



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Riesgo psicosocial y clima organizacional en el personal
de salud de un hospital público en Chincha - Perú, 2022**

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

AUTORA:

Quispe Reymundo Noemi Adebheluz (orcid.org/000-0002-4361-2934)

ASESOR:

Dr. Vertiz Osores, Jacinto Joaquin (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

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 mi amada madre René, por haberme forjado la disciplina, el carácter, todos mis logros se los debo a ella, incluido este.

A mi amada hija Sofía que es mi más grande orgullo y motivación. A Eric mi esposo por su respeto y paciencia en este paso tan importante en mi vida.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a todas las personas que se involucraron en este proyecto. A Dios por su amor al bendecir mi camino y lograr mis metas, a mis hermanos por su apoyo y amor infinito.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	6
III. Metodología.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variable y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. Resultados.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIÓN.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	47
ANEXO 2.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	49
ANEXO 3: INSTRUMENTOS.....	51
ANEXO 4. BAREMO DE RHO DE SPEARMAN.....	55

Índice de tablas

Tabla 1	14
<i>Operacionalización: Riesgo Psicosocial</i>	
Tabla 2	
<i>Operacionalización: Clima organizacional</i>	15
Tabla 3	
<i>Puntajes y niveles de riesgo psicosocial</i>	17
Tabla 4	
<i>Evaluación del clima organizacional global</i>	18
Tabla 5	
<i>V1: Riesgo Psicosocial del personal de salud de un hospital publico en chincha, 2022</i>	20
Tabla 6	
<i>Frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo psicosocial</i>	20
Tabla 7	
<i>V2: Clima organizacional del personal de salud de un hospital publico en chincha, 2022</i>	21
Tabla 8	
<i>Frecuencia de las dimensiones de la variable Clima organizacional</i>	22
Tabla 9	
<i>Prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chincha.</i>	23
Tabla 10	
<i>Prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre las dimensiones del riesgo psicosocial y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chincha.</i>	25

Resumen

La presente investigación sobre riesgo psicosocial y clima Organizacional, tiene como objetivo hallar la relación que existe entre ambas variables. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal, con una muestra de 111 profesionales de salud del hospital público de Chincha, se aplicó la técnica de la encuesta y se utilizó dos cuestionarios de riesgo psicosocial y clima organizacional.

Como resultado se observó que, en el hospital público de Chincha, existen un alto nivel de riesgo psicosocial causado por factores de exigencias psicológicas (52.3% nivel alto), trabajo activo y desarrollo de habilidades (72.1% nivel alto), apoyo social en el hospital y calidad de liderazgo (77.5% nivel alto), compensación (54.1% nivel alto) y doble presencia (59.5% nivel medio).

En conclusión, existe una relación significativa entre riesgo psicosocial y clima organizacional con p-valor de $0.008 < 0.05$ y un nivel de correlación de -0.0251 , lo que permite determinar que, a mayor riesgo psicosocial, el clima organizacional disminuye.

Palabras clave: hospital, riesgos laborales, apoyo social, personal de salud, cultura organizacional.

Abstract

This research on psychosocial risk and organizational climate, has how to find the relationship that exists between both variables. It was a quantitative approach research, non-experimental, descriptive and cross-sectional design, with a sample of 111 health professionals from the public hospital of Chíncha, the survey technique was applied and two questionnaires of psychosocial risk and organizational climate were used.

As a result, it was observed that, in the public hospital of Chíncha, there is a high level of psychosocial risk caused by factors of psychological demands (52.3% high level), active work and skills development (72.1% high level), social support in the hospital and leadership quality (77.5% high level), compensation (54.1% high level) and double presence (59.5% medium level).

In conclusion, there is a significant relationship between psychosocial risk and organizational climate with a p-value of $0.008 < 0.05$ and a correlation level of -0.0251 , which allows us to determine that, at higher psychosocial risk, the organizational climate decreases.

Keywords. Hospital, occupational risks, social support, health personnel, organizational culture.

I. Introducción

El riesgo psicosocial afecta a muchas personas que encuentran dificultades en el ámbito laboral, provocando alteraciones en su vida diaria porque comprometen su salud física y mental, disminuyendo la calidad en sus funciones a realizar en su práctica diaria, son causados por evento estresores y esto genera un impacto negativo en el clima organizacional (Obiri Asante et al., 2019). Dentro de los factores de riesgo psicosocial, las demandas de trabajo, organización de las funciones, largas jornadas laborales, relaciones interpersonales y la mala remuneración, son los principales motivos que afectan al personal de salud de manera individual y colectiva (Pousa & Lucca, 2021).

Al nivel mundial, en Alemania los factores psicosociales relacionados con el ámbito laboral han demostrado ser los principales contribuyentes con los problemas de salud mental, por lo que, el estrés, depresión y ansiedad son patologías que se van desarrollando en el transcurso del desempeño de funciones, pudiendo este conllevar a otras enfermedades que comprometan su salud y vida laboral (Tomaschek et al., 2018).

Por otro lado, en España el conflicto organizacional está relacionado con los riesgos psicosociales en el trabajo para la salud de todos los colaboradores, pero son las menos atendidas, es por ello, que se ven en aumento las psicopatologías a causa de eventos estresores que se suscitan dentro del ambiente, esto tienen un efecto negativo en la satisfacción laboral en el personal de salud, dentro de los conflictos más conocidos, tenemos a la desigualdad de funciones y la distribución de las mismas, provocando desánimo o desinterés por la tare (Sureda et al., 2018).

En Latinoamérica, se observa que en Ecuador aproximadamente el 36.6% del personal de salud presenta riesgos psicosociales, siendo el más frecuente el estrés asociado a ritmos elevados de trabajo con mayor nivel de exigencias físicas

Por el aumento de horas produciendo agotamiento en muchos de ellos y el 43.3% de ellos manifiestan algunos signos y/o síntomas de una enfermedad psicológica, neurología, gastrointestinal, respiratoria y musculo-esquelética, que

puede estar ligado con el factor emocional; asimismo en Colombia todo el personal de salud siempre se ha encontrado expuesto a factores de riesgo psicosocial, siendo frecuente en ambos casos la presencia de estrés que se representa en miedo, angustia, tristeza y depresión al momento de la atención de los pacientes.(Orozco et al., 2019),(Fernando Vallejo-Noguera et al., 2019).

En el Perú, el 49% del personal de salud tiene un nivel alto de exigencia psicológica en el ambiente hospitalario con una baja compensación en relación a las funciones extras que realizan, en el presente contexto de la pandemia, en algunos casos con presencia de agotamiento emocional, por largas jornadas de trabajo, estos riesgos psicosociales son producidos a causa de deficiencias en el diseño, gestión y organización dentro del trabajo y esto afecta directamente al clima organizacional de todo el centro de labores (Castillo, 2018).

Según el MINSA cerca del 28.5% refirieron una sintomatología depresiva a causa de la pandemia por la COVID-19, de los cuales el 41% fueron de moderada a severa y el 12.8% con pensamientos suicidas, presentando un buen porcentaje de personal de salud con riesgos psicosociales que afectaban su vida laboral y no les permitía poder establecer relaciones interpersonales por miedo al contagio, esto conlleva a muchos a problemas gastrointestinales, dermatológicos, mentales, entre otros. Por lo que, se ha puesto mayor foco en la salud mental del personal asistencial de salud para que puedan desempeñar mejor sus funciones (MINSA, 2020).

Los problemas psicosociales han aumentado en estos últimos dos años de pandemia, el estrés, la sobrecarga laboral, la modalidad de contrato del personal de salud, el miedo a lo desconocido, el sufrimiento de los usuarios, un sistema de salud precario, la necesidad de un trabajo digno y el miedo al contagio ha dañado gravemente la salud no solo física sino también psicológica del trabajador.

El profesional de salud presentó deficiencias en relación a su capacitación especializada en el área que desempeñó y esto, muchas veces genera una dinámica de trabajo insuficiente. El estar expuesto constantemente a los riesgos psicosociales en el personal de salud puede provocar insatisfacción en relación a

las actividades realizadas y como consecuencia falta de compromiso en el desempeño de sus labores como lo es el ausentismo laboral.

En un Hospital público en Chíncha, hay muchos colaboradores pertenecientes al personal de salud que manifiestan encontrarse agotados emocionalmente a causa de la naturaleza de su trabajo, siempre expuestos a situaciones desgastantes y estresantes, sumado la deficiencia de condiciones de trabajo, que impide la satisfacción dentro del ambiente de trabajo, ya que tiene efectos colaterales como afectar la el clima laboral y una buena atención a los pacientes y familiares de los mismos.

Por lo anteriormente expuesto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chíncha, 2022? y como problemas secundarios: ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chíncha, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital público en Chíncha,2022?; ¿Cuál es la relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de un Hospital público en Chíncha,2022 . ¿Cuál es la relación entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital público en Chíncha,2022? y ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital público en Chíncha, 2022?

Respecto a la justificación del estudio, permitirá identificar de manera objetiva los riesgos psicosociales y el clima laboral, que conlleva a los colaboradores a patologías o estados que puedan afectar su salud y esto puede acarrear diferentes complicaciones en su vida personal y laboral.

Justificación

La justificación teórica está basada en los estudios realizados sobre el estrés, como la teoría de Karasek quien menciona el modelo “demanda – control – apoyo” y plantea situaciones en donde los estresores son crónicos, y recae el peso en las características psicosociales del entorno laboral (Nieuwenhuijsen, 2012), las demandas son la carga laboral o presión, el control que es la capacidad de controlar de la persona sus propias actividades laborales y es importante la participación de los compañeros brindando el apoyo social que tiende a moderar el impacto negativo del estrés elevado.

En la justificación práctica, el estudio beneficiará al personal de salud, debido a que podrán controlar el estrés ante la demanda de trabajo y las diferentes situaciones que representan para ellos un riesgo psicosocial; considerando que la ocurrencia de altas demandas no va a generar un estrés si el trabajador controla sus actividades. Asimismo, los demás compañeros de trabajo se sentirán motivados a tomar medidas también de control a fin de no asumir riesgos psicosociales que alteraría su salud mental, de esta manera también el Hospital, se beneficiara por la presencia de un buen clima organizacional, pues ello determina un mejor rendimiento laboral.

La investigación tiene justificación metodológica porque servirá como una fuente de revisión para futuras investigaciones respecto a los riesgos psicosociales y como este influye con el clima organizacional. Se pretende promover e incentivar la realización de trabajos de diagnósticos y análisis de riesgos de los diferentes centros de salud, debido que por la velocidad en que se desarrollan los acontecimientos sociales en la actualidad, las personas cada vez están viviendo más momentos que les generan estrés y son el personal de salud quienes enfrentan más situaciones de estrés, casualmente por el tipo de actividad que desempeñan.

Por lo tanto el objetivo general es: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público

en Chincha, 2022; y como objetivos secundarios: Determinar cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 ; determinar cuál es la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 ; determinar cuál es la relación entre el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 ; determinar cuál es la relación entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 y determinar cuál es la relación entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022.

La hipótesis general corresponde a: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chincha, 2022; y como hipótesis secundarias: Existe una relación significativa entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 ; existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 ; existe una relación significativa entre el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 ; existe una relación significativa entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022 y existe una relación significativa entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chincha, 2022.

II. Marco Teórico

En el aspecto nacional tenemos que Palacios-Ramos, (2019) en su investigación pretendió determinar la relación entre los factores psicosociales en el ámbito laboral con buenas prácticas organizacionales para la prevención y control, todo en base a la percepción de los colaboradores en un hospital, encuestando a 62 personas. Encontró que el 78.8% presentó un bajo riesgo de factores psicosociales percibidos, con mayor predominancia en relación con las condiciones de trabajo en un 88.7%, carga de trabajo en 85.5% y de igual manera en el contenido de la labor con el 64.5% en remuneración del rendimiento de trabajo. Concluyó se percibió la existencia de la práctica organizacional saludable, debido a que se tomó en consideración la preocupación de todos los colaboradores.

Por otro lado, Bravo Hoyos (2019) en su tesis que busco analizar la relacion entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional percibido por profesionales de estabecimiento de salud, encuestando a un total de 66 colaboradores. Encontró que 92.4% presneto un alto nivel de riesgo, el 72.2% de clima laboral por mejorar y 24.2% nada saludable, asociado a exigencias psicologicas, bajo apoyo social y calidad de liderazgo. Concluyeron que no existe relacino significativa entre ambas variables pero estas afectan a los profesionales y en algunas ocasiones dificultan el clima de trabajo.

Por su parte Abanto, (2018) en su tesis que busco determinar la relacion entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, encuestando a una muestra de 50 profesionales de enfermería. Encontró que el 66% presentaba un nivel medio de riesgo psicosocial, el 58% por exigencias psicologicas, 46% por el control de trabajo y el 48% con un nivel medio de estrés laboral. Concluyó que existe una relacion estaidisticamente significativa entre ambas variables, por lo que, mientras exista mayor riesgo psicosocial, mayor sera el estrés laboral.

Respecto a los antecedentes internacionales, Espino-Porras et al., (2020) en su investigación que buscó identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen al ausentismo laboral en el personal de enfermería, aplicando los instrumentos en

una población de 221 enfermeras. Encontró que el 53% presentó un nivel alto de riesgo psicosocial asociado a los factores propios del trabajo, el 33% por el ambiente laboral, el 13% por el entorno organizacional y el 10% en organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones interpersonales. Concluyeron que los factores de riesgo psicosocial muchos son causados por el mismo entorno de trabajo y esto lleva a los colaboradores a ausentarse por la complicación de los mismos, teniendo el 61.1% de personas que manifestaron que se ausentaron por esta misma causa.

También, Calva (2019) en su investigación pretendió determinar si el clima organizacional se relaciona con los riesgos psicosociales en un hospital de Ecuador, encuestando a 205 colaboradores de los diversos centros hospitalarios. Encontró que solo el 23.90% respondió que existe un buen clima laboral y está asociado a un riesgo psicosocial bajo. Finalmente concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, también el accionar de los altos directivos y el respeto de los derechos a la remuneración tienen una repercusión en el clima organizacionales y la percepción a la exposición de los diversos riesgos psicosociales.

Por otro lado, Nelson et al., (2018) en su investigación que buscó describir la salud y el riesgo psicosocial en tres centros de salud público para poder analizar la relación que pueda tener con las condiciones de trabajo y enfermedad, aplicada a una muestra de 438 funcionarios. Encontró que 14.6% reportaron una enfermedad diagnosticada que fue provocada y/o agravada por la demanda laboral asociada a un alto nivel de estrés con una mala compensación del esfuerzo y recompensa, asociado a un desgaste emocional. Concluyó que las condiciones de trabajos en los centros de salud público presentan múltiples factores estresores para los que laboran en dicho lugar, como lo son, los cambios de horario, una mala compensación por las labores y falta de material de trabajo.

Las bases teóricas, estará conformada con la definición, teorías y/o modelos de las variables de estudio: riesgo psicosocial y clima organizacional en el personal de salud de un Hospital público de Chincha.

Una de las bases teóricas en que se fundamentan los riesgos psicosociales es el modelo elaborado por Karasek, en un trabajo de investigación realizado en europeos y españoles. El modelo demanda – control – apoyo plantea situaciones en donde los estresores son crónicos, y recae el peso en las características psicosociales del entorno laboral, es el modelo de mayor relevancia, que observa tanto la salud como el comportamiento, y las características estructurales del trabajo, relacionandolas con la posibilidad de la toma de decisiones y con la propia capacidad de control, el control es el recurso para moderar las demandas laborales, es decir al momento estresante, la persona puede influir en sus decisiones y controlarlas, luego podrá desarrollar sus propias capacidades como aprender, crear y variar el trabajo, donde la organización debe proporcionar los recursos necesarios para hacerlo, lo cual demanda una planificación eficiente de apoyo social, con intervenciones preventivas. (Vega, 2001) .

Los riesgos psicosociales son riesgos emergentes en el ámbito laboral, que abordan los problemas de salud mental que son ocasionados como consecuencia de los servicios que brinda el colaborador o el contenido del mismo, que tienen la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador (Sierra, 2021).

Estos son riesgos que no pueden evitarse, ya que las interacciones entre trabajadores, herramientas de trabajo y el ambiente es inevitable, además, en algunas ocasiones se ven expuestos a alta carga de trabajo, labores complicadas, con bajas remuneraciones y la exposición prolongada es un riesgo que corre el personal de salud a poder desarrollar otras psico-patologías (Erwandi et al., 2021).

Los riesgos psicosociales en el trabajo están asociados con factores organizacionales laborales, ambos son influyentes en la salud del trabajador, tanto en su conducta como su salud sea positivo o negativo (Moreno, 2011). Estos riesgos aparecen cuando las necesidades, capacidades y expectativas no están adaptados al individuo (Merino, y otros, 2018); surgen cuando se desencadenan eventos con un alto nivel de impactos negativos sobre la situación de bienestar del individuo (Villacreces, 2020). Entonces hay factores intrínsecos y extrínsecos en las

organizaciones y hay diferencias entre los que afectan a trabajadores calificados frente a trabajadores que aun no se califican (Vega N. , 2020).

En el ambito laboral, estos pueden estar promovidos por el tipo de tarea, referente a la monotonía, cantidad, carga y la consideración de la empresa hacia el colaborador; también el tipo de organización, la infraestructura, organización jerárquica, procesos administrativos y como es el trato recibido; por otro lado, el tipo de empleo, referente al pago que se recibe, estabilidad, exigencias físicas y mentales propios las labores con la presencia de incentivos y/o pausas activas. Todo ello, va a influir en el bienestar del trabajador, ya que, si existen alguna alteración en las mismas se conviene en un riesgo psicosocial, porque será un factor estresante (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

Según el cuestionario de SUSESO/ISTAS21 (Superintendencia de Seguridad Social \ Intendencia de seguridad y salud en el trabajo) los riesgos psicosociales están agrupados en 5 dimensiones (Candia et al., 2016)

En primer lugar, tenemos a las exigencias psicológicas están relacionadas con el volumen de trabajo y el tiempo que se dispone para que pueda ser ejecutado, es también conocido como carga mental, puede ser beneficiosas o perjudiciales para la salud en relación a si esto representa un nuevo conocimiento o solo añade mayor carga a las que ya existen, esto también genera estrés en los trabajadores que aumenta el riesgo (Candia et al., 2016).

También, según (Neffa, 2015) esto genera una carga mental por el conjunto de requerimientos o exigencias cognitivas a los que el trabajador se verá sometido en todo lo que dure su jornada y el transcurso de los días para que pueda desarrollar la función delegada, cuando no existe una adaptación a las mismas, se incrementa la fatiga mental, sobre todo cuando se dispone de poco tiempo y las exigencias son más altas, ya que, por el proceso que toma aprender, no siempre se puede cumplir con lo pactado.

Dentro de sus indicadores, las exigencias psicológicas cuantitativas, hace referencia al volumen de trabajo que se exige y que se afectado directamente por

el tiempo que se brinda para ser ejecutado asociado a un ritmo veloz, acumulación de trabajo que muchas veces es causado por falta de personal, mala gestión de planificación y/o falta de insumos(Delgado-Fernández et al., 2021) .

También, las exigencias psicológicas cognitivas, que son todos los procesos mentales que implica la atención, memoria, decisión y responsabilidad de asumir todas las consecuencias de los que realizan, además, se le suma las exigencias psicológicas emocionales, que consisten en saber relacionarse con los demás y expresarse de una manera adecuada con inteligencia emocional para poder controlar las diversas situaciones del entorno (UGT Andalucía, 2009)

Además, tenemos las exigencias psicológicas de esconder emociones que demanda la acción de ocultar como se sienten en relación al trabajo, como controlan el enojo y angustia, que por lo general suele darse en personas que atienden a otras; por último, las exigencias psicológicas sensoriales, donde se realiza el uso de todos los sentidos para expresar y prestar la debida atención (Leyton-Pavez et al., 2017).

La segunda dimensión es sobre el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el (MINSA -CHILE, 2013) menciona que son las posibilidades de crecimiento dentro del trabajo, la influencia, control de los tiempos, la autonomía que se le brinda al personal para poder tomar decisiones, la integridad entre compañeros y el sentido de la labor.

Dentro de sus indicadores, la influencia brinda el poder de decisión al colaborador respecto al contenido y las condiciones en las que trabaja ante un método, secuencia u horario, sumado a ello se le suma las posibilidades de desarrollo dentro del centro de laboral, el brindar oportunidades resaltando sus habilidades personales para un crecimiento profesional (INSST, 2018).

Por otro lado, el colaborador debe tener de alguna manera el control de los tiempos dentro del trabajo, el poder pausar una tarea para tomar un descanso breve o atender algunas obligaciones personales, esto ayudará a encontrarle un sentido

al trabajo, mas alla de un beneficio economico, sumado a la integración en el centro de labores, que permitirá al personal identificarse con la institucion (Cortez, 2016).

La tercera dimension acerca del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, el cual (CEM, 2013) indica que es un aspecto funcional de las relaciones que se establecen con la claridad de las funciones de cada uno, conflictos en los roles, el liderazgo, la calidad de los lazos con los superiores y compañeros.

En relacion a sus indicadores, debe existir una calidad en el rol, sus acciones y responsabilidad dentro del puesto de trabajo para poder evitar los conflictos, contradicciones de carácter profesional y/o etico, ya que, se puede tomar como usurpación de funciones en algunos casos, esto debe ser controlado con una buena calidad de liderazgo, según (Kapur, 2020) las conductas del jefe o supervisor deben ser adecuadas y claras para poder lidiar, planificar, distribuir al personal optimizando recursos.

Debe existir una buena calidad en la relación con estos superiores, los lazos bien establecidos van a ser de suma importancia para el crecimiento organizacional, además, esto tambien debe transmitirse con los compañeros, el apoyo mutuo para cumplir ciertas funciones, trabajando en equipo para un solo objetivo (Hannis, Osei, Sorooshian, & Aikhuele, 2018).

La cuarta dimension es la compensación, este refiere a una retribucion justa por la prestacion de servicios que realiza el personal, además (Pérez et al., 2021) indican que “un buen sistema de compensacion debe estar orientado a rentener buenos trabajadores, tenerlos satisfechos, mejorar los objetivos de la empresa, estableciendo estrategias definidas para incentivar a un mejor desempeño” (p.3).

En relacion a los indicadores, la estima es importante para reconocer, valorar y apoyar a los trabajadores por la labor que realizar, evitando que pueda existir inseguridad en relacion a las condiciones en el contrato o en las funciones que se le fueron designadas e incluso con el horario pactado, para evitar complicaciones (Amezcuca et al., 2019).

Por ultimo, la quinta dimension es la doble presencia que es la necesidad de responder de manera simultanea las exigencias del trabajo y lo domestico-familiar, eso es un factor de riesgo psicosocial porque se busca abacar dos ambietos, esta mas evocado a las mujeres, debido a que a lo largo del tiempo se les viene atribuyendo de manera unica y erronea el papel de la crianza, siendo este un trabajo arduo y no remunerado, por lo que, en general las mujeres tienen jornadas mas largas de trabajo que los varones (Ruiz López et al., 2017)

Siendo este su unico indicador, la preocupación por las tareas domesticas, esa inquietud que sobre todo esta direccionado al sexo femenino, siendo este una desigualdad en comparación a la labor que realiza la mayoria de varones, porque la mujer no solo debe cumplir con la labor de la compañía, sino como madre, esposa y cuidadora, muchos no consideran esa doble presencia (Fernández & Solari, 2017).

Por otro lado, el clima organizacional es definido por Chiavenato (2009) como “un ambiente interno o atmosfera psicologica donde van a estar diferentes miembros de una compañía y esta va a estar relacionado con cierto grado de motivacion y aliento a cada uno de los que lo conforman”.

Para Dressler & Varela (2009) el clima organizacional representa “la percepcion de los individuos que la conforman, estas opiniones se basan en base a la autonomia que tienen respecto a sus funciones, recompensas, consideracion, apoyo, cordialidad y apertura”.

Según Salazar et al (2009) presenta tres dimensiones que son:

La primera dimension corresponde a la cultura organizacional, que según Llanos (2016) son “aquellas normas y valores que estas regidas dentro de la empresa, estrechamente relacionados con la compañía, modo de desempeño de trabajo e incluso como se relacionan entre ellos” (p.15), una compañía que tiene eso bien cimentado, permite que cada uno de los colaboradores pueda identificarse con la misma y mantener siempre conductas positivas e incrementar la buena imagen del ambiente.

Dentro de sus indicadores, tenemos al conflicto y cooperación, en el ambiente laboral la comunicación es uno de las herramientas más importantes para establecer lazos y poder evitar malos entendidos, los conflictos son eventos que suceden en cualquier lugar y contexto, pero una comunicación asertiva será lo que brinde una solución para que puedan cooperar entre ellos (Ahmad y Abazeed, 2017).

La motivación organizacional según es un estado emocional que se va a generar en una persona a causa de diferentes motivos que se van a dar dentro del ambiente de trabajo, si esto es bien trabajado, el colaborador generará identidad con la compañía, generando una buena percepción entre todos (Peña & Villón, 2018). Tiene como objetivo principal, alentar al personal, el cual es considerado como un capital muy importante en el desarrollo y productividad organizacional, para lo cual se requiere también de un ambiente laboral idóneo (Bohórquez et al, 2020).

La segunda dimensión, el diseño organizacional que según (Chivaka, 2018) “se centra en las estructuras, procesos y las políticas de la organización”(p.1). Esto va a estar caracterizado por sus indicadores como una remuneración, toma de decisiones, comunicación organizacional y estructura.

La tercera dimensión abarca el potencial humano, es muy importante para el crecimiento corporativo y económico de la compañía, por lo que, se debe buscar tener a las mejores opciones y potenciar sus habilidades en base a sus indicadores como la recompensa, confort en el trabajo, innovación, liderazgo con oportunidades siempre para seguir creciendo (Álvarez-Aros & Bernal-Torres, 2017).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo debido a que se basa en la recolección y el análisis de datos para poder brindar una respuesta a los problemas de investigación planteados se exponen los resultados utilizando las técnicas estadísticas descriptivas e inferencial para la contrastación de hipótesis y se presentan los resultados por medio de tablas y figuras ; de diseño no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, donde se observa los hechos en su entorno natural y se procede al análisis. Por otro lado, es descriptivo porque resulta especificar las variables de estudio, precisamente describe la ocurrencias o eventos tal como se presentan . Por ultimo, es transversal, ya que su proposito es describir las variables en un momento dado (Hernández Sampieri, 2018). Y es una investigación de tipo correlacional debido a que pretende demostrar la existencia de una relación significativa entre dos variables (Hernández Sampieri, 2018).

3.2. Variable y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización: Riesgo Psicosocial

Dimensiones	Indicadores	Escala
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	BAJO MEDIO ALTO
	Exigencias cognitivas	
	Exigencias emocionales	
	Exigencias de esconder emociones	
	Exigencias sensoriales	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	
	Control sobre el tiempo de trabajo	
	Posibilidad de desarrollo	
	Sentido del trabajo	
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Integración	
	Responsabilidad ante tareas	
	Realizar tareas diferentes	
	Recibir ayuda del jefe	
	Ayuda del compañero	
Resolución de conflictos		

Compensación	Preocupación de estabilidad laboral
	Cambio de actividad tareas
	Reconocimiento laboral
Doble presencia	Carga de tareas domesticas
	Preocupación por tareas domesticas

Tabla 2

Operacionalización: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Escala
Cultura organizacional	Conflicto y cooperación	NO SALUDABLE POR MEJORAR SALUDABLE
	Motivación	
	Identidad	
Diseño organizacional	Remuneración	
	Toma de decisiones	
	Comunicación organizacional	
Potencial humano	Estructura	
	Recompensa	
	Confort	
	Innovación	
	Liderazgo	

3.3. Población, muestra y muestreo

La población hace referencia a todo el personal de salud de un hospital publico en Chincha en el presente año 2022, que en su totalidad hace la suma de 155 personas, entre medicos, licenciados de enfermeria y personal tecnico en enfermería.

La población comprende a los elementos con características particulares los cuales seran sometidos a estudio (Ventura, 2017).

Dentro de los criterios de inclusion, se hará participe del personal de salud nombrado o contratado, comprendido entre medicos, licenciados y tecnicos en enfermería, que laboren en un Hospital publico en Chincha en el presente año 2022.

Se excluirá a cualquier otro personal que no forme parte de la atencion en salud, que no pertenezcan a dicho establecimiento o hayan laborado anteriormente,

que se encuentre en periodo vacacional o de licencia y los que no deseen participar.

Con respecto a la muestra, se procede a realizar la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N: Total de la población (155)

Z: 1.96 (95% de confianza)

p: 0.5 probabilidad que ocurra el evento

q: 0.5 probabilidad que no ocurra el evento

d: error de estimación

Por lo tanto, se tiene que la muestra será de 111 personas que conforman el personal de salud.

La muestra va a permitir extrapolar y generalizar resultados observados hacia la población accesible (Otzen y Manterola, 2017).

Es un muestreo de tipo probabilístico. Es un método aleatorio del cual se hace uso para seleccionar una muestra, la característica fundamental es que permite que todos los elementos seleccionados tengan la misma oportunidad (Hernández Sampieri, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para ambos instrumentos se usará la técnica de la encuesta, usando como instrumentos dos cuestionarios para valorar ambas variables del estudio.

El cuestionario es un instrumento que se usa en las ciencias sociales, para obtener y registrar datos, comprende preguntas debidamente elaborados para lograr los objetivos (García, 2003).

Para poder valorar la variable de riesgo psicosocial en la presente investigación, se usará el cuestionario de SUSESO/ISTAS21 en su versión breve, el cual fue realizado por la Superintendencia de Seguridad (SUSESO) y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS).

Esta versión, es usada como un filtro para realizar la identificación del nivel de riesgo psicosocial, consta de 20 preguntas, dividido en 5 dimensiones; la primera son las exigencias psicologicas (items 1 al 5), segundo por el trabajo activo y posibilidad de desarrollo (iteam 6 al 10), la tercera dimension es apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (items 11 al 15), cuarta dimension compensaciones (iteams 16 al 18); por ultimo, la quinta dimension es la doble presencia (items 19 al 20). Cada una de las dimensiones tiene una escala de medición distinta, para ser interpretado como “BAJO”, “MEDIO” o “ALTO” y de estar forma medir el nivel de riesgo,

Tabla 3

Puntajes y niveles de riesgo psicosocial

Dimensiones de riesgo psicosocial	Puntajes		
	Bajo	Medio	Alto
Exigencia psicológica	5-11	12-18	19-25
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	5-11	12-18	19-25
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	5-11	12-18	19-25
Compensaciones	3-6	7-10	11-15
Doble presencia	2-4	5-7	8-10

Con respecto al instrumento para medir la variable de clima organizacional, fue elaborada por el comité tecnico del Ministerio de Salud en el Perú, con el fin de implementar planes de mejora, según R.M. 623-2008-MINSA (Ministerio de Salud, 2008).

Se encuentra compuesta de 34 items, que se encuentran divididos en 3 dimensiones; la primera dimension acerca de cultura organizacional (items 1,8,9,20,22,23,24,26,31, 32 y 33), la segunda dimension acerca del diseño organizacional (2,3,6,10,13,14,27,29,30 y 34); por ultimo, la dimension de potencial humano (4,5,7,11,12,15,16,17,18,19,21,25 y 28). Cada una de las dimensiones tiene una escala de medición distinta, para ser interpretado como “BAJO”, “MEDIO” o “ALTO” y de esta forma medir el nivel de riesgo.

Tabla 4

Evaluación del clima organizacional global

Variable	Rango de puntuación	Bajo	Medio	Alto
Clima organizacional global	34-79	80-125	56 - 84	126-170

3.5. Procedimiento

En primer lugar, se solicitará el permiso de la jefatura de un Hospital publico de Chincha para la ejecución del estudio dentro del establecimiento de salud, posterior a ello, se brindará el consentimiento informado a todos los participantes que acepten formar parte, de forma voluntaria, previo al llenado se explicará todo de forma detallada e incluso las razones y motivos de la investigación.

Luego de la firma del mismo, se ejecutará ambos instrumentos para medir las dos variables y luego buscar determinar los tipos de riesgo psicosocial y como es el clima laboral según la aplicación de las tecnicas estadísticas de la investigación descriptiva.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de datos, se procederá a la tabulación de la información en Microsoft Excel® y IBMSPSS® para poder expresar todos los resultados obtenidos mediante una tabla estadística descriptiva, con frecuencias y gráficos..

3.7. Aspectos éticos

Se solicitará la aprobación del director(a) del Hospital para poder realizar el estudio en el establecimiento, además, se brindará un consentimiento informado previo a cada uno de los participante, tomando en cuenta que tiene fines académicos y es de manera anónima.

Se informará al personal de salud que los resultados no tendrán malos fines, se respetará el principio de no maleficiencia y la confidencialidad de la información. Por ultimo, respecto al principio de beneficencia, los resultados obtenidos serán para su beneficio por la participación en el estudio.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

V1: Riesgo Psicosocial del personal de salud de un hospital publico de chincha, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0.0
	Medio	48	43,2
	Alto	63	56,8
	Total	111	100,0

Del análisis de la tabla 5 de la variable se concluye que, del total de encuestados el 56.76% respondió alto, y 43.24% manifestaron nivel medio, sobre el nivel de riesgo psicosocial.

Tabla 6

Frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo psicosocial

Dimensiones	Nivel	n	%
D1:Exigencia Psicológica	Bajo	4	3.6
	Medio	49	44.1
	Alto	58	52.3
D2:Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Medio	31	27.9
	Alto	80	72.1
D3:Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Medio	25	22.5
	Alto	86	77.5
D4:Compensaciones	Bajo	6	5.4
	Medio	60	54.1

	Alto	45	40.5
	Bajo	34	30.6
D5:Doble presencia	Medio	66	59.5
	Alto	11	9.9

Del análisis de la tabla 6 sobre las dimensiones de la variable riesgo psicosocial, se concluye que el 3.6% manifestaron de nivel bajo, 44.1% del nivel medio y 52.3% de nivel alto respecto a la dimensión exigencia psicológica, el 27.9% manifestaron de nivel medio y el 72.1% de nivel alto, respecto a la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo; 22.5% manifestaron de nivel medio y el 77.5% de nivel alto, respecto a la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; el 5.4% manifestaron de nivel bajo, el 54.1% de nivel medio y el 40.5% de nivel alto, respecto a la dimensión compensaciones y 30.6% manifestaron de nivel bajo, el 59.5% de nivel medio y el 9.9% de nivel alto, respecto a la dimensión doble presencia.

Tabla 7

V2: *Clima organizacional del personal de salud de un hospital público en chincha, 2022*

		n	Porcentaje
Válido	Bajo	20	18,0
	Medio	84	75,7
	Alto	7	6,3
	Total	111	100,0

Del análisis de la tabla 7, de la variable clima organizacional, se concluye que del total de encuestados el 6.31% respondieron de nivel alto, el 75.68% de nivel medio y el 18.02% nivel bajo.

Tabla 8

Frecuencia de las dimensiones de la variable Clima organizacional

		n	Porcentaje
Cultura Organizacional	Bajo	19	17,1
	Medio	82	73,9
	Alto	10	9,0
Diseño Organizacional	Bajo	29	26,1
	Medio	69	62,2
	Alto	13	11,7
Potencial Humano	Bajo	5	4,5
	Medio	19	17,1
	Alto	87	78,4

Del análisis de la tabla 8, de la dimensión cultura organizacional, se concluye que del total de encuestados el 9.01% respondieron de nivel alto, el 73.87% de nivel medio y el 17.12% nivel bajo. De la dimensión diseño organizacional, se concluye que del total de encuestados el 11.71%1% respondieron de nivel alto, el 62.16% de nivel medio y el 26.1% de nivel bajo. De la dimensión potencial humano, se concluye que del total de encuestados el 78.38% respondieron de nivel alto, el 17.12% de nivel medio y el 4.50% de nivel bajo.

4.2. Resultados Inferenciales

H₀: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chíncha, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chíncha, 2022.

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chíncha.

			Riesgo Psicosocial	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,251
	Psicosocial	Sig. (bilateral)	.	,008
		N	111	111
	Clima	Coeficiente de correlación	-,251	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,008	.
		N	111	111

El resultado del análisis inferencial reveló que hubo significancia estadística en el contraste, el valor obtenido fue menor al propuesto ($p=0.008 < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza hipótesis nula, afirmando que existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chíncha. En base a la escala valorativa de Pebe (2018) se indica que la relación tuvo un nivel de correlación negativa baja, pues el coeficiente obtenido fue igual, -0.251 negativo, lo que permite determinar que la relación es inversa. Concluyendo que a medida que el riesgo psicosocial se incrementa el clima organizacional disminuye de manera significativa.

Hipótesis específicas

- H_{1.0} : No existe una relación significativa entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud
- H_{1.1} : Existe una relación significativa entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud.

- H_{2.0} : No existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud.
- H_{2.1} : Existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud.

- H_{3.0} : No existe una relación significativa entre el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud
- H_{3.1} : Existe una relación significativa entre el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud

- H_{4.0} : No existe una relación significativa entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud.
- H_{4.1} : Existe una relación significativa entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud.

- H_{5.0} : No existe una relación significativa entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud.
- H_{5.1} : Existe una relación significativa entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud.

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman para medir la relación entre las dimensiones del riesgo psicosocial y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chincha.

Rho de Spearman		Exigencia Psicológica	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Compensaciones	Doble presencia	Clima Organizacional
Exigencia Psicológica	Coefficiente de correlación	1,000	,120	,046	,201	,323	-,329
	Sig. (bilateral)	.	,210	,635	,034	,001	,000
	N	111	111	111	111	111	111
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Coefficiente de correlación	,120	1,000	,241	,117	,056	,005
	Sig. (bilateral)	,210	.	,011	,220	,559	,955
	N	111	111	111	111	111	111
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	,046	,241	1,000	,222	-,109	,181
	Sig. (bilateral)	,635	,011	.	,019	,254	,057
	N	111	111	111	111	111	111
Compensaciones	Coefficiente de correlación	,201	,117	,222	1,000	,196	-,176
	Sig. (bilateral)	,034	,220	,019	.	,039	,065
	N	111	111	111	111	111	111
Doble presencia	Coefficiente de correlación	,323	,056	-,109	,196	1,000	-,388
	Sig. (bilateral)	,001	,559	,254	,039	.	,000
	N	111	111	111	111	111	111
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	-,329	,005	,181	-,176	-,388	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,955	,057	,065	,000	.
	N	111	111	111	111	111	111

El resultado del análisis inferencial de la dimensión exigencia psicológica y clima organizacional, reveló que hubo significancia estadística en el contraste, el valor obtenido fue menor al propuesto ($p=0.000 < 0.05$), Por lo tanto, se rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna afirmando que existe una relación significativa entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal

de salud. En base a la escala valorativa de Pebe (2018) se indica que la relación tuvo un nivel de correlación negativa baja, pues el coeficiente obtenido fue igual a -0.329, lo que permite determinar que la relación es inversa, concluyendo que a medida que la exigencia psicológica se incrementa el clima organizacional disminuye de manera significativa.

El resultado del análisis inferencial de la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo reveló que hubo significancia estadística en el contraste, el valor obtenido fue mayor al propuesto ($p=0.955 < 0.05$), Por lo tanto, se acepta hipótesis nula y se rechaza hipótesis alterna afirmando que no existe una relación significativa entre el trabajo activo, posibilidad de desarrollo y el clima organizacional del personal de salud. En base a la escala valorativa de Pebe (2018) se indica que la relación tuvo un nivel de correlación positiva muy baja, pues el coeficiente obtenido fue igual a 0.005, lo que permite determinar que la relación es directa, concluyendo que medida que el trabajo activo y posibilidad de desarrollo se incrementa el clima organizacional se incrementa.

El resultado del análisis inferencial de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, reveló que hubo significancia estadística en el contraste, el valor obtenido fue mayor al propuesto ($p=0.057 > 0.05$), Por lo tanto, se acepta hipótesis nula y se rechaza hipótesis alterna afirmando que no existe una relación significativa entre apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud. En base a la escala valorativa de Pebe (2018) se indica que la relación tuvo un nivel de correlación positiva muy baja, pues el coeficiente obtenido fue igual a 0.181, lo que permite determinar que la relación es directa, concluyendo que medida que el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se incrementa el clima organizacional se incrementa.

El resultado del análisis inferencial de la dimensión compensaciones reveló que hubo significancia estadística en el contraste, el valor obtenido fue mayor al propuesto ($p=0.065 > 0.05$), Por lo tanto, se acepta hipótesis nula y se rechaza

hipótesis alterna afirmando que no existe una relación significativa entre compensaciones y el clima organizacional del personal de salud. En base a la escala valorativa de Pebe (2018) se indica que la relación tuvo un nivel de correlación negativa muy baja, pues el coeficiente obtenido fue igual a -0.176, lo que permite determinar que la relación es inversa, concluyendo que medida que las compensaciones se incrementa el clima organizacional disminuye.

El resultado del análisis inferencial de la dimensión doble presencia reveló que hubo significancia estadística en el contraste, el valor obtenido fue menor al propuesto ($p=0.000<0.05$), Por lo tanto, se rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna afirmando que existe una relación significativa entre doble presencia y el clima organizacional del personal de salud. En base a la escala valorativa de Pebe (2018) se indica que la relación tuvo un nivel de correlación negativa muy baja, pues el coeficiente obtenido fue igual a -0,388, lo que permite determinar que la relación es inversa, concluyendo que medida que la doble presencia se incrementa el clima organizacional disminuye.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la investigación realizada entre riesgos psicosociales y el clima organizacional, se determinó que si existe una relación debido a que conforme se incrementa los riesgos psicosociales el rendimiento laboral disminuye en ese sentido podemos decir que hay una relación de tipo indirecta; según las técnicas de la estadística descriptiva si han evidenciado que 56.8% manifestaron que el hospital existe un riesgo psicosocial de nivel alto y el 43.24% indicaron que este riesgo el nivel medio, mas no se halló opiniones respecto al nivel bajo.

Así mismo en sus dimensiones se observa qué respecto a exigencia psicológica, un 3.6% manifestaron el nivel bajo, el 44.1% de nivel medio y el 52.3% del nivel alto; sobre el trabajo activo y posibilidad de desarrollo el 27.9% manifestaron el nivel medio y el 72.1% del nivel alto; también respecto a apoyos sociales en empresa el 22.5% indicaron de nivel medio y el 77.5% del nivel alto; sobre compensaciones el 5.4% de nivel bajo, 54.1% indicaron de nivel medio y el 40.5% de nivel alto y por último la dimensión doble presencia mencionaron un 30.6% de nivel bajo, 59.5% de nivel medio y 9.9% de nivel alto.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la variable riesgo psicosocial y sus dimensiones se observa que existen una mayor exigencia psicológica, lo que incide en un mal manejo del clima laboral, ya que genera en el personal descontento y cambio de humor lo cual se expresa su rendimiento diario y en el trato con los pacientes; igualmente el trabajo activo y posibilidad de desarrollo un alto porcentaje indicaría un beneficio para el clima laboral, también en apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, se manifestaron un buen porcentaje como un nivel alto debido a que el hospital si realiza apoyo social y esto mejora el clima laboral, respecto a compensaciones se observó el nivel medio como respuesta más prevalente debido a ello se puede deducir que el hospital no enfatiza en actividades de compensación y beneficio para el personal de salud y la doble presencia igualmente predomina el nivel medio.

Cabe mencionar que los riesgos psicosociales, son una consecuencia de la organización y gestión del talento humano, también del contexto social en que se trabaja, lo que causa un agotamiento o estrés laboral y cuyas causas es precisamente la excesiva carga laboral, exigencias, falta de claridad en definir la función, no participar en tomar decisiones, inseguridades, falta de comunicación, también el acoso psicológico y sexual o actitudes de violencia, solo se presenta riesgos psicosociales cuando no hay un respaldo debido al trabajador que es el que tiene que recibir un ambiente laboral adecuado de estar motivado para desarrollar sus funciones, por eso los hospitales deberían fomentar un buen entorno sicosocial a fin de lograr un alto rendimiento y desarrollo así como un estado de bienestar mental y físico.

Respecto al clima organizacional, se observado que es 75.7% dijeron de nivel medio, el 18% de nivel bajo y solo el 6.3% nivel alto, sobre cultura organizacional el 73.9% manifestaron de nivel medio, al 17.1% de nivel bajo y el 9% de nivel alto, sobre el diseño organizacional de 26.1% dijeron de nivel bajo, el 62.2% de nivel medio y el 11.7% de nivel alto, sobre el potencial humano el 78.4% dijeron alto el 17.1% medio y el 4.5% del nivel bajo.

Cabe mencionar que de acuerdo con los resultados obtenidos los encuestados manifestaron en mínimo porcentaje por el nivel alto lo que quiere decir es que no están de acuerdo con el clima laboral que se le está presentando, esto es provocado por la exigencia laboral y por la falta de respaldo al trabajador de salud, tanto en el aspecto motivacional como con la implementación de recursos disponibles para cumplir con los protocolos de bioseguridad.

Al respecto se debe considerar qué clima laboral depende de la satisfacción laboral de los colaboradores y es uno de los aspectos que más afecta a la organización y a la calidad de vida. por eso es necesario reconocimiento, la seguridad, buen ambiente laboral, contar con los equipos necesarios para la protección a fin de superar la insatisfacción, de esta manera mejora también la relación con los pacientes y familiares de los pacientes, de ser así se deben elaborar planes de comunicación el interior del hospital a fin de que se pueda mejorar las

relaciones laborales y se puedan atender las demandas creando un buen clima laboral, esto es un desafío para la gestión hospitalaria o sea que debe cumplir con las demandas de atención en salud y cambio brindado estabilidad y seguridad laboral a los trabajadores de salud.

Los resultados de análisis inferencial, para el cual se aplicó el Rho de Spearman, que relacionó el riesgo sicosocial el clima organizacional, en una muestra de 111 profesionales de salud; se determinó que si hay relación entre ambas variables pues arrojó un p-valor: $0.008 < 0.05$, Y un coeficiente de correlación de -0.251 , lo que indica que es una relación inversa, En este sentido se puede afirmar que a medida que el riesgo psicosociales aumenta el clima organizacional disminuye, qué es lo que está ocurriendo en la investigación

Respecto a los resultados del análisis inferencial entre la dimensión exigencias psicológicas y la variable clima organizacional se halló un p-valor de $0.00 < 0.05$, lo que determinó que, si hay relación, y un coeficiente de correlación de -0.329 , lo que indica que hay una correlación negativa inversa. En este sentido se puede afirmar que a medida que las exigencias psicológicas se incrementan, el clima laboral disminuye. Estas exigencias psicológicas son aquellas actitudes que tomó los directivos cuando presionan al personal, Con más horas de trabajo, más carga laboral o exigiéndoles el desarrollo de una función que no le habían designado, también cuando se le exige desarrollar funciones sobre los cuales no se tuvo una capacitación previa y el personal no está preparado, asimismo también cuando se le ordena realizar actividades con pacientes para los cuales requiere de material de protección.

Respecto a los resultados del análisis inferencial entre la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo y la variable clima organizacional se halló un p-valor de $0.955 > 0.05$, lo que determinó que, no hay relación, y un coeficiente de correlación de 0.005 , lo que indica que hay una correlación positiva muy débil. En este sentido se puede afirmar que a medida que el trabajo activo y posibilidad de desarrollo se incrementan, el clima laboral mejora; Cabe mencionar que esta actividad debe ser direccionada por los encargados y responsables del área para

que de esta forma se asigne el trabajo con una finalidad de aprovechar la potencialidad del trabajador y de esta forma desarrollarlo hacia mejores funciones, lo que en la empresa ocurre pero en menor cantidad, pues lo que estadísticamente resulta que no hay relación.

Respecto a los resultados del análisis inferencial entre la dimensión apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y la variable clima organizacional se halló un p-valor de $0.057 > 0.05$, lo que determinó que, no hay relación, y un coeficiente de correlación de 0.181, lo que indica que hay una correlación positiva muy débil. En este sentido se puede afirmar que a medida que el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se incrementa, el clima laboral mejora. Lo que la empresa está ocurriendo pero en mínimas cantidades expresado por el bajo nivel de correlación, por lo tanto, el apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo, se refiere a un concepto relativamente nuevo y que se encuentran relacionados con el estrés y la salud integral del individuo, diversos autores han elaborado conceptos sobre ella y se puede entender qué se refiere a la presencia o ausencia de los recursos que sirven de apoyo psicológico y provienen de personas importantes en el hospital, por lo tanto el trabajador de salud siente que se preocupan por ellos y los estima haciéndoles pertenecer a una red de comunicación y de obligaciones compartidas, específicamente se refiere al nivel de satisfacción de las necesidades básicas por medio de la interacción con otras personas. lo que no ocurre un ambiente hostil y cerrado.

Respecto a los resultados del análisis inferencial entre la dimensión compensaciones en la empresa y la variable clima organizacional se halló un p-valor de $0.065 > 0.05$ lo que determinó que, no hay relación, y un coeficiente de correlación de -0.176, lo que indica que hay una correlación inversa muy débil. En este sentido se puede decir que la empresa no se está efectuando compensaciones a favor de los trabajadores de salud lo cual no favorece al clima laboral ya que ese tipo de actividad, genera un alto riesgo de salud por contagio, si bien es cierto los mecanismos son diferentes tratados en un hospital público a un centro médico privado podemos decir que las conversaciones siempre deben existir y deben ser

expresadas como remuneraciones extras de tipo salarios o bonos, también en productos como los fondos de alimentos, los cuales tienen un efecto positivo ya que generan mayor motivación y mejoran el bienestar de los trabajadores, también puede ser la flexibilidad horaria, y un plan de carrera; Por otro lado, la organización también se beneficia porque de esta manera atrae personal calificado, mantiene los empleados actuales, procede con equidad, alienta al mayor rendimiento y cumplen con las normas legales.

Respecto a los resultados del análisis inferencial entre la dimensión doble presencia y la variable clima organizacional se halló un p-valor de $0.00 < 0.05$ lo que determinó que, si hay relación, y un coeficiente de correlación de -0.388 , lo que indica que hay una correlación inversa débil. Lo que indica que a mayor doble presencia el clima laboral disminuyó. Y esto se debe aquellos trabajadores de salud deben atender a las demandas propias de sus labores así como también cuando están fuera del entorno laboral tienen que atender las responsabilidades y obligaciones domésticas; por ello representa un riesgo psicosocial ya que las presiones que ejercen en ambos entornos provocan estrés y luego alterar su estado emocional, en realidad es el mismo individuo respondiendo a dos entornos por eso se le llama doble presencia o doble carga de trabajo, esta dimensión se relaciona con la organización y las condiciones de trabajo que ofrece así como por los factores del entorno familiar el cual el definido como trabajo no remunerado.

En cuanto a la hipótesis general corresponde a que existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público en Chíncha, 2022; Palacios-Ramos, (2019), sostuvo en su investigación el 78.8% tuvo un riesgo bajo de factores psicosociales, las condiciones de trabajo un 85.5% que sostuvieron carga de trabajo y el 64.5% por las remuneraciones, manifestando que una buena práctica organizacional saludable va mejorar el ámbito laboral y debe considerarse los motivos de preocupación que tienen los trabajadores. Abanto, (2018), sostuvo que hay significancia entre las variables, y en su investigación el 66% manifestaba un nivel medio de riesgo

psicosocial, y demostró estadísticamente que a mayor riesgo psicosocial, mayor estrés en el profesional de salud.

En cuanto a la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público en Chíncha, 2022; ; Bravo Hoyos (2019), también manifiesta que una de las principales causas son las exigencias psicológicas. Cabe mencionar que las exigencias psicológicas se producen cuando hay una gran cantidad o volumen de trabajo y un reducido tiempo disponible para ejecutarlo es decir, sucede cuando hay mucho trabajo y no se puede realizar en el tiempo previsto, lo que tiene que ver precisamente con los hospitales públicos ante la falta de personal, deficiente medida del tiempo y la planificación equivocada, también pudo originarse cuando la remuneración no compensa el trabajo realizado, y cuando se le exige más horas de trabajo de normalmente establecido.

En cuanto a la hipótesis específica 2: No existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chíncha, 2022; para el desarrollo del trabajo activo se requiere de buenas condiciones del ambiente laboral, por lo que manifiesta que las buenas condiciones de trabajo permitirán desarrollar mejor sus funciones. Esta dimensión se refiere de la autonomía que tiene el trabajador cuando él mismo puede decidir a flexibilizar sus horarios, métodos, procesos y le permiten tener iniciativa, es muy relevante por qué incluye el desarrollo de habilidades lo que elevaba inicial personalmente y lo haría al trabajador más competente.

En cuanto a la hipótesis específica 3: No existe una relación significativa entre el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo, y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chíncha, 2022; Por otro lado, Bravo Hoyos (2019), también manifiesta que una de las principales causas son la falta de apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo. Espino-Porras et al., (2020), manifestó que uno de los factores psicosociales relevante para el personal de enfermería, donde el 53% alcanzo un nivel alto de riesgo psicosocial, fue el entorno laboral, la falta de apoyo de los directivos por eso llegan a ausentarse. Esta

dimensión es muy importante en la medida en que se revaloriza el personal porque percibe de que son importantes y que los directivos se preocupan por ellos, así también se sienten parte del grupo social que les puede facilitar ayuda y recursos, como sabemos necesidad básica reportear el ser humano es la de tener un grupo de personas que no puedan apoyar lo cual será fundamental para lograr su bienestar, incluso autores mencionan de que con el apoyo de los familiares los enfermos podrían recuperarse.

En cuanto a la hipótesis específica 4: No existe una relación significativa entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chincha, 2022. Por otro lado, Calva (2019), concluye que hay relación de las dos variables, ya que el accionar de los directivos respetando los derechos remunerativos y compensatorios de los profesionales de salud tendrían un efecto positivo en el clima de la organización. Nelson et al., (2018), en su investigación también menciona que una mala compensación crea un mal ambiente laboral. la compensación es saludable en la medida que beneficia al trabajador y por ello el nuevo es un nivel de rendimiento, esta conversación debe ser parte del presupuesto de la empresa el cual debe destinar un porcentaje para su ejecución, es así como en personal se siente reconocido y de empresa se siente satisfecha porque se evidenciará un mejor desarrollo en las funciones.

En cuanto a la hipótesis específica 5: Existe una relación significativa entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chincha, 2022. en este caso hay pocos estudios respecto a esta dimensión pero se entiende de qué es la exigencia que vive un trabajador por responder ante sus responsabilidades laborales y sus obligaciones domésticas, esto partió a raíz de que las mujeres se iniciaron en el mundo laboral y tu vida que compartir el tiempo entre el trabajo es una fábrica y su casa, tratando de cumplir así la doble función de trabajadora y de ama de casa, razón por la cual se elevaron los niveles de estrés sumados al conjunto de factores que integran los riesgos psicosociales.

VI. CONCLUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye:

Primero. - Se determinó que existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional, con un valor obtenido de ($p=0.008<0.05$), y un nivel de correlación negativa baja, (-0.251), lo que permite determinar que la relación es inversa. A medida que el riesgo psicosocial se incrementa el clima organizacional disminuye.

Segundo. - Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión exigencia psicológica y el clima organizacional, con un valor obtenido de ($p=0.000<0.05$), y un nivel de correlación negativa baja, (-0.329), lo que permite determinar que la relación es inversa. A medida que la exigencia psicológica se incrementa el clima organizacional disminuye.

Tercero. - Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión trabajo activo, posibilidad de desarrollo y el clima organizacional, con un valor obtenido de ($p=0.995>0.05$), y un nivel de correlación positiva muy baja, (0.005), lo que permite determinar que la relación es directa. A medida que el trabajo activo y posibilidad de desarrollo se incrementa el clima organizacional mejora.

Cuarto. - Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional, con un valor obtenido de ($p=0.057>0.05$), y un nivel de correlación positiva baja, (0.181), lo que permite determinar que la relación es directa. A medida que el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo sube el clima organizacional mejora.

Quinto. - Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión compensaciones y el clima organizacional, con un valor obtenido de ($p=0.065>0.05$), y un nivel de correlación positiva baja, (-0.176), lo que permite

determinar que la relación es inversa. A medida que las compensaciones suben el clima organizacional no mejora.

Sexto. - Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión doble presencia y el clima organizacional, con un valor obtenido de ($p=0.000>0.05$), y un nivel de correlación positiva baja, (-0.388), lo que permite determinar que la relación es inversa. A medida que la doble presencia sube el clima organizacional no mejora

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados y conclusiones obtenidos se recomienda a los directivos del hospital:

Primero. - Sobre riesgo psicosocial y el clima organizacional, a fin de que exista un buen clima laboral o saludable se recomienda que se analicen las causas que producen el riesgo psicosocial y determinan la más relevante para que a partir de ello se programen actividades que minimicen estos factores.

Segundo. - Sobre la dimensión exigencia psicológica y el clima organizacional, a fin de que exista un buen clima laboral se recomienda que se planifiquen las actividades laborales de tal manera que no provoquen exigencias de turnos no programados, extensión de horarios, y la realización de horas extras o guardias sin previo aviso o programación.

Tercero. - Sobre la dimensión trabajo activo, posibilidad de desarrollo y el clima organizacional, a fin de que exista un buen clima laboral se recomienda que se mejore la estructura física, sea ambientes de descanso, de tomar alimentos, mejorar el entorno para que así se desarrollen mejor las funciones de los profesionales de salud.

Cuarto. - Sobre la dimensión apoyo social en la empresa y el clima organizacional, se recomienda al hospital designe personas responsables de brindar apoyo a los trabajadores de salud que necesitan, y que programen eventos deportivos, culturales, donde se sienta la cercanía de los directivos con los trabajadores.

Quinto. - Sobre la dimensión compensaciones y el clima organizacional, se recomienda que los directivos del hospital mantengan un constante acercamiento con los trabajadores de salud a fin de evaluar su rendimiento y efectuar estímulos

económicos o bonos de alimentos u otros con la finalidad de que se sientan reconocidos en su labor desempeñada.

Sexto. - Sobre la dimensión doble presencia y el clima organizacional, en este sentido, el hospital debe tener un área de asistencia social que apoye con charlas psicológicas a los trabajadores de salud, porque muchos cumplen doble función y tienen doble exigencia tanto en sus hogares como en su centro laboral, lo que genera estrés y abatimiento, más aún en épocas de pandemia o contagio en que se manifestó la crisis sanitaria, se elevó la exigencia en ambos entornos.

REFERENCIAS

- Abanto, Y. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez, E., & Bernal, C. (2017). Modelo de Innovación Abierta: Énfasis en el Potencial Humano. *Información tecnológica*, 28(1), 65-76. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v28n1/art07.pdf>
- Amezcu, E., Perez, V., & Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*(1), 33-37. Obtenido de <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bravo, D. (2019). *Riesgo psicosocial y clima organizacional percibido por los profesionales de salud en tres establecimientos de la Red de salud Túpac Amaru-2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37884/Bravo_HD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calva, E. (2019). Clima organizacional y su relacion con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Publica en la provincia de Guayas. *Posgrados*, 1-17. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPS-GT003042.pdf>

- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Candia, M. (2016). *Manual de uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21*. Santiago: Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2017/12/Anexo-1-Circular-3243-Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSESO-ISTAS-21.pdf
- Castillo, M. (2019). *Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público - 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, N. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia y Trabajo*, 155-160. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- CEM. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Málaga: Confederación de Empresas Málaga. Obtenido de https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México DF: McGrawHill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chivaka, R. (2018). Organizational design and development. *Chivaka*, 1-10. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323430759_ORGANISATIONAL_DESIGN_AND_DEVELOPMENT
- Cortez, S. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Trujillo, 2016. *Revista de Ciencia y Tecnología*,

13(3), 103-112. Obtenido de
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1882>

Delgado, V., Rey, M., & Lopez, A. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 24-33. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-24.pdf>

Dressler, G., & Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos*. Mexico DF: Prentice Hall. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & Matury, H. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(3), 195-214. Obtenido de https://ejmcm.com/article_8353_5a8202228afdddb83470225ea62b0a4e.pdf

Espino, C., Luna, M., Flores, L., Brito, M., & Gomez, I. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 317-327. Obtenido de <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/732/666>

Fernandez, H., & Solari, G. (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. *Ciencia & trabajo*(60), 194-199. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00194.pdf>

García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. 29. Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Hannis, R., Osei, J., Sorooshian, S., & Aikhuele, D. (2018). Importance of employer-employee relationship towards the growth of a business. *Quality - Access to Success*, 19(166), 42-49. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/327963541_Importance_of_employer-employee_relationship_towards_the_growth_of_a_business

Hernández Sampieri, F. B. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

INSST. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Datos abiertos. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Kapur, R. (2020). Characteristics of Effective Leadership. *University of Delhi*, 1-20. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/344348836_Characteristics_of_Effective_Leadership

Leyton, C., Valdes, S., & Huerta, C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista Salud Publica*, 19(1), 10-16. Obtenido de <https://scielosp.org/pdf/rsap/2017.v19n1/10-16/es>

Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana*. Samborondon: Universidad ECOTEC. Obtenido de <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., Martínez, A., Vásquez, P., Vargas, A., & Fikri, N. (2018). Staff burnout and psychosocial risk factors in a long-stay hospital in Spain. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11), 18. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/csp/a/gcDsKvjTwjMsgfinkQL6SDyt/?format=pdf&lang=es>

Ministerio de Salud. (2008). Metodología para el estudio del clima organizacional. 44. Obtenido de

file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/Cuestionario%20de%20clima%20o
rganizacional-%20MINSA%20PERU%20(2).pdf

- MINSAL. (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Santiago: Gobierno de Chile. Obtenido de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- MINSAL. (2020). *Plan de Salud Mental Perú 2020-2021*. Lima. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Montilla, L., Sanchez, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina*, 5(2), 1-22. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376>
- Moreno, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 1-262. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: CEIL-CONICET. Obtenido de <https://www.cytod.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Nieuwenhuijsen. (2012). Efectos del trabajo en la salud: factores psicosociales de riesgo. (E. P. Zaragoza, Ed.) *For Undergraduate teaching of occupational Medicine*. Obtenido de <https://emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>
- Obiri, J., Jie, M., Liao, J., Xang, 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(47), 1-10. Obtenido de

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-019-4278-8.pdf>

Orozco, M., Zuluaga, Y., & Pullido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1-16. Obtenido de <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308/2099>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 15(1), 227-232. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palacios, E. (2019). Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 192-202. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/978/829>

Pebe, K. (2018). *La gestión de procesos y la formalización de las mypes en la municipalidad de Puente Piedra*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24789/Pebe_GKA.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Peña, H., & Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *INNOVAR*, 3(7), 177-192. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Pessoa, P., & Lucca, S. (2021). Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(3), 1-7. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/?format=pdf&lang=en>

Riad, M. (2019). Impact of Organizational Conflict Strategies on Organizational Commitment at Public Universities in the North Region of Jordan.

- International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(4), 182-194. Obtenido de https://hrmars.com/papers_submitted/3483/Article_19_Impact_of_Organizational_Conflict_Strategies.pdf
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Universidad Complutense de Madrid*(44), 33-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACMIED*, 20(4), 67-75. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf>
- Sierra, E. (2020). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO*, 35(1), 7-26. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2471>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2018). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v35n1/0212-9728-ap-35-01-106.pdf>
- Tomaschek, A., Lanfer, S., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the “Healthy Workplace Screening. *Safety Science*, 101, 197-208. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753517311293>
- UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Lienzo Gráfico. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

- Vallejo, F., Rubio, O., & Medranda, R. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 5(4), 4-16. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7152618#:~:text=Se%20concluye%20que%20los%20m%C3%A9dicos,de%20extremo%20sufrimiento%20y%20dolor.>
- Vega, N. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *Ipsa Scientia*, 5(1). Obtenido de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/995>
- Vega, S. (2001). Risque psychosocial: le model demande-control- support social. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 7. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. (P. Universidad Privada del Norte, Ed.) *Revista Cubana de Salud Pública*, 2. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Villacreces, G. (2020). Psychosocial risk factors of the administrative staff of a Higher Education Institution, results for transformational leadership. *Revista San Gregorio*. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n40/2528-7907-rsan-40-00001.pdf>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital de Chincha, 2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital de Chincha, 2022?;</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital de Chincha, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chincha, 2022;</p> <p>Objetivos secundarios:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chincha, 2022;</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chincha, 2022;</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el apoyo</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La hipótesis general corresponde a: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chincha, 2022; y como hipótesis secundarias:</p> <p>Existe una relación significativa entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chincha, 2022; y como hipótesis secundarias</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chincha, 2022; y como hipótesis secundarias</p>	<p>Variable 01</p> <p>Riesgo Psicosocial</p> <ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Compensación Doble presencia <p>Variable 02</p> <p>Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Cultura organizacional Diseño organizacional Potencial humano 	<p>Tipo y diseño</p> <p>Cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>111 profesionales de salud del hospital público de Chincha.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>2 cuestionarios: riesgo psicosocial y clima organizacional</p>

<p>personal de salud en un Hospital de Chíncha, 2022? ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital de Chíncha, 2022? y</p> <p>¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital de Chíncha, 2022?.</p>	<p>social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chíncha, 2022;</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chíncha, 2022;</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud en un hospital público de Chíncha, 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chíncha, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la compensación y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chíncha, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la doble presencia y el clima organizacional del personal de salud en un Hospital público de Chíncha, 2022.</p>		
---	---	--	--	--

ANEXO 2.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<i>Riesgo Psicosocial</i>	Los riesgos psicosociales en el trabajo están asociados con factores organizacionales laborales, ambos son influyentes en la salud del trabajador, tanto en su conducta como su salud sea positivo o negativo (Moreno, 2011).	Los riesgos psicosociales están agrupados en cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensación y doble presencia. (Candia et al., 2016)	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Nivel bajo 20-46 Nivel medio 47-73 Nivel alto 74-100
				Exigencias cognitivas	
				Exigencias emocionales	
				Exigencias de esconder emociones	
				Exigencias sensoriales	
				Exigencias cuantitativas	
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	
				Control sobre el tiempo de trabajo	
				Posibilidad de desarrollo	
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Sentido del trabajo	
				Integración	
				Influencia en el trabajo	
				Control sobre el tiempo de trabajo	
				Responsabilidad ante tareas	
				Realizar tareas diferentes	
Compensación	Recibir ayudar del jefe				
	Ayuda del compañero				
	Resolución de conflictos				
				Preocupación de estabilidad laboral	
				Cambio de actividad tareas	
				Reconocimiento laboral	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<i>Clima organizacional</i>	Chiavenato (2009) como “un ambiente interno o atmosfera psicologica donde van a estar diferentes miembros de una compañía y esta va a estar relacionado con cierto grado de motivacion y aliento a cada uno de los que lo conforman”.	El clima organizacional se dimensiona en cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. Salazar et al (2009)	Cultura organizacional	Conflicto y cooperación	Nivel Bajo 34-79
				Motivación	
				Identidad	
			Diseño organizacional	Remuneración	Nivel Medio 80-124
				Toma de decisiones	
				Comunicación organizacional	Nivel Alto 125-170
			Estructura		
			Recompensa		
			Confort		
			Potencial humano	Innovación	
Liderazgo					
	Recompensa				

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Exigencias psicológicas						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Trabajo activo y desarrollo de actividades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					

13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Compensaciones						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Doble presencia						
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (Para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hace					
2	Me río de bromas.					
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
4	La innovación es característica de nuestra organización					
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					

7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
9	Las cosas me salen perfectas					
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
14	En mi organización participo en la toma de decisiones					
15	Estoy sonriente					
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
18	La limpieza de los ambientes es adecuada					
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización					
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
22	Cometo errores					
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito					
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
27	Mi salario y beneficios son razonables					

28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño					
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar Apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo					
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
32	He mentido					
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					

ANEXO 4. BAREMO DE RHO DE SPEARMAN

Escala de valore de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Pebe, 2018)



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en el Personal de Salud de un Hospital Publico de Chincha-Perú, 2022

", cuyo autor es QUISPE REYMUNDO NOEMI ADEBELUZ, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 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, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN DNI: 16735482 ORCID 0000-0003-2774-1207	Firmado digitalmente por: JVERTIZO el 08-08-2022 23:20:51

Código documento Trilce: TRI - 0404486