1561,000	,488	,956

## Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 15 de mayo de 2023

**Carta P. 0201-2023-UCV-EPG-SP**

DRA.  
KARLA ALVARIO V.  
COORDINADORA  
DIRECCION DE SALUD E HIGIENE MUNICIPIO DE GUAYAQUIL

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SOLIS GUEVARA CINTHYA TATIANA**; identificado(a) con DNI/CE N° 0927151357 y código de matrícula N° 7002779827; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO, GUAYAQUIL - ECUADOR, 2023**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Carta de autorización

Guayaquil, 25 de mayo de 2023

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra.  
Coordinadora General de Programas de Posgrados Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

De mis consideraciones:

Por medio de la presente autorizo a **SOLIS GUEVARA CINTHYA TATIANA**; con cédula N° 0927151357, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo, para que pueda desarrollar la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO, GUAYAQUIL - ECUADOR, 2023**, siendo así que la información recolectada será utilizada para los fines investigativos antes mencionados.

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text 'Dra. Karla Alvario Varas' and 'Coordinadora de Salud'.

Dra. Karla Alvario Varas  
Coordinadora de Salud  
Dirección de Salud e Higiene

## Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgos psicosociales	0,258	100	,000
Clima Organizacional	0,283	100	,000

a Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados de la tabla 5, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, esto se debe a que el total de la muestra es de 100 enfermeros por lo que la cantidad supera a  $n > 50$  en cada una de las variables de factores de riesgos psicosociales y clima laboral, presentando una significancia de  $p = ,000 < 0,05$ , de forma que se establece que los datos obtenidos corresponden a una distribución asimétrica o considerada no paramétrica, de tal forma que se estableció una regresión logística ordinal para las pruebas de contrastación de hipótesis.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TITO ORLANDO CHUNGA DIAZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil -

Ecuador 2023.", cuyo autor es SOLIS GUEVARA CINTHYA TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 19 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TITO ORLANDO CHUNGA DIAZ <b>DNI:</b> 16746065 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 02-08- 2023 16:42:52

Código documento Trilce: TRI - 0601444