



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Factores de riesgos psicosociales y su relación con el
clima laboral del personal de salud de un Hospital

Barranca Cajatambo, 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
de Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Ortega Blas, Celia Karina

Código ORCID: 0000-0002-8717-4577

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: 0000-0002-3539-7517

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

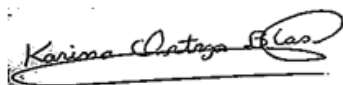
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Ortega Blas, Celia Karina, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Factores de riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo, 2022”, Asesorado por el Docente Dr. Molina Torres, Jose Gregorio, CE N° 003560692, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:212574789, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Ortega Blas, Celia Karina
 DNI N° 70404188



.....
 Firma del asesor
 Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
 CE N° 003560692

Lima, 06 de Noviembre de 2022

DEDICATORIA

A Dios y a mis abuelitos quienes desde el cielo guían mi camino. A mi madre y padre por ser los pilares fundamentales en mi vida con mucho amor y cariño, les dedico todo mi esfuerzo, a mi hijo por brindarme su apoyo moral.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque sin él nada de esto hubiera sido posible.

A mis abuelitos porque antes de partir me transmitieron las enseñanzas necesarias para poder superar cualquier obstáculo que tuviera en la vida. A mis padres y mi madre, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado, motivado y nunca dejaron de ayudarme hasta en la más mínima.

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

JURADO

PRESIDENTE : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

SECRETARIO : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

VOCAL : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE.....	7
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
1. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problema Específico	13
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	14
1.4.1. Teórico.....	14
1.4.2. Metodológica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3 Práctico	16
1.5. Limitaciones de la investigación	16
1.5.1. Temporal.....	16
1.5.2. Espacial.....	16
1.5.3 Recursos	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17

2.2.	Bases Teóricas	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1.	Factores psicosociales	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.	El clima laboral	27
2.2.3.	Formulación de hipótesis	31
3.	METODOLOGÍA.....	32
3.1.	Método de investigación.....	32
3.2.	Enfoque de investigación.....	32
3.3.	Tipo de investigación.....	32
3.4.	Diseño de la investigación	32
3.5.	Población, muestra y muestreo	33
3.6.	Variables y Operacionalización de variables.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	40
3.9.	Aspectos éticos	41
4.	Aspectos administrativos mejorar la presentación	42
	Referencias.....	44
	ANEXO 2.- Instrumentos	58
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado	64
	Anexos 4: Validez y Confiabilidad.....	65
	Anexo 6: informe del asesor de Turniting	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El propósito de la investigación es determinar la relación que hay entre los factores psicosociales y clima laboral en el personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo, la metodología es de un enfoque cuantitativo, método hipotético - deductivo, diseño no experimental, de corte transversal y de un nivel correlacional. La población está constituida con 155 encuestados del personal de enfermería. Para medir las dos variables se utilizaron dos instrumentos, cuestionario de factores (ISTAS 21) que medirá los factores de riesgos psicosociales y el segundo instrumento de clima laboral con autora: Palma carrillo Sonia en año 2019, origen - Perú.

La variable 1 será medida por medio de las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de actividades, apoyo social en la institución y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, autorrealización e involucramiento laboral, así también se medirá la variable 2 en sus dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral.

Respecto al procesamiento se llegará a utilizar el programa SPSS y MICROSOFT EXCEL, para la prueba estadística se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras claves: Factores de Riesgos Psicosociales, Clima Laboral, Enfermería.

ABSTRACT

This research work aims to "Determine the relationship between psychosocial factors and work environment in the health personnel of a Barranca Cajatambo Hospital" the methodology is a qualitative approach, hypothetical - deductive method, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. The population is made up of 155 respondents from the nursing staff. To measure the two variables, two instruments were used, a questionnaire of factors (ISTAS 21) that will measure psychosocial risk factors and the second instrument of work environment with author: Palma Carrillo Sonia in 2019, origin - Perú.

The variable psychosocial factors will be measured through the dimension's psychological demands, active work and development of activities, social support in the institution and quality of leadership, compensation, double presence, self-realization and work involvement, as well as the variable work climate in its dimensions of self-realization, labor involvement, supervision, communication and labor condition.

Regarding the processing, the SPSS and MICROSOFT EXCEL programs will be used, for the statistical test the Spearman correlation coefficient will be applied.

Keywords: Psychosocial Risk Factors, Work Climate, Nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Se considera que la salud comprende un estado en que la persona goza de bienestar físico, mental en tal sentido cuando se presenta los factores de riesgos psicosocial se presenta una variación de elementos en el ser humano debido al desequilibrio que surgen las diversas enfermedades. Con respecto en lo físico del personal de salud, el estrés llega a variar el clima laboral como hace mención la organización mundial de la salud (OMS) cabe indicar la importancia de todos los trabajadores que se encuentren trabajando (Camacho A. M., 2017)

La organización panamericana de salud (OPS) de la misma manera define que es necesario que el ser humano goce de buena salud y se deben prevenir riesgos en el trabajo, acciones que pueden llegar a causar daño al trabajador y a la vez hacer la prevenir factores de riesgos psicosociales que pueden presentar en la interacción con los demás y el entorno. (OPS, 2016)

De acuerdo con Safety and Health at Work for Agency European (EU-OSHA, 2020) cabe recalcar que la predominancia de estos aspectos en el campo laboral da a conocer el clima laboral y las percepciones sobre aquello, cabe recalcar un índice elevado de ocurrencias dentro del trabajo y a la vez suscitando accidentales de trabajo e enfermedades que da precisión en enfermedades musculoesqueléticas. (EU-Osha, 2022)

Según la organización internacional del trabajo (OIT), manifiesta que es importante evaluar las causas de riesgo psicosociales, el que proviene de los desequilibrios que hay entre las exigencias, capacidades y recursos disponibles que permita afrontar las exigencias, el cual determina el clima laboral. (OPS, 2020)

Actualmente una característica de las sociedades es el estrés laboral, el cual se identifica claramente, según la OMS es la nueva epidemia del siglo XXI, en México aproximadamente hay 90,000 infartos anuales, causados por este mal, estas pérdidas van desde 4,000 a 40,000 millones de dólares anuales medidos en términos de PBI hay pérdidas de 0.5% a 3.5%. (Rodriguez, Guevara, & Anaya, 2017)

Se evidencia en Latinoamérica el fuerte impacto de estos, la ansiedad generalizada, la depresión que es consecuencia de las formas de trabajo a que son expuestos, así como los efectos de biológicos y psicológicos, que complica el normal desempeño de cada trabajador que se encuentre laborando. (Monroy-Castillo & Juárez, 2019)

Se manifiesta en el Perú, factores de riesgos psicosociales ante la cual se ha venido implementando protocolos y normas organizacionales que prevengan y controlen a los trabajadores en su centro laboral, en un estudio realizado en Huánuco en el año 2019 se observó de 62 trabajadores de salud evidenciado riesgos psicosociales por motivos de accidentes en el trabajo, aunque todavía existen rasgos de incredulidad, que dificulta identificarlos (Bravo E. , 2020)

Se observó que el clima laboral presentó el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital categoría III-2, por la existencia de un clima laboral de nivel medio (81.4%), nivel alto (18.6%) en estas condiciones el síndrome de Burnout se presentó como de nivel bajo. (Solis, Zamudio, Matzumura, & Gutiérrez, 2015)

Con respecto al Perú, se reconocieron los riesgos laborales en la Ley 29783, y el D.S N^o 005-2012 – TR, el cual se manifiesta que estos factores afectan el clima laboral somos responsables de los riesgos ocupacionales que ocurren en los trabajadores de salud y que se originan en el propio contexto institucional. (Municipalidad de Lima, 2016)

En este sentido la existencia de los factores de riesgos psicosociales netamente repercute en el estrés y tiene "una alta posibilidad de afectar significativamente la salud de los trabajadores mediano y largo plazo", Nasanovsky (2017); hace mención que el clima de la organización se denomina el ánimo colectivo de los colaboradores de una institución que indica que lo más importante es el engagement o compromiso laboral, se refleja en diferentes servicios que el personal de salud tiene numerosos trabajos por lo que se plantea el estudio de la presente investigación. (Ñique, 2016)

En el año 2020, SUNAFIL recibió 484 órdenes de fiscalización sobre actos de hostigamiento sexual en el cual influye en los riesgos psicosociales en los centros laborales. De ese total, el 98% de los trabajadores fueron los denunciantes. (La República, 2020)

En la actualidad se viene suscitando diversos factores de riesgo psicosociales relacionados con el clima laboral que un fuerte problema para el personal de salud hace que surge un inadecuado desempeño en el trabajo de un hospital afectando a la productividad, según las estadísticas muy especialmente ocasionan problemas en la salud de los trabajadores que se encuentran laborando en diversas áreas que tienen diversas funciones en institución. (Quintana & Tarqui, 2020)

Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral del personal de salud de un hospital de Barranca - Cajatambo, 2022?

1.2.2 Problema Específico

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas y el clima?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión del trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima laboral?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión el apoyo social de una institución y calidad de liderazgo y el clima laboral?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compensación y el clima laboral?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión doble presencia y el clima laboral?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe en los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca – Cajatambo, 2022

1.2.2. Objetivos específicos

Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas y el clima laboral.

Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión del trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima laboral.

Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión el apoyo social de una institución y calidad de liderazgo y el clima laboral.

Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión compensación y el clima.

Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión doble presencia y el clima laboral.

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Teórico

Cabe enfatizar que el estudio es fundamental debido a que recopila la base teórica , estadísticas de los últimos años sobre el clima laboral en el personal de salud y nos ofrece una amplia panorama de la pura realidad a nivel internacional y nacional y así poder captar y observar la realidad local ,

es de relevancia significativa ya que a través de la información recolectada se visualiza o se muestra las consecuencias en el estado de salud del trabajador de salud , y contribuirá en enfatizar los conocimientos científicos acerca de los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral que recientemente viene tomando fuerza a nivel de organismos internacionales y su aplicación e implementación en la legislación en el marco laboral nacional .

Cabe recalcar dentro de las teorías de enfermería ,se encuentra la teoría holística, que consiste en que los seres humanos conservan su total integridad cuando reaccionan ante desafíos externos, y cuando defiende el sistema total, y asegura la capacidad de enfrentarse ante los cambios y mantención de identidad, explicado por energía, integridad de la estructura, integridad de personal e integridad social; y se considera al ser humano como un ente holístico con derechos y deberes; capaz de poder demostrar sus habilidades, conocimientos, expresarse libremente y gozar de un adecuado clima laboral durante el trabajo laboral

Metodológico

En cuanto al aspecto metodológico, se basa en el método científico de acuerdo con una secuencia sistemática y ordenada. Parte de la observación de estos riesgos en un hospital y como repercute en el clima, al cual se plantea las preguntas respectivas, se elaboran objetivos, se fundamenta con teoría científica al respecto, formula hipótesis, y se contrasta a través de estadísticos respectivo. Se utilizará el instrumento ISTAS 21 y la Escala CL-SPC es de autoría de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004 Lima, Perú). FF comprende 50 preguntas aplicando la técnica de Likert, a fin de recolectar datos sobre clima organizacional, ambos cuestionarios responderán a la variable 1 y 2 respectivamente.

1.4.3 Práctico

En el presente trabajo el Investigador deberá usar la lógica que conlleva a la realidad, realizará aportes con criterios científicos, y plantea que las experiencias de conocimientos generarán nuevas ideas que conecten al investigador contribuyendo a incrementar el nivel del profesionalismo universitario.

1.4. Limitaciones de la investigación

1.4.1. Temporal

Es importante la investigación se desarrollará en el tiempo real, en el año 2022.

1.4.2. Espacial

Esta investigación se desarrollará solo en el hospital de barranca Cajatambo, Barranca Lima, Perú.

1.5.3 Recursos

La presente investigación se desarrollará al personal de salud del hospital Barranca Cajatambo y SBS en todas las áreas de trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional se mencionan los siguientes estudios previos: Moyano (Moyano, Noroña, & Vega-Falcón, 2022) en el año 2022, en Ecuador, tuvo como objetivo “analizar la influencia de factores psicosociales de riesgo en el Clima laboral de los trabajadores de un hospital de Ecuador. Fue una investigación de diseño no experimental, transversal y prospectivo, se aplicó a 50 trabajadores, el cuestionario CoPsoq-istas 21, FOCUS-93, y evaluación del estrés. Como resultado, en des favorabilidad, 100%, exigencias psicológicas 94%, doble presencia 90%, los peor calificados. En conclusión, el 80% de la población tiene síntomas fisiológicos y psico emocionales por el estrés, por lo que se determina que los riesgos psicosociales influyen en la percepción negativa sobre clima laboral por el incremento de la sintomatología estresante.

Se ha observado que un alto grado de percepción negativa sobre el clima laboral, siendo el peor calificado las exigencias psicológicas que comprenden las presiones, urgencias en el trabajo las cuales no fueron previstas, y de cada 10 trabajadores hay 8 afectados por el estrés laboral, lo cual merma su rendimiento.

López (López, Cuenca, Bajaña, Merino, & López, 2021) en el año 2021, en México, tuvo como objetivo “determinar los factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario”, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo, corte transversal, sobre una muestra aleatoria de 40 personal de salud, como resultado manifestaron que uno de los factores más

relevantes fue la sobrecarga, riesgo de padecer enfermedades profesionales y horarios laborales. En conclusión, se evidencia que hay estrés y ansiedad como parte de patologías mentales que ocurren por efecto del riesgo psicosocial en el personal de salud.

En la investigación, se observa que los factores más relevantes denominados como riesgos psicosociales son la sobrecarga en el trabajo, el temor hacer contagiado por enfermedades y la distribución de los horarios laborales, lo que conlleva a producir deficiencias en la salud mental.

Espino-Porras et al. (Espino, Luna, Flores, Brito, & Gomez, 2020) en el año 2020, desarrollado en México, en su investigación que buscó “identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen al ausentismo laboral en el personal de enfermería”, fue una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional-causal y transversal, aplicando dos instrumentos en una población de 221 enfermeras. Como resultado se observó que el 53% tiene 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. En conclusión, los factores de riesgo psicosocial son causados por el mismo entorno de trabajo y esto lleva a los colaboradores a ausentarse y un 61.1% de personas manifestaron que se ausentaron por esa razón.

En la investigación se observó que más de la mitad del personal encuestado (51%) está afectado con alto nivel de riesgo psicosocial, y uno de los factores que más influye es el trabajo, eso quiere decir que hay presión psicológica para el cumplimiento de las labores, lo que corresponde a la organización desarrollar estrategias que beneficie al trabajador y por ende a la organización que será valorada según los rendimientos de los colaboradores.

Murrieta (Rivera, Ceballos, & González, 2021) en el año 2020, en México, desarrolló una investigación sobre “relación de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores de Oncología”. Fue una investigación no experimental, transversal, correlacional, cuantitativo. En una muestra de 110 trabajadores de salud, con un instrumento SUCESO-ISTAS 21 y S20/23. Como resultado, se halló relación significativa entre ambas variables con un p valor <0.05 y la dimensión exigencias psicológicas fue la de mayor riesgo (x: 11,24; DE:3,06), luego doble presencia (x: 3,23; DE:1,90 y de menor riesgo ambiente físico (x: 4,32 DE:1,77). En conclusión, se afirma que los trabajadores de salud del área de Oncología tienen mayor riesgo psicosocial y menor satisfacción laboral y ello tiene un impacto negativo en la calidad de atención a los pacientes y familiares.

En la investigación se observó que los trabajadores que atienden pacientes con problemas oncológicos tienen mayor exposición a riesgo psicosocial, dentro de ellos se percibe que es la dimensión de exigencias psicológicas la de mayor relevancia, y esto responde por las características que presentan los tipos de pacientes con eventos inesperados y de emergencia.

También, Calva (Calva, 2019) en el año 2019, en Ecuador, sobre su investigación pretendió “determinar si el clima organizacional se relaciona con los riesgos psicosociales en un hospital de Ecuador”, fue una investigación de tipo aplicada, descriptiva, correlaciona y no experimental, se encuestó a 205 trabajadores de salud de los diversos centros hospitalarios. Como resultado se halló que un 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.

En la investigación, se observó que existe una buena relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en el hospital mencionado ya que de 205 trabajadores el 23.9% manifestó

la presencia de un buen clima laboral, eso responde a la eficiencia de la gestión administrativa y por lo tanto existe un bajo nivel de riesgo psicosocial.

A nivel nacional se mencionan los siguientes estudios previos: Chambi y Tito (Chambi & Tito, 2019) en el año 2020, desarrolló una investigación cuyo propósito fue “determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado”. Fue una investigación de nivel descriptivo, diseño correlacional, transversal, en una población de 128 enfermeras, con un cuestionario versión de SUCESOS ISTAS-21 para riesgo psicosocial y el de desempeño laboral. Como resultado, el 68% tenían nivel medio de riesgo psicosocial, 64.1% con desempeño regular. En conclusión, se determinó a mayor riesgo psicosocial menor es el desempeño laboral, por lo existe una relación significativa.

De acuerdo a los resultados de la investigación se observa que, si hay relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, debido que la falta de control de los riesgos por la organización va a tener repercusión en la productividad o rendimiento de los enfermeros.

Guanillo y Tello ((Guanilo & Tello, 2019) en el año 2019, desarrolló una investigación cuyo propósito fue “determinar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y la satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Pacasmayo”. Fue una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal, con una muestra de 20 enfermeras, se aplicó los instrumentos de DECORE diseñado por Luceño y Martin Melia y Peiró (1998). Como resultado percibieron que los factores son de nivel saludable, demandas laborales 40%, apoyo organizacional 65%, control 65% y recompensa 45%, el nivel de satisfacción 45% satisfecho, 30% indiferente y 25% insatisfecho. En conclusión, la prueba estadística Tau-c de Kendall arrojó un coeficiente de 0.825, p valor =0.000, relación directa y significativa.

En la investigación se halló que el 65% de los encuestados manifestaron el apoyo organizacional es de nivel saludable, y el nivel promedio de satisfacción 45%, lo que significa que se necesitan de realizar mejoras organizacionales en el servicio de emergencia del Hospital.

Del Águila (Del Aguila, 2019) en el año 2019, desarrolló una investigación cuyo propósito fue “valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar la influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales”. Fue una investigación cuantitativa, prospectiva de casos, transversal, descriptivo, correlacional, en una población de 72 trabajadores, se aplicó el cuestionario ISTAS 21 y el método de Escala Gráfica. Como resultado se observó que el personal se halla en un nivel favorable para su salud en las dimensiones de: trabajo activo y posibilidades de desarrollo 47%, exposición psicosocial 60%, exigencias psicológicas 50%, inseguridad 49% y el desempeño laboral fue optimo 10% en creatividad, 27% bueno en cooperación, 88% calidad regular y 21% casi aceptable en conocimiento del trabajo. En conclusión, se halló un coeficiente de correlación de Spearman de Riesgo psicosocial en la dimensión comprensiones p valor=-0.341, cooperación p =0.267 y en desempeño laboral p =0.984.

En la investigación se observó que el riesgo psicosocial tiene una relación alta con el desempeño laboral, es decir que, si hay variación en el nivel de rendimiento, y que no existen exposición a riesgos psicosociales de los trabajadores, siendo más relevante la exposición psicológica y la cooperación.

Bravo (Bravo D. , 2019) en el año 2019, en su tesis se propuso analizar la relacion entre el riesgo psicosocial y el clima laboral percibido por profesionales de establecimiento de salud, sobre una muestra de 66 colaboradores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. Y como resultado se halló que el 92.4% presenta 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. En

conclusión no existe relación significativa entre ambas variables pero estas afectan a los profesionales y en algunas ocasiones dificultan el clima de trabajo.

En la investigación, se observó que, si existe relación entre riesgo psicosocial y el clima organizacional, de esta manera se identificó que el 92.4% tiene un alto nivel de exposición al riesgo, lo cual está asociado al clima laboral, así como al liderazgo de los directivos que no ejercen una buena gestión administrativa.

Palacios-Ramos (Palacios, 2019) en el año 2019, en su investigación tuvo como objetivo “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”. Fue una investigación de tipo cuantitativa, diseño no experimental, correlacional y transversal, se aplicó dos cuestionarios a 62 personas. Como resultado el 78.8% presentó un bajo riesgo de factores psicosociales percibidos y predomina las condiciones de trabajo; 88.7% por carga de trabajo, en 85.5% contenido de la labor y el 64.5% en remuneración del rendimiento de trabajo. Se concluyó que la existencia de la práctica organizacional saludable, resulto beneficiosa para mejorar el clima laboral ya que se consideró la preocupación de todos los colaboradores.

En la investigación sobre la prevención y control de los factores psicosociales se observó que de 62 trabajadores manifestaron no tener riesgo de factor psicológico debido a las buenas condiciones del ambiente laboral, el 88.7% manifestaron que la carga laboral está bien distribuida e igualmente el contenido de las labores, por lo tanto, el clima laboral es saludable.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. definición de factores psicosociales

Es la interacción entre el trabajo y su medio ambiente laboral según las condiciones que le presenta la organización y incluye la capacidad hacia el trabajador según sus necesidades que tiene, nivel de cultura y condición económica personal, conflictos en el hogar y que influyen en el rendimiento laboral, (Essalud, 2015)

Según ESSALUD y su Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT), los empleadores deben fomentar una adecuada cultura empresarial, clima laboral y liderazgo que contribuyan a la salud, bienestar organizacional, también son considerados los factores de consecuencias negativas en contra de la buena salud del personal; si las condiciones de trabajo son buenas, inciden positivamente en el trabajo, motivando el desarrollo de competencias de la persona, aspectos laborales, satisfacción laboral, productividad y motivación en los trabajadores, logrando sus competencias profesionales (CEPRIT, 2022)

Los factores psicosociales que pueden tener repercusiones negativas y positivas. La principal diferencia con los factores psicosociales de riesgo depende del efecto que éstos tengan para la salud. Los factores psicosociales pueden ser beneficiosos o dañinos para el desempeño laboral y para la calidad de vida del trabajador; puede mejorar el desarrollo personal significativamente; también podrían perjudicar el bienestar del trabajador, considerándolos como fuentes emisoras de estrés laboral, con gran impacto de causar un daño físico, social o psicológico. (Moreno, 2011)

En el Perú, de acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 y su reglamento de ley, el Decreto Supremo D.S. N° 005-2012-TR, se contempla la presencia de agentes psicosociales como riesgos laborales de los trabajadores, por lo que exige al empleador tomar atención sobre éstos, con el fin que su exposición no genere perjuicios al estado de salud del colaborador. (Ministerio de trabajo, 2016)

El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima junto al CEPRIT, en el 2014, elaboraron el “Informe técnico de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo”, en la cual dan a conocer la poca información y planes de acción frente a los factores psicosociales en las organizaciones públicas y privadas, tomando como pieza clave al trabajador y como prevenir riesgos laborales, considerando, que en su gran mayoría los accidentes laborales son causados por el comportamiento humano. (Mintra, 2020).

2.2.1.2. Evolución histórica

El ser humano es naturaleza compleja, y es importante que los empleadores y directivos de una organización comprenda que toda actividad fuera de tiempo con respecto a los trabajadores va a redundar en la disminución de la productividad así como la disminución del nivel de calidad de vida de aquellos que están participando en los procesos de producción, la fuerza laboral ese recurso más influyente la economía de todo país, por lo tanto es importante que se atienda la relación organización-individuos a fin de identificar factores de riesgos psicosociales y su influencia en la productividad, todo estrategia debe considerar el incremento o eliminación de estos factores. (Muñoz & Hernández, 2018)

El personal de salud es un ser humano que busca desarrollar sus conocimientos y capacidades, movilizandole la inteligencia y es importante manifestar los efectos que tienen los “Factores de riesgos psicosociales en el trabajo” el cual fue publicado en 1984 Portland organización Internacional del Trabajo, en el cual se mencionó claramente la problemática e importancia que tiene los riesgos psicosociales salud de los trabajadores, recalando que son un conjunto de percepción experiencia del trabajador, en el actuar diario con su medio ambiente y las condiciones que le ofrece a organización. (Neffa, 2015)

2.2.1.3. Bases de teorías

Teoría de Calixto Roy que en 1970 elaboró un modelo de adaptación, determinando que la persona humana es un ser biopsicosocial y se relaciona constantemente con el medio ambiente de su entorno y la adaptación en el área fisiológica esto repercute en la autoimagen y se manifiesta de diferentes maneras dentro de trabajo a la vez recalca que uno como persona debemos de tener iniciativa para empezar un nuevo progreso y éxito en lo que se quiere lograr, este modelo es de gran ayuda para analizar la función de los enfermeros y como intervienen para reducir el estrés. (Bonfill, Fortuño, & Sáez, 2010)

Una de las bases teóricas es el modelo elaborado por Karasek, es : demanda-control-apoyo, que define que los estresores son crónicos cuyo peso recae en los rasgos sicosociales del ambiente laboral, este modelo tiene mucha relevancia ya que observa la salud, los comportamientos e información estructural del medio laboral, así también lo relaciona con la toma de decisiones, control que ese recurso que permite alinear demandas laborales; lo que significa que el momento de toma de decisiones sumamente estresante el individuo podrá decidir y controlar su capacidad de decisión, para luego desarrollar capacidades de aprendizaje creatividad y mediación en el trabajo, también implica la participación directa de la organización quién debe proveer recursos se eficientes para la realización de los trabajadores, esto implica una previa planificación como intervención de nivel preventivo a fin de evitar desmedro en la salud del trabajador (Vega, 2020).

2.2.1.4. Dimensiones

De acuerdo al instrumento SUSESO/ISTAS21 los riesgos psicosociales se agrupan en 5 dimensiones. (33)

Exigencias psicológicas en el Trabajo: Las cuales son de tipo cualitativo, cómo emocionales, creativos y sensoriales; también de tipo cuantitativo que comprende cantidad, ritmo y división del trabajo. todo ello comprende la toma de decisiones y concentración en el trabajo (34)

Los indicadores de exigencias psicológicas en el trabajo son: Tipo de trabajo “se manifiesta en distintos tipos de trabajo que se presenta”. Toma de decisiones “es iniciativas primordiales de la vida”. Desgaste emocional “se refiere al estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo”. Represión emocional “se refleja en capacidad de disimular las emociones” y Concentración “es el proceso del que seleccionamos algún estímulo de nuestro ambiente”. Estas exigencias se pueden clasificar en cuantitativas, cualitativas, emocionales, y de ocultar emociones. (35)

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Se considera el desarrollarse como persona que tiene muchas posibilidades de aprendizaje y refleja en su logro identificado con la institución y su desarrollo profesional, desempeño y compromiso laborales . (36)

Los indicadores de esta dimensión comprende, influencia del trabajo, control del tiempo de trabajo, desarrollo, sentido de trabajo e integración, en los cuales el trabajador de salud debe considerar los horarios pertinentes de atención a los pacientes para luego tomar un descanso o atender a otras obligaciones personales, lo cual le ayudaría significativamente encontrarle un sentido a la labor que desempeña que va más allá del beneficio económico como es la identificación con su profesión .(37)

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: Se evidencia mediante la colaboración con los demás trabajadores y realiza esfuerzos para lograr el buen desempeño del trabajo, “es decir un trato justo y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder y recibir el tipo de ayuda e información que se necesita en el momento adecuado para realizar el trabajo”. (38)

Los Indicadores de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo son: responsabilidad ante tareas, realizar tareas diferentes, recibir ayuda del jefe, ayuda del compañero y resolución de conflictos. (39)

Las Compensaciones: Se evidencia por lo que reciben los trabajadores por causa de su esfuerzo y empeño revisar alguna actividad para bien de la organización, lo que se ve reflejado en la estabilidad laboral y disminución de las rotaciones o cambios de rol. (Amezcuá, Pérez, & Quiroz, 2019)

Los Indicadores de Compensaciones son: preocupación de estabilidad laboral, cambio de actividades y tareas, y el reconocimiento laboral. (Amezcuá, Pérez, & Quiroz, 2019)

Doble presencia: Se manifiesta como intranquilidad en el trabajo por problemas externos o internos lo que influyen dentro del clima laboral y repercuten en diversas actividades del trabajo y el horario de trabajo interrumpido por motivos de orden personal. Carga de tareas y preocupaciones domésticas. (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018)

Los indicadores de doble presencia son: carga y preocupación por quehaceres domésticas. en este caso generalmente se refiere al sexo femenino pero que genera desigualdad con la labor que desempeñan los varones, en realidad se refiere a la doble labor que desempeñan las madres trabajadoras en salud en atención de su hogar de sus hijos y como fuerza laboral, en la actualidad también los varones desarrollan doble presencia debido a que ambos esposo y esposa trabajan. (Fernández & Solari, 2017)

2.2.2. El clima laboral

2.2.2.1. Definición

El clima laboral 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 motivación y aliento a cada uno de los que lo conforman”. (Chiavenato, 2009), también se dice que representa “la percepción de los individuos que la conforman, estas opiniones se basan en base a la autonomía que tienen respecto a sus funciones, recompensas, consideración, apoyo, cordialidad y apertura”.

El clima laboral se identifica en las características que presenta el ambiente de trabajo y que causan una percepción en los empleados que realizan sus actividades en dicho entorno. Son las condicionantes del ambiente de trabajo que es percibida por los trabajadores; el clima laboral repercute en el comportamiento que son relativamente permanentes en el tiempo. (Dressler & Varela, 2009)

2.2.2.2. Evolución histórica

2.2.1.3. Bases teóricas

La teoría de Rensis Likert, mide la percepción de los trabajadores respecto al clima de la organización y los clasifica en 8 dimensiones. Los cuales son: *Los métodos de mando* “se visualiza cuando el jefe emplea su liderazgo para influir en el desempeño de los trabajadores”. *Las fuerzas motivacionales* “se manifiesta de forma de realizar y brindar diferentes mecanismos de motivación para que el empleado se sienta motivado y a gusto con su trabajo y así se estaría cubriendo sus necesidades”. *Los procesos de comunicación* “se observa mediante la comunicación dentro de la organización”. *Los procesos de influencia* “la interacción de los jefes y empleados, para juntos poder lograr los objetivos para la organización”. *Los procesos de toma de decisiones* “mide si las decisiones tomadas por la dirección están orientadas al bienestar y mejora de la institución”. Los procesos de planificación “mide cómo se establecen las metas y objetivos y las estrategias para llevarlas a la práctica”. Los procesos de control “para ver si los colaboradores se están desempeñando bien correctamente”. (De la Cruz & Román, 2015)

La teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer en 1968, que propone como las estructuras, responsabilidades, recompensas, riesgos, relaciones, colaboración, conflictos e identidades, son las características por las cuales se puede identificar como perciben área de trabajo, por medio de las características de la empresa. la teoría de las dimensiones de Pritchard y Karasick en 1973, que explica por medio de 11 dimensiones que son tener autonomía, presencia de conflicto y nivel de cooperación, interrelaciones sociales, tipo de estructura, nivel de remuneración, incremento o no de rendimiento, aspectos motivacionales, el nivel de estatus, nivel de flexibilidad e innovación, centralización de las decisiones y apoyo. (Rivera M. , 2021)

2.2.1.3. Dimensiones de clima laboral

Son investigadas por varios autores e investigadores como Villafuerte, Viteri y López quienes consideran la reunión de conceptos y enfoques determinando 5 dimensiones los cuales son: autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y comunicación. (Villafuerte, Viteri, & López, 2021)

La dimensión ***Autorrealización***: Es importante manifestar que todo trabajador tenga posibilidades de realizarse profesionalmente según el medio laboral le favorezca. Ejemplo: hay oportunidad de progreso en la institución y aprender y desarrollarse las necesidades básicas con el deseo de todo ser humano. (Torres, 2020)

Los Indicadores de la dimensión autorrealización son: Es reconocido por el éxito y es valorado por el desempeño; de la dimensión involucramiento laboral son: Compromiso laboral, niveles de logro, el trabajador factor clave; de la dimensión supervisión: acceso a la información laboral e interrelación armoniosa; de la dimensión comunicación: los trabajadores toman decisiones y son

bien integrados y de la dimensión condición laboral: hay cooperación, objetivos retadores, oportunidad para la toma de decisiones. (Torres, 2020)

El Involucramiento laboral es cuando la persona “quiere” tomar parte en actividades de la institución, y se identifica con los valores de la misma comprometiéndose en cumplir, entonces hay sentido de pertenencia y se reducen comportamientos negativos. (Diaz F. , 2019)

Los indicadores de la dimensión involucramiento laboral son: compromiso laboral, niveles de logro y el trabajador es factor clave, lo que significa que un mayor compromiso laboral va a permitir que se logran las metas de la organización y es el factor humano lo más importante para la consecución de fines. (Diaz F. , 2019)

La dimensión ***supervisión*** que es el sentido de cada actividad laboral en el cual debe haber una orientación para los diversos desempeños. (Vega de la Cruz & Nieves-Julbe, 2016)

Los indicadores de la dimensión supervisión: El supervisor aporta ideas para mejorar, el supervisor reconoce los logros y la organización brinda los recursos indispensables para desarrollar las funciones por ejemplo puede ser una remuneración atractiva, tecnología que facilite el trabajo, reconocimiento, compensaciones y otros (Vega de la Cruz & Nieves-Julbe, 2016).

La dimensión ***comunicación***, se entiende que todos los procedimientos realizados en la organización van a incluir una compilación de la información, es decir cada proyecto debe estar diseñado para lograr objetivos y todas las oficinas responsables deben comunicarse adecuadamente para esta consecución, la empresa puede brindar medios tecnológicos de sistematización de datos para tal efecto y como consecuencia habrá mayor comunicación, claridad y calidad de la información (Sanz, 2021)

Los indicadores de la comunicación son: acceso a la información laboral e interrelación armoniosa, los trabajadores están bien integrados; los cuales deben ser oportunos y preciso, la buena información o información de calidad debe ser transmitida en el tiempo oportuno, así mismo la armonía en la comunicación de las personas. (Sanz, 2021)

La dimensión **Condición laboral**, para crear buenas condiciones laborales es necesario el reconocimiento de cada organización a su personal, así también brindar elementos adecuados para el desarrollo de las funciones por ejemplo una buena remuneración que sea atractiva y que motiva al trabajador a seguir incrementando su rendimiento. Los indicadores de la condición laboral son: hay cooperación, hay objetivos retadores y oportunidad de toma de decisiones, los cuales funcionan coordinadamente, porque para la realización de uno y otro se necesita la cooperación del grupo, enfrentando el reto y aprovechando oportunidades. (Luengo & Montoya, 2021)

2.2.3. Formulación de hipótesis

2.2.3.1. Hipótesis general

H1: Los factores de riesgos psicosociales tienen relación significativa con el clima laboral del personal salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022.

H0: Los factores de riesgos psicosociales no tienen relación significativa con el clima laboral de la personal salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022.

2.2.3.2. Hipótesis específicas

Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas tienen relación significativa con el clima laboral.

Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades tienen relación significativa con el clima laboral.

Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social tienen relación significativa con el clima laboral.

Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensación tienen relación significativa con el clima laboral.

Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia tienen relación significativa con el clima laboral.

3. METODOLOGÍA

3.1. Metodo de investigation

Se aplicará el método hipotético deductivo ya que se realizarán la afirmación o negación de la (hipótesis), las cuáles serán demostradas o rechazadas sobre en el proceso que dure la investigación.

(Diaz J. , 2011)

3.2. Enfoque de investigación

Es de enfoque cuantitativo debido a que permite medir el grado de relación que, de investigación, asimismo también se analizarán los datos a recolectar mediante herramientas estadística que permitan cuantificar las variables mediante pruebas estadísticas adecuadas a la encuesta. (Sánchez, 2019)

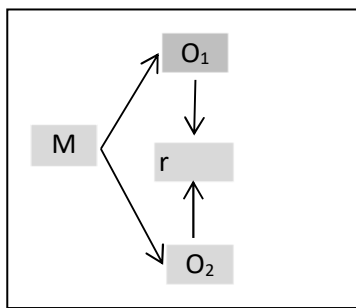
3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es tipo aplicada. Se dice que es aplicada cuando en base al conocimiento realiza actividades que le permiten aplicar estas teorías en un escenario real. (Lozada, 2014)

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio será de diseño no experimental ya que se ejecutará sin manipular las variables, solo describiéndolas tal y como aparecen en la realidad para posteriormente ser analizados; de corte:

transversal porque solo se tomará una única medición por cada unidad de investigación según la naturaleza de los datos, también es observacional: porque no existirá ningún tipo de manipulación de las variables de estudio, de nivel: correlacional debido a que mide la relación entre ambas variables, según los momentos de recolección de los datos: prospectivos, porque ya que los datos fueron recolectados de primera mano y no extraídos de una base de datos investigaciones previas. (Hernández Sampieri, 2018)



M: Muestra de profesional del hospital barranca cajatambo

O₁: Observación o medición de la variable: factores de riesgos psicosociales

O₂: Observación o medición de la variable: clima laboral

R: relación

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población:

Estará comprendida por el personal de salud que trabaja en el Hospital de Barranca, las cuales son 80 personal de salud

La población comprende al conjunto de todos los elementos o casos que tienen las mismas especificaciones para ser recolectadas. (Ventura, 2017)

3.5.2. Muestra

La muestra se va a determinar por el tipo de “muestreo no probabilístico”, llamado también de conveniencia o intencional, que describe características del grupo llamado población. La muestra es una parte de la población que se forma de unidades de análisis. (Otzen & Manterola, 2017)

3.5.3. Muestreo:

No hay necesidad de realizar muestreo, dado que se trabajarán con todos los profesionales en enfermería del hospital. Se dice que es un muestreo intencional porque se eligen los elementos de la muestra e implica gran conocimiento de las características o atributos. (Otzen & Manterola, 2017)

3.5.4. Criterios de Inclusión

Personal de salud que aceptan y firmen el consentimiento informado.

Personal de salud mayores que desee participar

Personal de salud que actualmente este trabajando

3.5.5. Criterio de exclusión

Personal de salud que no acepta en firmar el consentimiento informado.

Personal de salud que no se orientan en tiempo, espacio y persona.

Personal de salud que no se encuentre laborando

3.1. Variables y operationalization de variables

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Variable 2: Clima Laboral

3.6. Variables y Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Factores de riesgo psicosocial	Conforme (OMS) los riesgos psicosociales son resultados de interactuar entre los trabajadores y las comisiones ambientales y físicas que le ofrecen en el centro laboral incluye también las condiciones organizacionales, todo lo cual impacta en el estado de salud del enfermero (64)	Los factores de riesgo psicosocial serán medidos por medio de un cuestionario denominado SUSESO / ISTAS 21 versión breve, el cual contiene 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la institución y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, autorrealización e involucramiento laboral (66)	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la institución y calidad de liderazgo Compensaciones Doble presencia	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones. Influencia en el trabajo Control sobre el tiempo de trabajo Posibilidad de desarrollo Sentido del trabajo Integración Responsabilidad ante tareas Realizar tareas diferentes Recibir ayuda del jefe Ayuda del compañero Resolución de conflictos Preocupación de estabilidad laboral Cambio de actividad tareas Reconocimiento laboral Carga de tareas domesticas Preocupación por tareas domesticas	Ordinal Siempre La mayoría de las veces Algunas veces Solo unas pocas veces Nunca	Riesgo alto 74-100 Riesgo medio 47-73 Riesgo bajo 20-46
CLIMA LABORAL	Se refiere a lo que el trabajador que percibe del ambiente en que laboral, en relación con las relaciones inter laborales y de aspecto físico (52)	El clima laboral , será medido por medio de un cuestionario clima laboral CL-SPC , el que está distribuido en 5 dimensiones : autorrealización , involucramiento laboral , supervisión , comunicación y condición laboral (65)	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condición laboral	Es reconocido por el éxito Es valorado por el desempeño Compromiso laboral Niveles de logro El trabajador es factor clave El supervisor aporta ideas para mejorar El supervisor reconoce los logros la institución provee los elementos para el cumplimiento de las tareas encomendadas acceso a información laboral e interrelación armoniosa los trabajadores están bien integrados hay cooperación objetivos retadores oportunidad de toma de decisiones	Ordinal Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o siempre	Bueno 184-250 Regular 116-183 Malo 50-116

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se utilizará la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios, que parten de la observación y comprenden un conjunto de preguntas con alternativas de respuestas. Es un conjunto de procedimientos validado en la práctica, orientado a obtener datos útiles para dar solución a los problemas planteados y hace uso de instrumentos. (Rojas, 2011)

3.7.2. Descripción del instrumento

Para la variable de factores riesgos psicosociales se aplicará el cuestionario ‘Copenhagen Psychosocial Questionare (CoPsoQ)’- 2019 Adaptado a España como Método ISTAS 21, versión 1.5, el cual comprende 5 dimensiones: “exigencias psicológicas (1-2-3-4-5), trabajo activo y desarrollo de habilidades (6-7-8-9-10), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (11-12-13-14-15), compensaciones (16-17-18) y doble presencia (19-20)”. (ver anexo 2) y cuya escala de medición es siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, sólo unas pocas veces y nunca. (Superintencid de Seguridad Social, 2013)

FICHA TECNICA DE PRIMER INSTRUMENTO INTERNACIONAL: CUESTIOANRIO METODO ISTAS 21	
Autor	Istas 21 (66). Años:2019
Variables	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Adaptación	Cecilia cornelio –María Constanza (67)
Muestra	80 personal de salud
Validez y confiabilidad	se procesó con la validez de constructo y el análisis factorial, en primer lugar, se obtuvo la medida KMO de 0,591 y la Prueba de esfericidad de Bartlett con significancia de 0,00; ambos resultados indican que la prueba es apta para el análisis factorial. La prueba determinó la presencia de 6 factores: el primero cuenta con los ítems 7,8,9,10,11,13,14 y 15; para el segundo, 2,3,4 y 5; el tercero, 16 y 17; para el cuarto factor, 1,20 y 12; el quinto tiene el ítem 18; finalmente

	el sexto factor agrupa os ítems 6 y 19. Alfa de cronbach – 0,76
Destinatarios	Personal de salud
Forma de administración	Individual
Duración	30 minutos

El segundo instrumento dirigido a determinar la variable de clima laboral, en el cual se aplicará la Escala CL – SPC Hernández, Orteaga y Reidl, (Palma, 2019) que comprende 50 preguntas con la escala de Likert para respuestas, y cuyas dimensiones son: “autorrealización (1-2-3-4-5-6-7-8-9-10), involucramiento laboral (11-12-13-14-15-16-17-18-19-20), supervisión (21-22-23-24-25-26-27-28-29-30), comunicación (31-32-33-34-35-36-37-38-39-40) y condición laboral (41-42-43-44-45-46-47-48-49-50)” (ver anexo 2) y cuya escala de medición es ninguno o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre. (Palma, 2014)

FICHA TECNICA DE SEGUNDO INSTRUMENTO: ESCALA CL_SPC	
Autor	Carrillo palma Sonia (65) 2014
Adaptación	Coaquira y Colque (67) 2019
Variables	CLIMA LABORAL
Muestra	80 personal de salud
Validez y confiabilidad	Presenta evidencias de validez basadas en el contenido , mediante el criterio de jueces utilizando el método de la V de Aiken alcanzando un índice de .84 a .87, asimismo cuenta con evidencias basadas en el constructo mediante el análisis factorial exploratorio , el cual se obtuvo posterior a la prueba de adecuación muestra Kaiser-Mayer-Olkin donde alcanzo un índice de .98 , procediendo con la rotación con el método de Varimax logro obtener una matriz factorial compuesta por 50 reactivos , con saturaciones factoriales mayores a .30, obteniendo comunialidades de .39 a .6, con una varianza acumuladas del 54 % y un Pearson arrojaron 0.97; que da como un resultado un buen nivel de consistencia interna de datos y determina que es aplicable.
Distinatarios	Personal de salud
Forma de administración	Individual
Duración	30 minutos

3.7.3. Validación

Con respecto al cuestionario ISTAS 21 la validez estadística del cuestionario ISTAS 21 se determinó por medio el estadístico r de Pearson, sobre todas las respuestas, dando como resultado $KMO = 0.591$ para factores psicosociales, siendo superior a 0.21 por lo que se consideró válido (ver anexo 4). (Yactayo, 2020)

Dentro del presente trabajo acerca de Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (CL – SPC), los resultados del estadístico r de Pearson arrojaron 0.97; que da como un resultado un buen nivel de consistencia interna de datos y determina que es aplicable.

3.7.4. Confiabilidad

Es una prueba que permite comprobar la fiabilidad del cuestionario, el mismo que es probado repetidas veces y siempre arroja el mismo resultado. (68)

En la investigación que se va a aplicar el Coeficiente de Alfa de Cronbrach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem

S_t^2 : Es la varianza total de filas (puntaje total de los sujetos)

K : Es el número de ítems o preguntas.

El primer instrumento, tuvo un valor obtenido por la prueba estadística Alfa de Crombach de 0.769, brindando seguridad y determinando que el instrumento sea confiable, el mismo que se halla los anexos. (69)

El segundo instrumento, obtuvo un Alfa de Crombach de 0.97. de terminando de alta confiabilidad. (Medina, 2017)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para obtener la recolección de datos se solicitará permiso a la Dirección General del Hospital de Barranca. Posterior a ello se procede a coordinar con el jefe del servicio para la ejecución del proyecto.

Sobre la recolección de datos, se ejecutará en noviembre del año 2022, se programará turnos al investigador para la aplicación de instrumentos. Antes se explicará a los enfermeros de los objetivos de la investigación y se procederá a solicitar su consentimiento para participar. La ejecución tendrá una duración 15 minutos con respecto al primera variable y el segundo se utilizará la encuesta con una duración de 15 minutos.

Sobre el análisis de datos, la información obtenida se verificará en programa IBM SPSS versiones 25.0, a la vez se podrá ejecutar como un control de veracidad de datos obtenidos por cada ítem. Posterior a ello se procederá aplicar las fórmulas para sacar los resultados y la comprobar hipótesis planteadas, además ejecutará prueba paramétrica de correlaciones de Rho de Serman, necesaria esta aplicación de la prueba para obtener relaciones entre variables. Se procederá a tabular en sistemas tecnológicos, como el Excel 2016 y el software estadístico SPSS versión 26.

3.9. Aspectos éticos

De acuerdo con el principio de la justicia, se brindará las mismas oportunidades a todos los encuestados, se seleccionará según los criterios de la investigación, no habrá privilegios ni se practica la discriminación. Según el principio de no maleficencia, no se manipulará a la población. Según el principio de Beneficencia, los responsables de la investigación velarán por los participantes quienes responderán en condiciones cómodas y según el principio de autonomía, todos los que responderán tendrán la libertad de continuar participando o retirarse si así lo quisiera de la investigación. (61)

4.1. Aspectos administrativos mejorar la presentación

4.2. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES																
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■															
Búsqueda bibliográfica	■															
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes		■	■	■												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación		■	■	■												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación		■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación					■	■	■	■								
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo					■	■	■	■								
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					■	■	■	■								
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos					■	■	■	■								
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									■	■	■	■	■	■	■	■
Elaboración de aspectos administrativos del estudio									■	■	■	■	■	■	■	■
Elaboración de los anexos									■	■	■	■	■	■	■	■
Aprobación del proyecto															■	■
Presentación al comité de ética															■	■
Ejecución del estudio															■	■

4.2. Presupuesto

MATERIALES	OCTUBRE/2022	NOVIEMBRE/2022	DICIEMBRE/2022	ENERO/2023	S/.
Equipos					
1 laptop	1000				1000
USB	20				20
Útiles de escritorio					
Lapiceros	2				2
Hojas bond A4			5	10	15
Material Bibliográfico					
Libros	80	80			160
Fotocopias	10	10		10	30
Internet					150
Recursos Humanos					
Digitadora	150				150
Imprevistos*		150		100	250
TOTAL	1401	339	15	120	1777

Referencias

1. Camacho AMD. Psychosocial labora risks, an organizational, legal and social perspective. Revista Prolegómenos. Derechos y Valores. 2017;; p. 159-172.
2. OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Organización Panamericana de la Salud. 2016.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
3. EU-OSha. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. 2022. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
4. OPS. Salud de los trabajadores. Organización Panamericana de la salud. 2020.
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
5. Rodriguez J, Guevara A, Anaya E. Burnout syndrome in professors. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH. 2017; 18(14).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>
6. Monroy-Castillo A, Juárez A. Occupational Psychosocial Risk Factors in Academics of Higher Education Institutions in Latin America: a Systematic Review. Propósitos y representaciones. 2019; 7(3): p. 248-272.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a10v7n3.pdf>

7. Bravo E. Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos. Info capital humano. 2020

<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos/#:~:text=Entre%20los%20m%C3%A1s%20conocidos%20en,sexual%2C%20drugodependencia%20y%20violencia%20laboral.>
8. Solis Z, Zamudio L, Matzumura J, Gutiérrez H. Relationship between organizational climate and burnout syndrome in the emergency service of a hospital Category III-2. Lima, Peru 2015. Horiz Med 2016. 2015; 16(4): p. 32-38.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n4/a06v16n4.pdf>
9. Municipalidad de Lima. Ley de seguridad y salud en el trabajo. 2016;; p. 39.

https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
10. Ñique R. Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de la Institución Educativa ADEU deportivo SAC Chiclayo. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2016.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4920/%C3%91ique%20Nu%C3%B1ez%20Ronny%20Pascual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. La República. Sunafil resolvió 484 órdenes de fiscalización sobre hostigamiento sexual y hostilidad. La República. 2020. <https://larepublica.pe/economia/2020/08/25/sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-sobre-hostigamiento-sexual-y-hostilidad-laboral/>

12. Quintana D, Tarqui C. The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao - Peru. *Artículos de Investigación*. 2020; 20(1): p. 123-132.
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
13. Andrade J, Oliveira Z, Dos Santos P, Santana A, Pereira CFC. Applicability of Holistic Theory in nursing care and research: a reflective study. *Index de Enfermería*. 2022; 30(1-2).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100016
14. Moyano P, Noroña D, Vega-Falcón V. Influence of psychosocial factors on work climate and stress in. *Revista médica electrónica*. 2022; 44(5): p. 19.
<file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/4976-24117-2-PB.pdf>
15. López A, Cuenca A, Bajaña J, Merino K, López MBD. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*. 2021; 5(5): p. 18.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1219>
16. Espino C, Luna M, Flores L, Brito M, Gomez I. Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria*. 2020; 17(3): p. 317-327.
<http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/732/666>
17. Rivera F, Ceballos P, González Y. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. 2021; 21(1): p. 11.
<https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14141/6265>

18. Calva E. 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. 2019;; p. 1-17. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPS-GT003042.pdf>

19. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial, relacionado con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería, Hospital Honorio Delgado. Para obtener el título de Enfermera. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2019. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Guanilo I, Tello L. Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral de la Enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Pacasmayo. Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería con mención en emergencias y desastres. Pacasmayo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7903/1/REP_irma.guanilo_lesly.tello_factores.psicociales.en.el.trabajo.pdf

21. Del Aguila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencia del centro de Salud de Moreale. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional San Martin de Tarapoto; 2019. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Bravo D. Riesgo psicosocial y clima organizacional percibido por los profesionales de salud en tres establecimientos de la Red de salud Túpac Amaru-2019. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37884/Bravo_HD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Palacios E. Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019. Gaceta Científica. 2019; 6(4): p. 192-202. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/978/829>
24. Essalud. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Boletín Essalud. 2015.
- http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20para%20la,su%20organizaci%C3%B3n%20por%20una%20parte.
25. CEPRIT. Seguridad y Salud Ocupacional. Centro de prevención de riesgos del trabajo. 2022. <http://www.essalud.gob.pe/centro-de-prevencion-de-riesgo-del-trabajo/>
26. Moreno B. Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. Medicina y Seguridad del trabajo. 2011; 57(1).
- <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
27. Ministerio de trabajo. Ley de Seguridad y salud en el trabajo su reglamento y modificatorias. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Viceministerio de Trabajo. 2016;: p. 105.
- https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf

28. Mintra. Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. 2020;: p. 41.
https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
29. Muñoz DON, Hernández H. Psychosocial risk: trends and new labour guidelines. Artículo de revisión. 2018; 21(40).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532
30. Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio. Conicet. 2015;: p. 585.
<https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
31. Bonfill E, Fortuño M, Sáez FRS. Stress in nursing: A look from the Roy model. Index de Enfermería. 2010; 19(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010#:~:text=Callista%20Roy%20elabor%C3%B3%20en%201970,%2C%20crecimiento%2C%20reproducci%C3%B3n%20y%20dominio.
32. Vega N. Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. Ipsa Scientia. 2020; 5(1).
<https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/995>
33. Candia M. Manual de uso del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 Santiago: Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2016.
https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2017/12/Anexo-1-Circular-3243-Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSES0-ISTAS-21.pdf

34. Bravo C, Nazar G. Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana. Salud de los trabajadores. 2015; 23(2): p. 105-114.
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375844217004.pdf>
35. Delgado V, Rey M, Lopez A. Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2021; 30(1): p. 24-33.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-24.pdf>
36. MINSA. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo Santiago: Gobierno de Chile; 2013.
<https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
37. Cortez S. Riesgos psicosociales en el trabajo de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Trujillo, 2016. Revista de Ciencia y Tecnología. 2017; 13(3): p. 103-112.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1882>
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1882>
38. CEM. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo Málaga: Confederación de Empresas Málaga; 2013. https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
39. Amezcua E, Perez V, Quiroz E. El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Ciencia Administrativa. 2019;(1): p. 33-37.
<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>

40. Ruiz P, Pullas P, Parra C, Zamora R. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Universidad Complutense de Madrid. 2018;(44): p. 33-51. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
41. Fernández H, Solari G. Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. Ciencia & trabajo. 2017;(60): p. 194-199. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00194.pdf>
42. Chiavenato I. Administración de recursos humanos Mexico DF: McGrawHill; 2009. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
43. Dressler G, Varela R. Administración de recursos humanos Mexico DF: Prentice Hall; 2009. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
44. De la Cruz C, Román M. La teoría de Rensis Likert para desarrollar clima organizacional en el proceso de gestión de la I.E.P. Pamer, Chiclayo. Presentada para obtener el grado académico de Maestro en ciencias de la educación con mención en Gestión Educativa Estratégica. Lambayeque, Perú: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2015. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6205/BC-2043%20DE%20LA%20CRUZ%20MORA-ROMAN%20FONSECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
45. Rivera M. Valoración del clima laboral en los trabajadores de Serenazgo de una Municipaliadd de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú; 2021.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4228/PSIC-T030_45446653_T%20%20%20RIVERA%20CAMPOS%20MARCO%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

46. Villafuerte S, Viteri F, López H. Dimensions of the work environment that affect the execution of projects. IDB case. Revista Espacios. 2021; 12(08): p. 13.
<http://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>
47. Torres A. Clima laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público Capitán de la Fuerza Aérea del Perú José Abelardo. Para optar la licenciatura de Psicología. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes; 2020.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1919/TESIS%20-%20TORRES%20RUEDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
48. Diaz F. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad. UCV Hacer. 2019; 8(1): p. 14.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/521758809014.pdf>
49. Vega de la Cruz L, Nieves-Julbe A. Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo de control interno. Helguín. 2016; 22(1): p. 20.
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>
50. Sanz J. Communication for occupational health. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2021; 65(256): p. 173-176. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-173.pdf>

51. Luengo C, Montoya P. Working conditions in health professionals of public hospitals in Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2021; 66(259): p. 12.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
52. Diaz J. Rules and implementation of the deductive-hypothetical. *Revista Cubana de medicina general integral*. 2011; 27(3): p. 378-387.
<http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v27n3/mgi08311.pdf>
53. Sánchez A. Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 2019; 13(1): p. 21. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
54. Lozada J. Investigación Aplicada. *Dialnet*. 2014; 3(1): p. 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.>
55. Hernández Sampieri FB. *Metodología de la Investigación México: McGraw Hill Education*; 2018. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
56. Ventura J. Population or sample? A necessary difference. *Revista de Salud Pública*. 2017;; p. 648-649. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>
57. Otzen T, Manterola C. Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*. 2017; 35(1): p. 227-232.
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

58. OIT. Factores psicosociales en en trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Oficina Internacional del trabajo. Ginebra. 1984;; p. 85. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
59. Superintendencia de Seguridad Social. Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral. 2013;; p. 12. <https://ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf>
60. Palma S. Test de clima laboral. Estadisticando. 2014.
<http://estadisticando.blogspot.com/2014/04/test-de-clima-laboral-de-sonia-palma.html>
61. Elementos para el diseño de técnicas de investigación, una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. Tiempo de educar. 2011; 12(24): p. 277-297. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
62. Yactayo C. Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores bomberos voluntarios del Callao. Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61489/Yactayo_VCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
63. Mendoza R. Towards the validation of the SUSESO ISTAS 21 short version in workers of public hospitals. Terapia psicológica. 2019; 37(1): p. 15-23.
<https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v37n1/0718-4808-terpsicol-37-01-0015.pdf>
64. Medina D. Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote. Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología. Universidad San Pedro, Chimbote, Perú; 2017.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesis_56469.pdf?sequence=1&isAllowed=y

65. Ortega C. Evidencias de validez de la escala de clima laboral. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11317/ortega_ec.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE BARRANCA - CAJATAMBO, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral del personal de salud de un hospital de Barranca - Cajatambo, 2022?</p> <p>Problema Específico ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas y el clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca Cajatambo ,2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión del trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión el apoyo social de una institución y calidad de liderazgo y el clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compensación y el clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca Cajatambo ,2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión doble presencia y el clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe en los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca – Cajatambo, 2022</p> <p>Objetivos específicos Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión exigencias psicológicas y el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo. Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión del trabajo activo y desarrollo de habilidades y el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión el apoyo social de una institución y calidad de liderazgo y el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión compensación y el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión doble presencia y el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo.</p>	<p>Hipótesis general H: Los factores de riesgos psicosociales tienen relación significativa con el clima laboral del personal salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Los factores de riesgos psicosociales no tienen relación significativa con el clima laboral de la personal salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022. H2: Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas tienen relación significativa con el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo,2022. H3: Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades tienen relación significativa con el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo. H4: Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social tienen relación significativa con el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo. H5: Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensación tienen relación significativa con el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo. H6: Los factores de riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia tienen relación significativa con el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo.</p>	<p>V1. Factores de riesgo psicosocial Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la institución y calidad de liderazgo Compensaciones Doble presencia</p> <p>V2: Clima laboral Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condición laboral</p>	<p>Tipo de Investigación: aplicada Método : hipotética deductiva Diseño: No experimental, Correlacional Corte : Transversal Población es 155 y muestra 80de la población ,personal de salud del hospital Barranca Cajatambo.</p> <p>Instrumentos: (2) cuestionarios Factores psicosociales se utilizará el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ). Clima laboral: Hernández, Orteaga y Reidl, (Palma, 2019)</p>

ANEXO 2.- Instrumentos

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I. SELECCIÓN GENERAL DE DATOS DEMOGRAFICOS, DE SALUD Y LABORALES

A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
- b) Mujer

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Entre 46 y 55 años
- e) más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Alguna s veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Alguna s veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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					

FUENTE. ISTAS 21

Clima Laboral CL- SPC

Palma Carrillo, Sonia (2004) Autora

Datos Personales

Edad:...

Sexo: Femenino () Masculino ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiempo de servicio: lugar de trabajo:.....

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					

12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea					

	estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Nombre del investigador principal: Yo ORTEGA BLAS CELIA KARINA. Título del proyecto: factores riesgos psicosociales y clima laboral en el personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo .2022

Justificación de la investigación: Conocer la relación entre factores de riesgos psicosociales y clima laboral permitirá realizar intervenciones de mejora para optimizar procesos deficientes lo que redundará positivamente en el entorno laboral del personal de salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022.

Propósito: Determinar si existe relación entre el factor psicosocial y clima laboral del personal de salud de un hospital Barranca Cajatambo, 2022.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. En ningún momento se le extraerá sangre ni otra muestra ni se someterá a maniobras riesgosas, ni hará gasto alguno durante el estudio.

Beneficios para los participantes: Tienen la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad para optimizar el entorno laboral.

Confidencialidad: Solo los investigadores tendrán acceso a la información que Ud. Proporcione. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Consultas posteriores: Si usted tuviera pregunta adicional durante el desarrollo de este estudio, acerca de la investigación o sus derechos como participante en la investigación, puede dirigirse a Ortega Blas Celia Karina (kariortegablas@gmail.com)

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria.

HE LEIDO Y COMPRENDIDO.

**YO, VOLUNTARIAMENTE FIRMO ESTA CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO Y
ACEPTO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO.**

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	

Barranca , ...de

del 2022.

Anexos 4: Validez y Confiabilidad

Instrumento Ista 21 Factores Psicosociales

Validez (Yactayo, 2020)

Validez: se procesó con la validez de constructo y el análisis factorial, en primer lugar, se obtuvo la medida KMO de 0,591 y la Prueba de esfericidad de Bartlett con significancia de 0,00; ambos resultados indican que la prueba es apta para el análisis factorial. La prueba determinó la presencia de 6 factores: el primero cuenta con los ítems 7,8,9,10,11,13,14 y 15; para el segundo, 2,3,4 y 5; el tercero, 16 y 17; para el cuarto factor, 1,20 y 12; el quinto tiene el ítem 18; finalmente el sexto factor agrupa los ítems 6 y 19.

Confiabilidad (Mendoza, 2019)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N de elementos
,769	20

Dimensiones	α de Cronbach	IC [95%]	ω de McDonald
Exigencias Psicológicas	0.530	[0.449-0.602]	0.579
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.529	[0.448-0.601]	0.616
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	0.710	[0.653-0.759]	0.720
Compensaciones	0.441	[0.351-0.523]	0.521
Doble presencia	0.408	[0.315-0.493]	0.411

Instrumento de clima laboral

Validez (Ortega, 2018)

Presenta evidencias de validez basadas en el contenido , mediante el criterio de jueces utilizando el método de la V de aiken alcanzando un índice de .84 a .87 , asimismo cuenta con evidencias basadas en el constructo mediante el análisis factorial exploratorio , el cual se obtuvo posterior a la prueba de adecuación muestral káiser- Mayer- olkin donde alcanzo un índice de .98 , procediendo con la rotación con el método de varimax logro obtener una matriz factorial compuesta por 50 reactivos , con saturaciones factoriales mayores a .30 , obteniendo comunalidades de .39 a .6 , con una varianza acumulada del 54%

METODO DE ANALISIS

ESCALA DO-SPC

Alfa de Cronbach

0.97
