



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal
asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA :

Vizarreta Flores, Cristina Viviana(orcid.org/0000-0003-0393-2834)

ASESORA:

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5577-4682)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y mis padres:

Gracias Dios, a mis padres por su infinito amor, por su comprensión y entrega dentro de mi formación como persona de bien, para permitirme terminar con éxito y alcanzar este logro en mi vida profesional.

Agradecimiento

A cada uno de mis docentes de la maestría y a mis hermanas por sus valiosas enseñanzas para mi formación como Gestor. Infinitas gracias por compartir sus conocimientos; y fomentar con mucho entusiasmo el aprendizaje de la investigación científica.

Índice de contenidos	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
II. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y Diseño de investigación	9
3.2 Variable y Operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo y análisis de datos	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	11
3.6 Método de análisis de datos	11
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII.RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1:	Distribución de porcentajes de clima organizacional y sus dimensiones	13
Tabla 2:	Distribución de porcentajes de factor de riesgo psicosocial y sus dimensiones	15
Tabla 3:	Tabla cruzada entre clima organizacional y factor de riesgo psicosocial	17
Tabla 4:	Test de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	19
Tabla 5:	Correlación entre clima organizacional y factor de riesgo psicosocial	21
Tabla 6:	Correlación entre clima Organizacional y factor psicosocial intralaboral	24
Tabla 7:	Correlación entre clima Organizacional y factor psicosocial extralaboral	24

Índice de figuras

Figura 1:	Distribución de porcentajes de clima organizacional y sus dimensiones	13
Figura 2:	Distribución de porcentajes de factor de riesgo psicosocial y sus dimensiones	15
Figura 3	Tabla cruzada entre clima organizacional y factor de riesgo psicosocial	17

Resumen

El presente estudio pretende plasmar sobre los factores que condicionan el clima organizacional y su relación con los factores de riesgo psicosocial que perciben los trabajadores del policlínico del distrito de San Miguel. Por tal motivo, se ha planteado como objetivo general determinar la relación que existen entre clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022.

El estudio se presentó bajo el enfoque cuantitativo y mediante el diseño no experimental, se identificó y describió las características de las variables y dimensiones en estudio, participaron 68 colaboradores a la encuesta y el instrumento fue dos cuestionarios; el primero de 27 ítems para la variable clima organizacional y el segundo de 21 ítems para riesgos de factores psicosociales. Los resultados según la rho de Spearman mostraron una correlación inversa con un valor negativo - 0.715 ** y un p valor de 0.00

Se concluye que los factores del clima organizacional afectan directamente al trabajador de manera significativa, moderada.

Palabras clave: clima, organizacional, factores, psicosociales

Abstract

The present study aims to reflect on the factors that condition the organizational climate and its relationship with the psychosocial risk factors perceived by the workers of the San Miguel district polyclinic. For this reason, it has been proposed as a general objective to determine the relationship between organizational climate and psychosocial risk factors in the care staff of a polyclinic in the district of San Miguel, 2022.

The study was presented under the quantitative approach and through the non-experimental design, the characteristics of the variables and dimensions under study were identified and described, 68 collaborators participated in the survey and the instrument was two questionnaires; the first of 27 items for the organizational climate variable and the second of 21 items for risks of psychosocial factors. The results according to Spearman's rho showed an inverse correlation with a negative value - 0.715 ** and a p value of 0.00

It is concluded that the factors of the organizational climate directly affect the worker in a significant, moderate way.

Keywords: climate, organizational, factors, psychosocial

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2020 la Organización Mundial de la Salud reportó que a nivel global se incrementaron los indicadores de estrés y los riesgos psicosociales la cual se relaciona al brote de la pandemia por el COVID-19 la misma que generó una emergencia en la salud pública y presentó en el ambiente laboral grandes alteraciones en los factores emocionales, indica a su vez la preocupación de los trabajadores ante las exigencias en el ambiente laboral y la ansiedad que les genera ante la posibilidad de contagio; a su vez alerta que la salud mental individual está determinada por diferentes factores sociales, psicológicos y biológicos, donde las amenazas socioeconómicas constantes son un riesgo muy conocido para la salud mental de las personas y las comunidades (OMS, 2020).

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud indica que los padecimientos mentales constituyen una epidemia sigilosa que ha afligido al continente americano mucho antes de la pandemia, con depresión y ansiedad como los principales motivos de discapacidad (OPS, 2020).

En ese sentido, estudios a nivel internacional indican que los factores de riesgo psicosocial están relacionados con el tiempo de trabajo, un ejemplo de ello es Corea del sur donde se evidencian jornadas laborales prolongadas y afectan la salud de los trabajadores (Butt et al., 2012). La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) señaló que los problemas de las organizaciones es causado por el incremento del estrés y las excesivas horas laborales que surgen por la falta de personal, en la ciudad de Karoshi durante el periodo del 2016 se conoció 1456 casos de muerte por exceso de trabajo (OCDE, 2017) estos sucesos se incrementan anualmente y ocasiona daños en la salud y en desempeño de los trabajadores.

En un estudio local (Nieves y Obrequé, 2015) encontraron resultados similares sobre los problemas que ocurren en las empresas entre ellas la falta de comunicación que representa un 50%, desmotivación y la falta de compensación que alteran directamente el clima laboral.

En cuanto al ámbito presente, se observó situaciones de tensión, fatiga, cansancio y estrés en el personal de salud originado por la pandemia vivida y componentes internos de los centros laborales que ocasionan peligro psicosocial para el trabajador, estos problemas se ven dentro del entorno público y privado (OMS, 2016).

Se conceptualiza que el clima organizacional es un conjunto de lineamientos percibido por los trabajadores y que influye el comportamiento de los trabajadores; por lo que afecta en la interrelación entre los compañeros y el desempeño de las funciones institucionales (Flores y Sandoval, 2018). Por otro lado, Chaparro (2006) indicó que las empresas deben de motivar a sus trabajadores, implementar líneas de carrera donde permita que el trabajador asuma responsabilidades según su fortalezas y habilidades, mantener las interrelaciones de grupo e implementar equipos de apoyo en la organización.

Lo que refiere a los factores psicosociales, se ha encontrado estudios similares como Garavito y Velesville (2015), donde ambos encontraron que los trabajadores tienen un nivel de estrés de 53% alto y esto afecta en su desempeño. Estudio similar fue de Pacheco (2016), donde el agotamiento emocional es alto en 67% y afecta directamente al clima organizacional, estos indicadores señalan que cuando el trabajador no se identifica con la institución, originan muchos problemas y afecta en el desempeño laboral.

En estudio local, Flores y Fernández (2017), manifestó que el clima percibido por el personal sanitario es 76,3%, regular y debe ampliar estrategias de mejora. Se ha evidenciado que los componentes psicosociales son perjudiciales para la salud del personal y contribuyen a la acumulación del estrés, que se plantea de manera crónica, como la patología cardiovascular, inmunitaria, respiratoria, gastrointestinal, cada una de ellas permanecen en relación claramente con las condiciones de trabajo, son el resultado de una organización gremial ineficiente.

En el policlínico del distrito de San Miguel, se necesita indagar las razones, efectos y secuelas que producen los riesgos psicosociales y cómo influye en el clima organizacional. Bajo esta premisa planteamos como problema general del estudio

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el factor psicosocial intralaboral en el personal asistencial? Y ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el factor psicosocial extralaboral en personal asistencial?.

Las razones que sustentan o se justifican este estudio son:

Desde el punto teórico identifica y evalúa las características e importancia del clima organizacional en relación a los factores de riesgo psicosocial en la entidad del sector salud, que han generado gran interés en los últimos tiempos a nivel mundial, asimismo, de gran importancia dentro del ámbito laboral, debido a los niveles potenciales que pueden generar una calidad de vida. Por tal motivo, su objetivo es proteger el bienestar integral de los colaboradores a través de la aplicación de la motivación y la comunicación de manera grupal, con el fin de disminuir los estresores laborales el cual producen deterioro psicológico, físico y comportamental.

Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, para desarrollar los objetivos de la investigación, se utilizó como herramienta principal la encuesta el cual se desarrolló de manera anónima, se siguió la secuencia de la investigación científica. Desde de punto de vista social, es acceder al policlínico y evaluar el comportamiento de los trabajadores y el ritmo de trabajo que realizan, así como los estresores laborales que están sometidos el trabajador, por la carga mental y física de cada puesto laboral. Los problemas interpersonales que tienen que lidiar diariamente los colaboradores se ve relacionado con el compromiso organizacional, el cual permite realizar los ajustes necesarios en el bienestar integral del personal asistencial.

Detalle a continuación los objetivos de la investigación como objetivo general es determinar la relación entre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022, asimismo los objetivos específicos planteados es determinar la relación entre el clima organizacional y los factores psicosociales intralaboral en el personal asistencial de un policlínico, así como determinar la relación entre clima

organizacional y el factor psicosocial extra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

Para la investigación se ha tomado en cuenta la siguiente hipótesis general: Existe una relación en el clima organizacional y factores de riesgo psicosocial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022 y las específicas: Existe una relación entre clima organizacional y el factor psicosocial intra laboral y extra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del marco teórico, se realizó la búsqueda de antecedentes internacionales sobre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial que afecta a los trabajadores.

Restrepo, Domínguez y García (2022). Determinaron la relación entre el clima y compromiso con el trabajo de los residentes, estudio transversal correlacional, participaron 188 residentes. El clima de aprendizaje se consideró adecuado y se encontró una relación positiva con la autodeterminación y el apego de los residentes a sus actividades; estas correlaciones fueron estadísticamente significativas. Concluyendo capacidad de involucrarse en actividades laborales y la autodeterminación de los residentes que favorecen el trabajo colaborativo y el acceso a la supervisión generando mayor autonomía y brindar una atención segura al paciente.

Orellano y Hernández (2018) identificaron las tendencias y orientaciones laborales del riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales, bajo un enfoque cuantitativo, participaron 60 trabajadores, entre los resultados encontraron que el 45% sufrió de riesgo alto y que el clima percibido era bajo en 55%. Concluyendo que las condiciones ambientales, el exceso de trabajo y la mala comunicación afectan directamente al clima laboral. Por lo tanto, las medidas que se recomendaron fueron adoptar charlas motivacionales y mejorar las condiciones del trabajador. Asimismo, Rivera et al. (2018) identificaron la influencia de la motivación en el clima organizacional de los trabajadores, dicho estudio desarrollo n enfoque cuantitativo, no experimental y causal, en dicho estudio se tomó a toda la población de 52 funcionarios, su instrumento fue la encuesta. Sus resultados fueron manejo de emociones en nivel bajo 40%, problemas institucionales de 55% alto. Concluyendo que la influencia de motivación también afecta en las relaciones interpersonales de manera significativa con un rho de spearman de .670**

Por último, Bastidas (2017) identificó el trabajo en equipo y el clima laboral percibido por los trabajadores, el estudio fue de diseño básico y descriptivo, con una muestra

de 100 colaboradores. Entre los resultados el clima fue regular en 35% , el diseño organizacional en 45% y potencial humano en 35%;bajo estos resultados concluyó que las acciones que ejecuten los miembros del equipo tengan relación con la misión de la organización y se debe implementar incentivos por cumplimiento de metas.

Esta problemática del clima organizacional y de los factores que ocasionan el estrés en lo trabajadores, también es visto en el ámbito nacional, tales como:

Obando, Villar y Chata (2021) determinaron la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de un sector público, el estudio se dio por medio del enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, su muestra se conformó por 60 trabajadores, para el estudio se utilizó la encuesta, Sus resultados mostraron que el clima percibido es 87% regular y motivación 42% bajo, concluyendo que el compromiso de cada uno va ser distinto de acuerdo a la motivación percibida y su relación de rho de spearman es .789** positiva y moderada.

Córdova (2020) identificó el nivel del clima organizacional y los factores psicosociales que afecta a los trabajadores, dicho estudio se realizó bajo el método hipotético deductivo, su muestra conformado por 41 profesionales, donde se utilizó dos cuestionarios validados para la recolección de datos. Entre los resultados se encontró que el estrés laboral es 76%, cansancio 34%, 51.2% nivel medio de autoestima; Concluyendo que al incrementarse el estrés el clima organizacional disminuye.

Por otro lado, Rivera (2020) hallo la influencia del factor psicosocial en el desempeño laboral del personal de salud, el estudio fue correlacional causal, la muestra fue de 60 colaboradores, donde se evaluó el grado de influencia; además se utilizó la encuesta para la recolección de datos. Sus resultados fueron el grado de estrés alto en 56%, doble presencia en 50% y cansancio en 75% alto. Concluyendo que el factor psicosocial afecta directamente al trabajador y su relación es inversa, al incrementarse los factores de riesgo psicosocial disminuye el desempeño.

Granados (2020) estableció una correlación entre las motivaciones y el rendimiento laboral basada en las percepciones del profesional sanitario, se utilizó el diseño de investigación descriptiva correlacional con una muestra de 58 empleados del establecimiento. Entre los hallazgos se encontró que las motivaciones fue nivel regular en 69% y el rendimiento 57%, concluyendo que la inseguridad laboral influye directamente con la labor activa y la atención hacia los pacientes.

En estudios similares de Aguilar (2018) y Mijichich (2018), identificaron evaluar el nivel del clima laboral y los factores psicosociales percibido por el personal de salud, con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, el estudio conto con el apoyo de lo 80 trabajadores, se utilizó el cuestionario para recolectar la información, obteniendo que encontró que el sexo masculino son los que más conservan el clima en 74%, el trabajo activo (64%), liderazgo (47%) y las exigencias psicológicas (50%) y la dimensión inseguridad (49%), el riesgo psicosocial en el trabajo presenta una correlación directa altamente significativa con el clima laboral percibido.

En el marco de las teorías, el clima laboral desarrollado por Uribe (2015) considera que es un conjunto de caracteres y comportamientos de cada trabajador que expresa en una organización y lo va desarrollando durante la jornada laboral. Asimismo, bajo la misma premisa, Chiavenato (2015) indico que es la suma de todas las particularidades y características tanto ambientales, físicas, psicológicas y sociales que distingue una organización, y el diseño organizacional permite construir y adaptar la estructura de la organización, con la finalidad de lograr los objetivos, estrategias y potenciar el talento humano a través de actividades coordinadas en forma sincronizada.

Al respecto Chirinos et al (2018) y Rodríguez (2016) concuerdan con lo referido por Chiavenato al considerando que cada trabajador es un ente propio, su cultura, creencia lo manifiesta en el desarrollo de sus actividades (Serrano, 2001, citado en Morales, 2017), en muchas ocasiones el trabajador al sentirse bajo presión y tener una carga laboral alta llega a un estado de colapso de estrés laboral.

Por tal motivo, las empresas cuidan su imagen institucional y se orientan a ser una empresa de referencia en el mercado laboral, por tal motivo contratan a consultores y coaching para incentivar al trabajador a desarrollar su máxima potencialidad y este sea beneficioso para la institución. En base a ello podemos inferir que, en la organización, si se percibe un clima bueno o adecuado, los trabajadores desarrollan sus tareas, sus habilidades y sus conocimientos de una manera oportuna, conveniente y agradable; si no fuera así, usualmente, existiría trabajadores insatisfechos con su labor siendo necesario detectar la existencia de una complacencia parcial o completa. (Arias-G., 2012) Paralelamente, es importante conocer el valor que tiene el clima organizacional entre los colaboradores para detectar las carencias de los empleados, así como su forma de pensar, porque son los empleados quienes forman parte directa de los problemas y soluciones en la organización (García, 2012).

De acuerdo con las teorías referidas se consideran las siguientes dimensiones para el presente estudio en relación con la variable clima organizacional:

Cultura organizacional de acuerdo a Chiavenato (1999) es un modo de vida, sistema de creencias, expectativas, valores y de relación de determinada organización, los cuales deben de observarse, analizarse e interpretarse continuamente. Al respecto de acuerdo a lo teorizado se está considerando para esta variable como primer indicador conflicto y cooperación dado que actúa de forma activa pasiva o activa en el propósito de alcanzar los objetivos.

Refiere Litwin y Stringer (2019) indicaron que el grado de colaboración se evidencia entre los colaboradores y en el ejercicio de su trabajo, el segundo indicador considerado es la motivación ya que dependiendo de la situación que experimente el colaborador determinará su comportamiento en el proceso de solución de problemas y satisfacción de necesidades y que aportará o no a la organización. Según Martínez (2012) indica que uno de los componentes más importantes de la organización es la motivación ya que determina el grado de rendimiento que puede dar el trabajador, así como la capacidad y la percepción en las labores que corresponde desempeñar.

El tercer indicador para considerar es la identidad que se refiere al compromiso del colaborador que contribuye a la cultura organizacional de la empresa, según refiere

Moreno et al (2018) en el ámbito laboral, es el vínculo de los trabajadores con la organización y las actividades laborales, lo que implica que cada uno de ellos se sienta a sí mismo que pertenecen a la organización (Gilboa et al, 2019)

La segunda dimensión diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente, la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias (Chiavenato,1999). Asimismo, Gilli (2017) indicó que el diseño organizacional adecuado depende que haya una concordancia entre los recursos técnicos accesible y los factores situacionales inherentes de cada organización y el medio en el cual se desarrolla. Para Galinelli et al (2015) el diseño organizacional involucra actividades de asesoría y asistencia, además de analizar y realizar un diagnóstico organizacional para proponer estructuras organizativas innovadoras de gestión.

Por ello se considera para esta dimensión como primer indicador remuneración que según Pérez y Merino (2012) lo define como la compensación que recibe un trabajador por efectuar una labor o cumplir con una tarea encomendada por la labor desempeñada, asimismo Chiavenato (2009) indica que es lo que el colaborador recibe como compensación por las tareas realizadas; como segundo indicador se ha considerado la toma de decisiones que refiere a la habilidad que posee el líder para identificar el problema y decidir lo que es necesario, las habilidades principales de un líder es su capacidad para identificar los problemas más importantes que se deben mejorar en la organización (Codina, 2012).

El tercer indicador a medir en esta dimensión es la comunicación organizacional, el cual para Fernández y Useche (2015) es una herramienta fundamental para que el personal conozca las tareas a realizar y no solo realizarlas por obligación sintiéndose identificados y motivados con y por la empresa. Para Chiavenato (2009) es importante que la comunicación trasmita información de la organización a sus colaboradores y sea de forma bidireccional; en tal sentido se evidencia que cuando la comunicación es fluida, efectiva y veraz se logran resultados positivos para la organización; el último indicador de esta dimensión es la estructura que representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, ya que una estructura organizacional eficaz permitirá la consecución

de los objetivos; Morejón (2016) refiere al respecto que la finalidad de las estructuras son alcanzar objetivos organizacionales y producir resultados además deben estar diseñadas para eliminar o disminuir la influencia que pueda ocasionar las diferencias individuales, deben determinar a su vez las posiciones jerárquicas y en el cual se toman las decisiones.

La tercera dimensión de la variable clima organizacional es potencial humano está conceptualizado como el elemento principal para la competitividad en la organización la cual necesita desarrollar sus habilidades y capacidades (Montoya y Boyero, 2016).

Según Chiavenato (2009) es el principal activo de toda organización y que permite la consecución de los objetivos de la empresa, pero a la vez también el logro de los objetivos individuales. En base a ello se ha considerado como primer indicador la recompensa que refiere al paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus colaboradores, así como los mecanismos y procedimientos para distribuirlo, cabe señalar que no solo se tiene en cuenta salarios, vacaciones, bonificaciones, asensos, sino también otras compensaciones menos visibles, como seguridad en el empleo, transferencias, crecimiento, desarrollo adicional y otras formas de reconocimiento al excelente desempeño (Chiavenato, 2009).

El segundo indicador de esta variable es el confort, Chiavenato (1999) lo considera al estado de bienestar físico, mental y social, así como los factores personales y ambientales que permiten o no que las personas se encuentren bien en el lugar que laboran. El tercer indicador es Innovación la cual es una estrategia que incorpora conocimiento y tecnologías para mejorar las actividades organizacionales; el último indicador de esta dimensión es el liderazgo que se refiere a la influencia interpersonal y el comportamiento del líder que involucran funciones como planificar, evaluar, controlar, recompensar, estimular, que debe ayudar a la institución a alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2006). Asimismo, Jaime (2013) menciona que un líder es un colaborador que puede influir en los demás y que tiene autoridad gerencial, es un guía que influye y motiva a los colaboradores para alcanzar los objetivos y metas.

El estudio tiene como segunda variable los factores de riesgo psicosocial, refiere a los factores como las condiciones laborales, remuneración, estrés y falta de comunicación que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos causados por las exigencias del trabajo, Organización Internacional del Trabajo - OIT (2000) puesto que, se tiene que trabajar rápido o de forma irregular no permitiendo expresar opiniones o tomar decisiones de manera tranquila, el trabajo activo y desarrollo de habilidades influye en la cantidad de trabajo que es asignado al colaborador no permitiéndole conversar durante el horario laboral, ante ello el apoyo social y calidad de liderazgo permite que el jefe inmediato pueda resolver conflictos e inconformidad del colaborador de forma inmediata, por otro lado la escases de compensaciones y la inseguridad del cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad provoca inseguridad contractual, otro factor a considerar además es realizar la doble actividades tanto en la casa como el trabajo sobre exigiendo al colaborador (Gil, 2012).

La Organización Mundial de la Salud (OMS,1984) y MINSA consideraron que el riesgo de tipo psicosocial siempre esta enlazado en el entorno laboral, existen muchos trabajadores que sufren trastornos por la exigencia del trabajo, sin embargo, continúan por necesidad y por ser la única solvencia para su familia (Chen et al, 2008)

El riesgo psicosocial se deriva por muchas deficiencias que contiene las organizaciones y las deficiencias en las gestiones, trayendo consigo daño psicológico, físico y social negativo, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión en los empleados. (Marmot et al 2007).

Existen dos dimensiones de factor psicosocial: intralaboral y extra laboral.

La primera dimensión es el factor psicosocial intralaboral, se refiere a los problemas que ocurren en el trabajo, como la carga laboral, condiciones, falta de comunicación y cooperación. (Kristensen,1996). Otros autores refieren que el factor psicosocial intralaboral, las cuales son definidas como las causas de diferentes factores que se originan en las empresas y la correlación entre el tiempo para efectuar las labores (Fernández y Gómez, 2015).

Karasek (1996), dentro de las organizaciones existe un desequilibrio entre la empresa y el trabajador y son las las **exigencias psicológicas** en el trabajo hacen referencia a la cantidad, volumen y tiempo de las laborales encomendadas. Sostiene la OIT(1984), que las exigencias psicológicas es el trabajo de forma irregular, que no permite expresar las opiniones, ni la toma de decisiones, para dicho estudio se ha considerado como primer indicador condiciones laborales que se refiere a las condiciones de trabajo que cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo (OIT, 2016).

El segundo indicador trabajo activo, el cual para Moho (2018) es un proceso complejo y dinámico como cada una de las situaciones que se presentan, consiste en realizar una elección y en donde deben conjugarse la información, conocimiento, experiencia, análisis y juicio.

Dentro del tercer indicador está el desgaste emocional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el **burnout**, asociado al agotamiento emocional, físico y mental causado por el trabajo. Aquí también podemos mencionar la falta de relaciones personales que se originan en la empresa como producto de la mala comunicación, (Candía, 2016)

La segunda dimensión es el factor psicosocial extralaboral, el cual se denomina como un conjunto de condiciones que afectan a la persona y esto ocasiona la falta de concentración en la empresa y su disminución en su desempeño laboral (Gil, 2012).

III. Metodología

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Según el enfoque del estudio es cuantitativo, dado que los datos recogidos podrán ser evaluados mediante estadística y obtener valores porcentuales. (Hernández, et al.2018) según la finalidad de la indagación y el tipo de estudio es básico, según el diseño no experimental y correlacional, ya que se determina el grado de interacción que tienen las variables entre clima y factor de riesgo, Valderrama (2013).

El diseño es no experimental, no hay cambios o alteración de variables para fines propios, la información recolectada se mantiene en el orden para su análisis (Hernández, et al 2014). El método utilizado en este estudio es hipotético-deductivo, Behar (2008) parte del problema ampliado a lo específico.

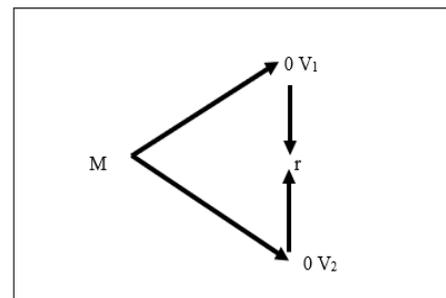
Esquema empleado: En dónde:

m = personal asistencial

O1 = Clima organizacional

O2 = Factor de riesgo psicosocial

R= Correlación de Rho de Spearman.



3.2. Variable y Operacionalización de la variable

Definición conceptual:

Clima organizacional

Según Chiavenato (2000) el clima organizacional se compone de ciertas características o propiedades de la organización y que el trabajador visualiza durante su jornada.

La variable ha sido analizada en tres dimensiones y 13 indicadores a través de una encuesta de 27 preguntas, las respuestas fueron evaluadas a través de la escala

de Likert.

Factor de riesgo psicosocial

(Candia, et al 2016) manifestaron que son los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño del trabajador.

Su operacionalización consta de 2 dimensiones: factor psicosocial intra laboral y extra laboral, cuenta con 8 indicadores y 21 preguntas, con 5 alternativas de respuesta

3.3. Población, muestra, muestreo

Población:

Tamayo y Tamayo (2004) la población es el total de elementos que mantienen las mismas características. La población consta de 80 personas que laboran en el policlínico.

Muestra:

Es un subgrupo de la población que comparte las mismas características (Arias, 2012) según el muestreo resulta 68 profesionales del policlínico de San Miguel.

Muestreo.

El muestreo realizado fue no probabilístico, no existe necesidad de una fórmula muestral, el muestreo fue por conveniencia; puesto que se utilizó los criterios de inclusión según el objetivo propuesto (Valderrama, 2002).

Los Criterios de inclusión: personal que labora con una antigüedad mayor de 6 meses, personal profesional activo y que realiza labor asistencial

Criterios de exclusión, personas que no cumplan con el rango de antigüedad, personal administrativo y personal de vacaciones.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

La técnica, es una colección de procedimientos que es utilizado para la recolección de datos, Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es un grupo de normas y métodos que ayudan al investigador a lograr la información deseada Valderrama (2013). El instrumento fue el cuestionario (Ñaupas, 2014) indicó que es un formato de cierta cantidad de preguntas con alternativas diferentes que permite buscar el grado de veracidad de la información.

Ficha técnica:

Instrumento: Clima laboral

Nombre del instrumento: Clima laboral

Adaptado: Viviana Vizarrata

Teoría :

Time: 15 min. por persona

Ítems : 27

Lugar: Policlínico del Distrito San Miguel

Administrado a: personal sanitario

Margen de error: 5%

Descripción del cuestionario:

El cuestionario de clima laboral consta de tres dimensiones, 8 indicadores que consta de 27 preguntas con cinco respuestas

Ficha técnica:

Instrumento: Factor psicosocial

Adaptado: Cristina Viviana Vizarrata

Lugar: Policlínico del Distrito San Miguel

Fecha de aplicación: 2022

Administrado a: personal sanitario

Time: 12 min. por persona

Ítems : 21

Descripción del cuestionario: El cuestionario de factor de riesgo psicosocial consta de dos dimensiones, 8 indicadores que consta de 21 ítems con cinco respuestas

Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez. -

La validez es el grado de veracidad del constructo que se pretende medir y es utilizado en diferentes poblaciones, (Hernández et al. 2018), el instrumento aplicado fue validado por un juicio de expertos, catedráticos reconocidos de la Universidad Cesar Vallejo y con conocimiento en el campo de la metodología.

Confiabilidad

La confiabilidad es la validez y subjetividad del instrumento, es el nivel que obtiene dicho instrumento al ser evaluado en diferentes grupos y se obtiene resultados consistentes y coherentes.

Para mostrar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach; la prueba piloto fue aplicado a un grupo de 20 personas, donde se encontró el grado de confiabilidad alta.

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Clima organizacional	0.869	27
Factores de riesgo psicosocial	0.850	21

3.5 Procedimientos

Se realizó la búsqueda de antecedentes que den referencia a la problemática, luego se solicitó el permiso a la Universidad César Vallejo, para ser presentada al policlínico ubicado en el distrito de San Miguel en el periodo 2022, para dicha investigación, se solicitó autorización a los funcionarios de la institución, para entrevistar a la población en estudio. Se seleccionó a la población a encuestar, teniendo en cuenta los criterios de selección; ubicados los participantes, se les entregó un consentimiento informado, explicándole los riesgos y ventajas de ser parte de la investigación, una vez conseguida la información, se ingresaron en el

programa Microsoft Excel, previa codificación y se vaciaron los datos al programa estadístico SPSS.v.25.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos recolectados, se hizo el descargo al programa Excel para separar por dimensiones; enseguida se trasladó la información en el estadístico SPSS V26, de ahí se obtuvo los datos descriptivos en columnas, después se continuo con la realización de la prueba de normalidad y asimismo, la evaluación de los datos inferenciales.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se cumplen en la investigación, se sustentan en tres principios importantes: respeto a los participantes por tal motivo se le entrega la hoja de confidencialidad, la investigación no altera los resultados obtenidos por beneficio propio, todo el estudio no tiene maleficencia, por el contrario, lo que se quiere es buscar las causas del riesgo psicosocial que afecta directamente a los trabajadores.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Porcentajes de Clima organizacional y sus dimensiones

	Variable clima	Cultura organizacional	Diseño organizacional	Potencial humano	
Válido	Inadecuado	44%	36%	44%	35%
	Regular	24%	14%	35%	45%
	Adecuado	32%	50%	25%	20%
	Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Datos del Policlínico San Miguel, 2022

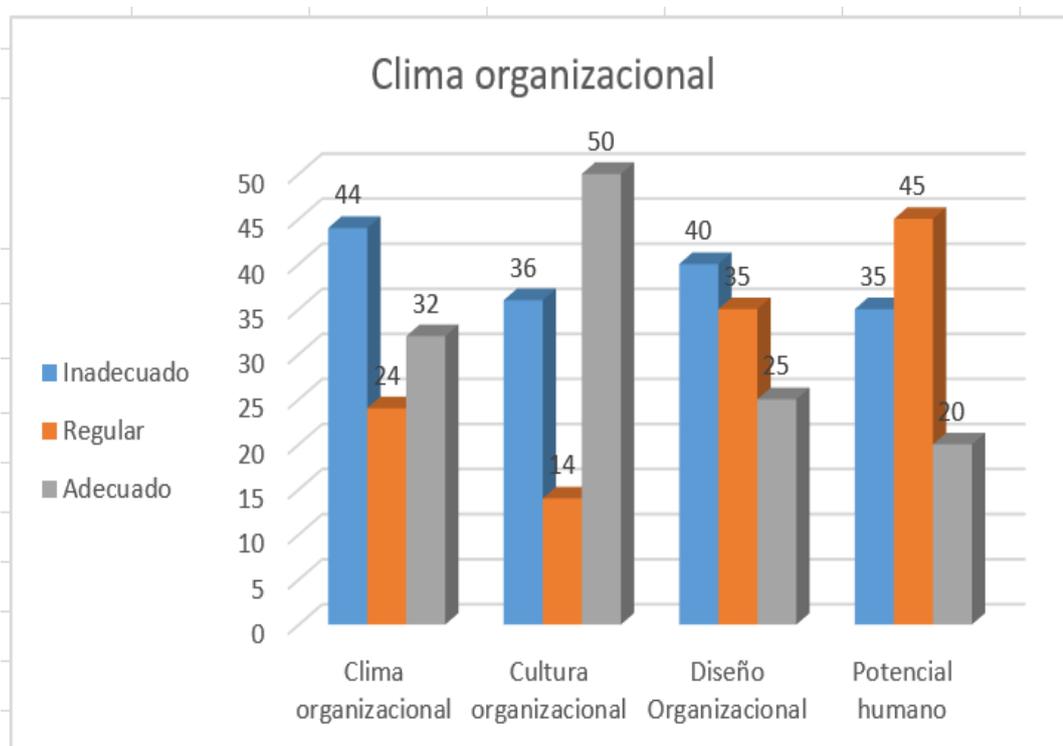


Figura 1. Porcentajes de la variable Clima organizacional

Interpretación: En la tabla 1 figura 1, el personal de salud del distrito de San Miguel, manifestó que el clima laboral que perciben es inadecuado en 44%; regular en 24 % y adecuado en 32%. Estos resultados son las percepciones del personal de salud, originado por la cultura de la empresa, diseño y potencial.

En lo que respecta a la dimensión cultura organizacional, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es inadecuado en 36%; regular en 14 % y es adecuado en 50%.; esto es debido a los aspectos de las remuneraciones, toma de decisiones y los estándares que se manejan administrativamente y que afecta al clima laboral.

Y sobre los valores hallados para la dimensión diseño organizacional, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es inadecuado en 44%; debido a la mala comunicación que existe entre los coordinadores y el personal asistencial, regular en 35% por las remuneraciones diferenciadas en el grupo profesional y es adecuado en 25%, solo algunos trabajadores tienen trato diferenciado y es notables en el área de trabajo.

Finalmente, sobre la dimensión potencial humano, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es inadecuado en 35%; regular en 45 % y es adecuado en 20%.; esto es debido a los aspectos de las remuneraciones, toma de decisiones y los estándares, que no han sido manejados adecuadamente (el liderazgo e innovación se ha detenido durante estos últimos años), este grupo de factores incrementa la preocupación de los trabajadores sobre su estabilidad laboral.

Tabla 2

Porcentajes de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones

	Variable factor de riesgo	Factor psicosocial intralaboral	Factor psicosocial extralaboral
Válido	Bajo	15 %	20%
	Medio	35%	55%
	Alto	50%	25%
	Total	100%	100%

Fuente: Datos del Policlínico San Miguel,2022

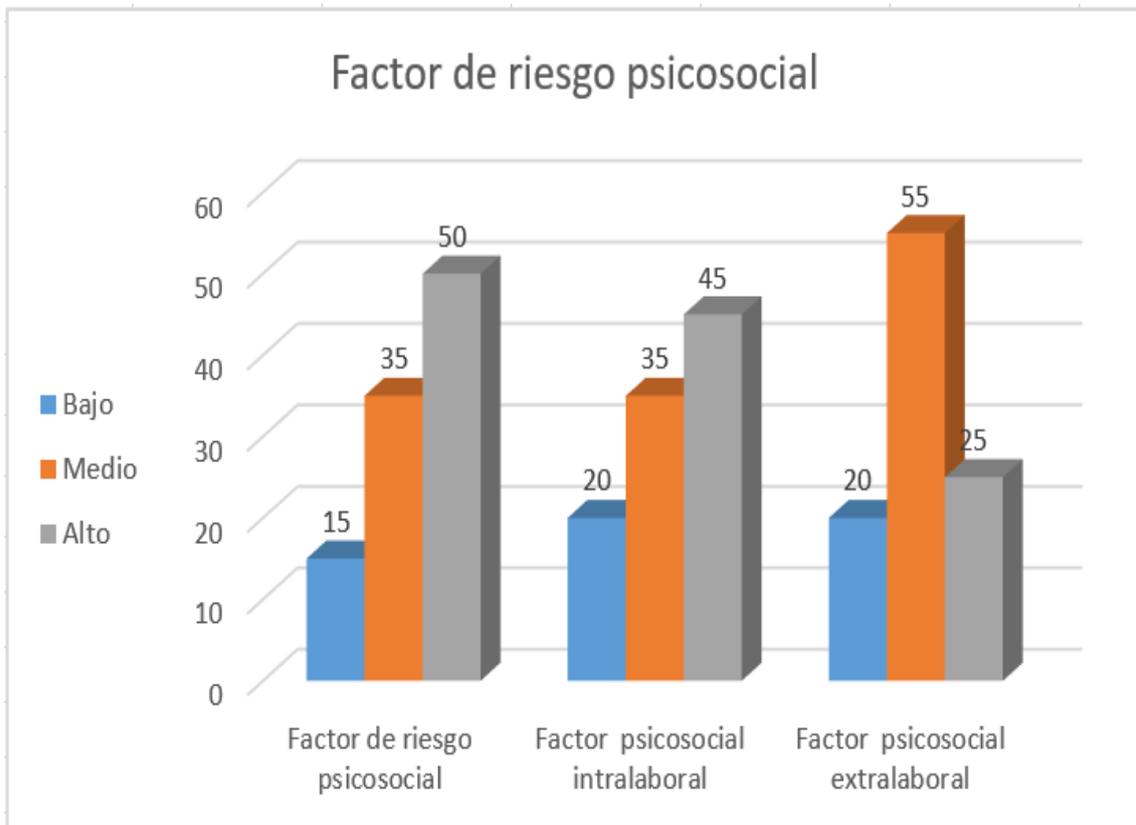


Figura 2. Porcentajes de la variable factor de riesgo psicosocial.

En la tabla 2 figura 2, se muestra las respuestas del cuestionario según la perspectiva del personal de salud del distrito de San Miguel, sobre el factor de riesgo psicosocial se encontró un valor alto en 50 %; nivel medio en 35% y bajo en 15%. (estos resultados ponen en manifiesto, las incomodidades, las exigencias internas, la carga de trabajo y los problemas familiares que ocasionan ansiedad al trabajador)

En lo que respecta a la dimensión factor psicosocial intra laboral, el personal de salud del distrito de San Miguel, manifestaron que es alto en 45%; nivel medio en 35 % y bajo en 20%.; estos resultados salen a relucir por las condiciones laborales, exigencias psicológicas, carga laboral que perciben en los diferentes turnos de emergencia.

Finalmente, sobre la dimensión factor psicosocial extra laboral, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es alto en 25%; medio en 55 % y bajo

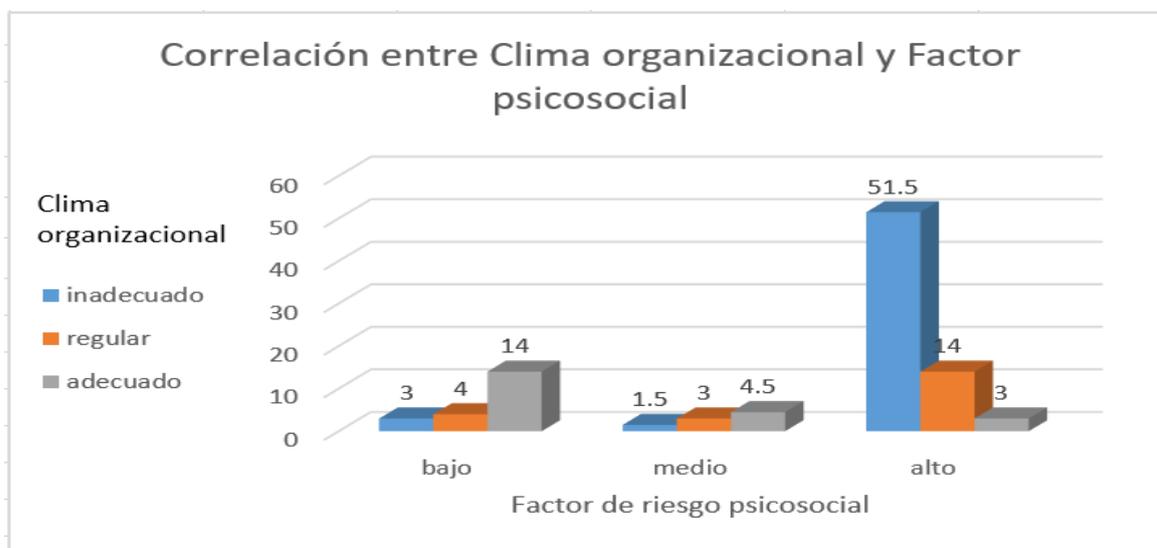
en 20%.; esto es debido a que muchos se esfuerzan en conseguir suficientes recursos económicos para el sustento de su familia y en muchas ocasiones están ausentes y eso ocasiona estrés y la doble presencia.

Tabla 3

Tabla cruzada entre Clima organizacional y factores del riesgo psicosocial

		Factores del riesgo psicosocial				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima organizacional	inadecuado	N	2	1	35	38
		%	3,0%	1,5%	51,5%	56%
	Regular	N	3	2	10	15
		%	4%	3 %	14%	22%
	Adecuado	N	10	3	2	15
		%	14%	4,5%	3 %	22%
Total	N	15	6	47	68	
	%	22%	9%	69%	100,0%	

Fuente: Datos del Policlínico San Miguel,2022



En la tabla cruzada de ambas variables, según la percepción de los trabajadores del policlínico del distrito de San Miguel; se observa que cuando el clima es inadecuado el factor de riesgo psicosocial es bajo en 3%; cuando el clima es regular existe un grado alto de 14%; y cuando el factor de riesgo psicosocial es alto en 51% el clima es inadecuado debido que los trabajadores no realizan un desempeño eficiente, lo que demuestra que existe relación inversa.

4.2 Resultados inferenciales de la investigación

Tabla 4

Test de normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
Clima organizacional	1,0184	68	0,005
Factor de riesgo psicosocial	0,790	68	0,010

Para la elección del test de normalidad, se eligió el de kolmogorov por tener una muestra mayor a 50, este test realiza la distribución normal, donde se obtuvo que el valor es menor que 0,05; lo que indicó el uso del estadígrafo no paramétrico; de Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_1 = Existe relación inversa entre clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

H_0 = No existe relación inversa entre clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 5

Correlación de Spearman clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial

			Fact. Riesgo psicosocial	Clima organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1000	-0,715**
		Sig. (bilateral)	68	0.00
		N		
	Factor riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	-0,715**	1000
		Sig. (bilateral)	.000	68
		N		68

En la contrastación de hipótesis general, que mide la relación entre el clima y los factores de riesgo en el personal de salud, se encontró la correlación que existe entre ambas variables con un valor de -0.715^{**} negativo y de nivel moderado en 71%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;) el cual acepta la hipótesis alterna que afirma que al mejorarse los factores del clima organizacional el riesgo psicosocial disminuye.

Hipótesis específica 1:

H_1 = Existe relación inversa entre clima organizacional y el factor psicosocial intralaboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

H_0 = No existe relación inversa entre clima organizacional y el factor psicosocial intralaboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 6

Correlación entre clima Organizacional y factor psicosocial intralaboral

			Factor psicosocial intralaboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1000	-0.660**
		Sig. (bilateral)	68	.000
		N		68
	Factor psicosocial intralaboral	Coeficiente de correlación	-0,660**	1000
		Sig. (bilateral)	.000	68
		N		68

En la contrastación de hipótesis específico que mide la relación entre el clima y el factor psicosocial intralaboral que afecta al personal de salud, se encontró la correlación que existe de manera negativa el valor de -0.660^{**} , eso corresponde que hay relación inversa y de nivel moderado en 66%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;) que se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que al incrementarse el clima el factor psicosocial intra laboral puede ir en aumento o disminuir, dependiendo de (motivación, comunicación y otros factores)

Hipótesis específica 2:

H₁ = Existe relación inversa entre clima organizacional y el factor psicosocial extralaboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

H₀ = No existe relación inversa entre clima organizacional y el factor psicosocial extralaboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 7

Correlación entre clima Organizacional y factor psicosocial extralaboral

			Fact. Psicosocial extralaboral	clima organizacional
ho de Spearman	Clima organizacio nal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1000 68	-0,455** 0.00 68
	Factor psicosocial extralaboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-0,455** .000 68	1000 68

En la contrastación de hipótesis específica dos, donde se mide la relación entre el clima y el factor psicosocial extralaboral, se encontró la correlación existe de manera negativa el valor de -0.455^{**} , eso corresponde que hay relación inversa y de nivel moderado en 45%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;) que se acepta la H₁. Concluyendo que al incrementarse el clima el factor psicosocial extra laboral puede ir en aumento o disminuir.

V. DISCUSIÓN

Después de la búsqueda y análisis de los antecedentes y el marco teórico, se desarrolló el análisis de los resultados y buscando respuesta a la hipótesis general planteada, existe relación entre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022, se obtuvo como resultados que el personal de salud percibe un clima inadecuado en 44%; causado por la irregularidades en el policlínico, regular en 24 % y adecuado en 32%. Y lo que respecta a la cultura organizacional, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron nivel inadecuado en 36%; regular en 14 % y es adecuado en 50%.; esto es debido a los aspectos de las remuneraciones, toma de decisiones y los estándares. En el diseño organizacional, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es inadecuado en 44%; regular en 35% y es adecuado en 25%.; Al respecto en el factor de riesgo psicosocial es alto en 50 % ; medio en 35% y bajo en 15%.(debido a los factores intra y extra laborales) Asimismo, se encuentra que existe una relación inversa y negativa, con un grado de correlación -0.715^{**} y de nivel moderado en 71%; y el p valor ($0.000 < 0.05$);, donde se acepta la H1; indicando que al incrementarse el clima el riesgo psicosocial disminuye.

Estudio similar se encontró en Restrepo et al. (2022) donde determinaron la relación entre el clima y compromiso con el trabajo de los residentes, estudio transversal correlacional, participaron 188 residentes, sus resultados fueron un clima regular en 45% y una relación de hipótesis positiva con la autodeterminación y el apego de los residentes a sus actividades; estas correlaciones fueron estadísticamente significativas. el trabajo colaborativo y el acceso a la supervisión generando mayor autonomía y brindar una atención segura al paciente.

Otro estudio parecido, Orellano y Hernández (2018) identificaron las tendencias y orientaciones laborales del riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales, bajo un enfoque cuantitativo, entre los resultados encontraron que el 45% el riesgo es alto y que el clima es bajo en 55%. Por lo tanto, recomendaron que las medidas que adopten deben estar referida a la prevención de las consecuencias derivadas de la exposición del trabajador a los peligros propios de los distintos ambientes.

Asimismo, Rivera et al. (2018), identificó el grado de motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales, se trabajó con el diseño no experimental, con 52 funcionarios. Se concluyó que las relaciones interpersonales están relacionadas directamente con el clima organizacional. En este trabajo se corrobora que las organizaciones deben tomar atención y consideración la parte de las relaciones que llevan con su equipo de trabajo debido a que esta parte tributará a un clima organizacional aceptado por todos y generando resultados apoyados en los objetivos iniciales.

El clima laboral desarrollado por Uribe (2015) considera que es un conjunto de caracteres y comportamientos de cada trabajador que expresa en una organización y lo va desarrollando durante la jornada laboral.

Asimismo, bajo la misma premisa, Chiavenato (2015) indicó que es la suma de todas las particularidades y características tanto ambientales, físicas, psicológicas y sociales que distingue una organización, y el diseño organizacional permite construir y adaptar la estructura de la organización, con la finalidad de lograr los objetivos, estrategias y potenciar el talento humano a través de actividades coordinadas en forma sincronizada.

Según la hipótesis específico primero, donde se planteó existe relación entre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022. Lo que respecta al potencial humano, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es inadecuado en 35%; regular en 45 % y es adecuado en 20%.; esto es debido a los aspectos de las remuneraciones, toma de decisiones y los estándares. (liderazgo e innovación se ha detenido durante estos últimos años). Interpretación: En la tabla 2 figura 2, el personal de salud del distrito de San Miguel, manifestó que el factor de riesgo psicosocial es alto en 50 % ; medio en 35% y bajo en 15%.(debido a los factores intra y extra laborales).

Lo que respecta al factor psicosocial intra laboral, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es alto en 45%; medio en 35 % y bajo en 20%.; esto es debido a las exigencias psicológicas, carga laboral que se presenta en los turnos

de emergencia. Se aprecia en la correlación existe -0.660^{**} negativo, eso corresponde que hay relación inversa y de nivel moderado en 66%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;) acepta la H1. Concluyendo que al incrementarse el clima el factor psicosocial intra laboral puede ir en aumento o disminuir, dependiendo de (motivación, comunicación y otros factores)

En estudio similar, Bastidas (2017) identifico el grado de clima laboral percibido por los trabajadores, el estudio es de diseño básico y descriptivo. Entre los resultados el clima es regular en 35% , el diseño organizacional en 45% y potencial humano en 35%; las acciones positivas que ejecuten los miembros del equipo, entendiéndose como tal que este equipo necesita de incentivos para crear buenas relaciones interpersonales que lleven a construir un buen clima organizacional.

También coincide como Obando et al. (2021) donde determinaron la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores, el clima percibido fue 87% regular y motivación 42% bajo, este resultado obtenido fue parecido por la variable clima y dentro de eso esta el potencial humano, que es un factor importante para el crecimiento de la empresa, permite identificar la misión y vision, permite trabajar como unidad, sin embargo en muchas ocasiones el trabajador no se identifica con la empresa.

Y por último, la hipótesis específica dos existe relación entre el clima organizacional y los factores psicosociales intralaboral en el personal asistencial de un policlínico, así como determinar la relación entre clima organizacional y el factor psicosocial extra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022. Lo que respecta al factor psicosocial extra laboral, el personal de salud del distrito de San Miguel, percibieron que es alto en 25%; medio en 55 % y bajo en 20%.; esto es debido a que muchos se esfuerzan en conseguir suficientes recursos económicos para el sustento de su familia y en muchas ocasiones están ausentes y eso ocasiona estrés y la doble presencia.

La correlación existe -0.455^{**} que es negativo, eso corresponde que hay relación inversa y de nivel moderado en 45%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;) que se acepta la H1. Concluyendo que al incrementarse el clima el factor psicosocial extra laboral puede ir en aumento o disminuir.

Córdova (2020), identificó el nivel del clima organizacional y los factores psicosociales que afecta a los trabajadores, dicho estudio realizó bajo el método hipotético deductivo, enfoque cuantitativa, descriptiva, correlacional. Entre los resultados se encontró que el estrés laboral es 76% de enfermeras percibe un clima organizacional medianamente adecuado; 51.2% nivel de autoestima medio; 73.2% percibe nivel de funcionamiento familiar normal. Concluyendo que al incrementarse el estrés el clima organizacional disminuye.

Por otro lado, Rivera (2020), encontró sobre los factores que alteran el trabajo en la clínica, entre los factores resaltó el estrés y la carga laboral en 45 % alto y la existencia significativa de Pearson 40%. Asimismo, Granados (2020) bajo la misma problemática que observo, aplico su instrumento en 58 trabajadores, luego verifico que el clima institucional era regular, debido a la motivación 69% y el rendimiento 57% que recibía por parte de la empresa. concluyendo que la inseguridad laboral y labor activa siendo la que más predomina con el rendimiento laboral.

Se encontró diferencia en los resultados como el de Aguilar (2018) y Mijichich (2018), donde encontraron que el clima organizacional es 74%, alto y el trabajo activo (64%), Liderazgo (47%) y las exigencias Psicológicas (50%) y la dimensión Inseguridad (49%), el riesgo psicosocial en el trabajo presenta una correlación directa altamente significativa con el clima laboral percibido.

VI. CONCLUSIONES:

Primero:

En relación al objetivo general planteado se encontró que existe una relación inversa y negativa, con un grado de correlación -0.715^{**} y de nivel moderado en 71%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;), donde se acepta la H1; indicando que al incrementarse el clima el riesgo psicosocial disminuye.

Segundo:

En respuesta al objetivo específico primero, se encontró la apreciación que existe correlación de -0.660^{**} negativo, eso corresponde que hay relación inversa y de nivel moderado en 66%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;) acepta la H1. Concluyendo que al incrementarse el clima el factor psicosocial intra laboral puede ir en aumento o disminuir, dependiendo de (motivación, comunicación y otros factores)

Tercero:

Por último, al objetivo segundo se obtuvo que existe correlación -0.455^{**} que es negativo, eso corresponde que hay relación inversa y de nivel moderado en 45%; y el p valor ($0.000 < 0.05$;) que se acepta la H1. Concluyendo que al incrementarse el clima el factor psicosocial extra laboral puede ir en aumento o disminuir.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Según los resultados obtenidos se recomienda a la organización que implemente capacitaciones de manera bimestral con el fin de disminuir el estrés que existe en el policlínico, de esta manera se enfocaría en el crecimiento institucional y mejora el clima laboral.

Segundo:

Se recomienda que los gestores del policlínico evalúen los factores que inciden que el trabajador sufra de carga laboral y tensión que provoca diferentes tensiones en su organismo, el cual no les permite trabajar con eficiencia.

Tercero:

Se recomienda al trabajador a recurrir a terapia psicológica en caso se encuentra en un estrés avanzado debido a los factores de riesgo psicosocial, de esta manera pueda disolver toda la tensión que ocasiona un daño fisiológico y no le permite realizar sus actividades en forma organizada. Lo importante es mantener un ritmo de vida saludable no solo físico sino también psicológico.

REFERENCIAS:

- Aguirre, E. y Guevara, G. (2012). *Factores asociados con el desempeño del personal que labora como oficiales de tránsito y seguridad en la universidad de costa rica*. Revista Enfermería Actual de Costa Rica, 22, 1-10.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. Caracas: Editorial Episteme
- Arias, F., Barboza, N., Blanco, J., Fajardo, E., Rivera, R., Rodríguez, S., Ugalde, S. y Álvarez, R. (2008). *Síndrome del desgaste profesional o de burnout en el personal de enfermería*. Revista Enfermería Actual de Costa Rica , 13, 1-10.
- Arias Gallegos, W. L. & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
- Bastidas, A. (2017) *La motivación y el clima laboral de los trabajadores de clínicas Odontológicas "Dentium" Del Cantón Ambato, Provincia De Tungurahua*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27063/1/1803640430%20Patricia%20Elizabeth%20Bastidas%20Bastidas.pdf>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bueno Aires: Ediciones Shalom.
- Bonilla, L., & Gafaro, A. (2017). *Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(2), 48. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>
- Bravo, C., & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de Los Trabajo*, 23(2), 105–114. Retrieved from <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v23n2/art04.pdf>
- Candia, M., Perez, J., & Gonzales, D. (2016). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social. Retrieved from http://www.suseso.cl/612/articles-7681_archivo_05.pdf

- Cano, V. (2012). *Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito* (tesis de posgrado). Universidad San Francisco, Quito, Ecuador.
- Chen J, Silverthorne C. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organiz Developm J* [Internet]. 2008 [citado 2019 Abr 26]; 29(7): 572-582. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª Ed.). México: Mc Graw Hill
- Córdova, J. (2021). *Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras-Hospital Víctor Lazarte Echegaray*. [Tesis de segunda especialidad] Universidad de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15590>
- Fernández, (2017) *Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú*.
- Flores, M. (2016). *Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el personal del Ministerio Público de Tacna* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Garavito, E. (2015). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila* [tesis de grado en Internet]. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2017. [citado 2019 Abr 26]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gil, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional psychosocial risks at work and occupational health simposio: salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 29(2), 237–278*. Retrieved from <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2>
- . Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper C. A meta-analysis of work demand stressors

and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology* [Internet]. 2008 [citado 2019 Abr 26]; (61): 227–271. Disponible en: <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/45119/1/10.pdf>

Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R. & Moya, C. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile*. *Med. segur. Trab*, 61(238). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000100006

Hernández, R., & Fernández, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Mcgraw-Hill.

Instituto de Salud y Trabajo (2011). *Diagnostico Situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú: ISAT.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales. Madrid, España: INSHT.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2017). Factores de riesgo psicosocial. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Portal de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

Karasek, R. & Theorell, T. (1996). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books.

Kristensen, T. (1996). Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *J Occup Health Psychol*, 1(3), 246-260.

Marmot, M., Bosma, H., Hemingway, H., Brunner, H. & Stansfeld, S. (1997). Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary disease incident. *The Lancet*, 350(9073), 235-239.

Montoya, C; Boyero (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20

- Universidad Nacional de Misiones Misiones, Argentina.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Med Segur Trab (Internet) 2011, 57. Suplemento 1, 1-262. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Moreno, G. & Mantilla, J. (2016). *Una revisión del concepto observatorio social: hacia una comprensión de sus objetivos, alcances, métodos y finalidades*. Psicogente, 19(36), 347-359. <https://doi.org/10.17081/psico.19.36.1303>
- Nieves, R. (2016). *Perspectiva existencial del clima y cultura organizacional del hospital "Dr Tulio Carnevale Salvatierra" del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales*. Venezuela: Universidad de la Rioja
- Ñaupas-Paitán, H., Mejía-Mejía, E., Novoa-Ramírez, E., & Villagomez-Páucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4th ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Obreque, A. (2016). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad* (Tesis magistral). Chile. Universidad de Chile.
- OIT/OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Disponible en: http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.html
- Orellano, N; Hernández, H; Muñoz, D; (2018) Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* [online]. 2018, vol.21, n.40, pp.532-544. ISSN 0124-0137. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2017 [cited 2017 Agosto 11. Available from: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs117/es/>
- OPS, 2002. Lecciones, Desafíos y Experiencias - *Participación Comunitaria en Dengue, Proyecto Post Mitch* - Informe Final. OPS/HCP/HCT/215/02. Washington DC. 65pp.
- Pacheco, E. (2015) *Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría] Universidad Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/574>
- Restrepo. R; Domínguez, T y García, F. (2022) Clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana. **DOI:** <https://doi.org/10.7705/biomedica.6158>
- Rivera, D. (2018) *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. Colombia. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. México, D.F.: Editorial LIMUSA.
- Valderrama, S.M. *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. 1era edición, Editorial san Marcos 2002
- Villar, E.(2021). *Clima organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna, 2021* [Tesis de maestría]

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima Organizacional y factor psicosocial intra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existen entre clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre clima Organizacional y factor psicosocial intra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre clima Organizacional y factor psicosocial intra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cultura organizacional	Conflicto y cooperación Motivación Identidad	1-6	Ordinal 1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre	Inadecuado (27-63) Regular (64 - 99) alto (100-135)
			Diseño organizacional	Remuneraciones Toma de decisiones Comunicación organizacional Estructura	7-15		
Potencial humano	Recompensa Confort Innovación	16- 27					

¿Cuál es la relación que existe entre clima Organizacional y factor psicosocial extra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022?	Determinar la relación entre clima Organizacional y factor psicosocial extra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.	Existe relación entre clima Organizacional y factor psicosocial extra laboral en el personal asistencial de un policlínico distrito de San Miguel, 2022.	Liderazgo				
			Variable 2: Factor de riesgo psicosocial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Factor psicosocial intra laboral	-Exigencias psicológica -Trabajo activo y desarrollo de habilidades Comunicación y relaciones interpersonales	1 - 11	Ordinal 1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre	Bajo (21-49) Medio (50 - 77)
Factor psicosocial extra laboral	Influencia del entorno extralaboral. Doble presencia Relaciones familiares Situación socio económica.	12-21	Alto (78 - 105)				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional. - Diseño: No experimental es: La que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Método: descriptivo.	Población: 80 colaboradores Muestra: 68 colaboradores	Variable 1: Clima organizacional Variable 2: Factor de riesgo psicosocial Técnicas: la encuesta Instrumentos: el cuestionario Autora: Vizarreta Flores, Cristina Viviana. Año: 2022 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Policlínico del distrito San Miguel		DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras INFERENCIAL: Para la V.1 y V2 Prueba correlacional de Spearman Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.			

Anexo 2: Operación de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Según Chiavenato (2000), son las características o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	La operación de variables es la percepción del personal de salud, está compuesta con 3 dimensiones y 11 indicadores que serán aplicados en un cuestionario que comprende 27 ítems.	<p>Cultura organizacional</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Potencial humano</p>	<p>Conflicto y cooperación</p> <p>Motivación</p> <p>Identidad</p> <p>Remuneraciones</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación organizacional</p> <p>Estructura</p> <p>Recompensa</p> <p>Confort</p> <p>Innovación</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Ordinal</p> <p>1. nunca</p> <p>2. casi nunca</p> <p>3. a veces</p> <p>4. casi siempre</p> <p>5. siempre</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Factor de riesgo psicosocial	(Candia, 2015), comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño del trabajador.	Es la percepción que tiene el personal de salud del policlínico, acerca de las 2 dimensiones y 8 indicadores que serán aplicados en un cuestionario que comprende 21 Items.	Factor psicosocial intra laboral Factor psicosocial extra laboral	-Exigencias psicológica -Trabajo activo y desarrollo de habilidades Comunicación y relaciones interpersonales Influencia del entorno extralaboral. Doble presencia Relaciones familiares Situación socio económica.	Ordinal 1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre

Anexo: Prueba piloto

FACTORES PSICOSOCIALES																						
FACTORES PSICO INTRALABORALES										FACTORES PSICO EXTRATRALABORALES												
N/Q	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	60
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	73
3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	76
4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	63
5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	53
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	73
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
9	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	76
10	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	63
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
13	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
15	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	86
16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	73
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	74
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	73
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	73



	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14
1	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
2	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4
11	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4
13	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3
14	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3
17	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3

Anexos

INSTRUMENTOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Introducción. El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar los factores de riesgos psicosociales percibida por el personal, sin antes revisar y firmar el consentimiento informado, recordándole que el llenado es de forma anónima.

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

#	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES					
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	¿En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo					
7	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
8	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
9	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
10	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
11	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
	FACTORES PSICOSOCIALES EXTRA LABORALES					
12	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
13	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
14	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
15	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
16	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
17	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
18	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
19	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
20	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
21	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

INSTRUMENTOS INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Introducción. El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar el nivel de clima organizacional percibida por el personal, sin antes revisar y firmar el consentimiento informado, recordándole que el llenado es de forma anónima.

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

#	CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Cultura organizacional					
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer Me río de bromas					
2	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión La innovación característica de nuestra organización.					
3	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas					
4	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
6	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
	Diseño organizacional					
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas.					
9	La tarea que desempeño corresponden a mi función					
10	En mi organización participo en la toma de decisiones					
11	Los permisos y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
12	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
14	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud					
15	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
	Potencial Humano					
16	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
17	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
18	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
19	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
20	Mi salario y beneficio son razonables.					
21	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
22	Recibo buen trato en mi institución de salud					
23	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
24	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchará bien.					
25	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño					
26	. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					
27	En esta organización cada cual ,se preocupa por sus propios intereses					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Cultura organizacional							
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
3	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas	X		X		X		
4	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
6	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
	Dimensión 2: Diseño organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas.	X		X		X		
9	La tarea que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
10	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
11	Los permisos y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X		
12	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
14	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
15	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Potencial Humano	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
17	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
18	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
19	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
20	Mi salario y beneficio son razonables.	X		X		X		
21	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
22	Recibo buen trato en mi institución de salud	X		X		X		

23	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X	
24	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchará bien.	X		X		X	
25	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	X		X		X	
26	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	X		X		X	
27	En esta organización cada cual ,se preocupa por sus propios intereses	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lugar y fecha: 10 de julio de 2022.



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

.....
Firma del experto Informante.

23	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X	
24	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchará bien.	X		X		X	
25	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	X		X		X	
26	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	X		X		X	
27	En esta organización cada cual ,se preocupa por sus propios intereses	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN ROMMEL DNI: **09554022**

Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lugar y fecha: 12 DE JULIO DEL 2022



Mg. Rommel Lizandro Crispín
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luis A. Mejía Soto DNI: 46890848

Especialidad del validador: Especialista en Terapias Contextuales y de Tercera Generación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de julio .del 2022



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que hay suficiencia en la validacion

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: CARLOS DEL AGUILA VILLAR..... DNI: 09166291

Especialidad del validador MEDICO / INVESTIGADOR RENACYT

10 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	¿En su trabajo tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
6	Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		
7	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
8	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
9	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
10	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
11	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
Dimensión 2: PSICOSOCIALES EXTRA LABORALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
13	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
14	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X		X		X		
15	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
16	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
17	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
18	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
19	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN ROMMEL DNI: 09554022

Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

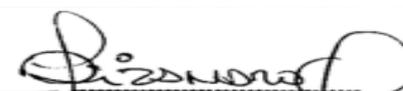
*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lugar y fecha: 12 DE JULIO DEL 2022



Ag. Rommel Lizandro Crispín
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Especialidad del validador: METODÓLOGO

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lugar y fecha: 10 de julio de 2022.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLERÍA

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

.....
Firma del experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Luis A. Mejía Soto DNI: 46890848

Especialidad del validador: Especialista en Terapias Contextuales y de Tercera Generación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de julio .del 2022



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Considero que hay suficiencia en la validacion.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: CARLOS DEL AGUILA VILLAR..... DNI: 09166291

Especialidad del validador MEDICO / INVESTIGADOR RENACYT

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

