

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE PUERTO INCA - 2021”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

AUTOR: Santillan Leaña, Dany Daniel

ASESORA: Palacios Zevallos, Juana Irma

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud pública
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Salud ocupacional

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41920420

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22418566

Grado/Título: Doctora en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0003-4163-8740

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Julia Marina	Doctora en ciencias de la salud	22407304	0000-0002-1160-4032
2	Rodríguez Acosta, Gladys Liliana	Doctora en ciencias de la salud	22404125	0000-0002-4021-2361
3	Preciado Lara, María Luz	Doctora en ciencias de la salud	22465462	0000-0002-3763-5523

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:00 horas del día 04 del mes de marzo del año 2022, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- Dra. Julia Palacios Zevallos
- Dra. Gladys Liliana Rodríguez De Lombardi
- Dra. Maria Luz Preciado Lara

Nombrados mediante resolución N° 070-2022-D-EPG-UDH de fecha 25 de febrero del 2022; para evaluar la tesis intitulada "**CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE PUERTO INCA - 2021**". Presentada por el Bach. **Dany Daniel SANTILLAN LEAÑO**, para optar el grado de maestro en Ciencias de la Salud, con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

Dicho acto de sustentación se desarrolla en dos etapas: exposición y absolución de preguntas procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros de jurado.

Habiéndose absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **Aprobado** por **Unanimidad** con calificativo cuantitativo de **16** y cualitativo de **Bueno**.

Siendo las 10:00 horas del día viernes 04 del mes de marzo del año dos mil 2022, los miembros del jurado calificador firman la presente acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. Julia Palacios Zevallos

SECRETARIA

Dra. Gladys Liliana Rodríguez De
Lombardi

VOCAL

Dra. Maria Luz Preciado Lara

DEDICATORIA

A Dios por su apoyo en el cumplimiento de mis metas.

A mis dos grandes ejemplos, mis progenitores por su apoyo incondicional y a mi familia por sus consejos en cada etapa de mi vida y permitirme consolidar mi profesión y en el avance de mis éxitos. Finalmente a mi pequeño hijo por ser mi motivación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Padre Celestial por ser mi guía constante.

A mi familia, por su apoyo en las buenas y en las malas y consentir que pueda perseguir mis metas y lograrlos

Agradezco también la ardua labor de mi asesora de tesis, que ha contribuido en el proceso de confección de la presente investigación.

Igualmente, agradezco a la Universidad de Huánuco por preocuparse en que como profesionales sigamos avanzando en nuestro progreso profesional y por permitir que sea una realidad los cursos de Maestría de Gerencia en Salud. También agradezco a los maestros por su enseñanza ardua en el proceso de consolidar los conocimientos para nuestro mejor desempeño en el ejercicio de la profesión

Finalmente, tengo que agradecer al personal del Centro de Salud Puerto Inca por ser parte de la Investigación a través de las facilidades brindadas para la recopilación de la información y a todas las personas que de alguna u otra forma apoyaron la culminación de la presente investigación.

El autor.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I.....	15
1. PRBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general:.....	17
1.2.2. Problemas específicos:	17
1.3. Objetivo general:	18
1.4. Objetivos específicos:	18
1.5. Justificación de la investigación.	18
1.5.1. Metodológica:.....	18
1.5.2. Teórica:	19
1.5.3. Práctica:	20
1.6. Viabilidad de la investigación	21
1.7. Limitaciones.	21
CAPITULO II.....	22
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	22
2.1. Antecedentes.	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.	22
2.1.2. Antecedentes nacionales.	23
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. El modelo Esfuerzo-Recompensa.....	26
2.3. Bases conceptuales.	27
2.3.1. Los riesgos psicosociales en el trabajo.....	27
2.3.2. El Clima laboral.	34

2.4. Hipótesis.....	37
2.4.1. Hipótesis General:.....	37
2.4.2. Hipótesis Específicas:	37
2.5. Variables.	38
2.5.1. Variable 1:.....	38
2.5.2. Variable 2:.....	38
2.6. Cuadro de operacionalización de variables.....	39
CAPITULO III.....	42
3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. Tipo de investigación.....	42
3.1.1. Enfoque de la Investigación.....	42
3.1.2. Alcance o nivel de Investigación.....	42
3.1.3. Diseño de investigación.....	43
3.2. Población y Muestra.....	43
3.2.1. Población.....	43
3.2.2. Muestra.....	45
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.3.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	46
3.3.2. Interpretación de datos y resultados.....	47
3.3.3. Análisis y datos, prueba de hipótesis.....	48
3.3.4. Aspectos éticos.....	48
CAPITULO IV.....	49
4. RESULTADOS	49
4.1. Procesamiento de datos.....	49
4.1.1. Análisis de las características personales y laborales.....	49
4.1.2. Análisis del clima laboral.....	51
4.1.3. Análisis de Riesgo psicosociales.....	59
4.2. Contrastación de la hipótesis y prueba de hipótesis.....	73
CAPITULO V.....	79
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	79
5.1. Presentación de la contrastación de los resultados del trabajo de Investigación.....	79
CONCLUSIONES	83

RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	85
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población del personal del Centro de Salud de Puerto Inca	44
Tabla 2. Características personales del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	49
Tabla 3. Características laborales del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	50
Tabla 4. Relaciones interpersonales en los trabajadores del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	51
Tabla 5. Estilos de dirección de los jefes del personal de salud del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	52
Tabla 6. Sentido de pertenencia del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	53
Tabla 7. Disponibilidad de recursos del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	54
Tabla 8. Estabilidad laboral del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	55
Tabla 9. Calidad y coherencia en la dirección del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	56
Tabla 10. Valores colectivos del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	57
Tabla 11. Nivel del clima laboral del personal de salud del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	58
Tabla 12. Participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	59
Tabla 13. Participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	60
Tabla 14. Nivel de participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	61

Tabla 15. Formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	62
Tabla 16. Nivel de la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	64
Tabla 17. Gestión del tiempo del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	65
Tabla 18. Nivel de gestión del tiempo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	66
Tabla 19. Cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	67
Tabla 20. Nivel de cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	69
Tabla 21. Moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	70
Tabla 22. Nivel de moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	71
Tabla 23. Nivel de riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	72
Tabla 24. Relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	73
Tabla 25. Relación entre el clima laboral y la participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	74
Tabla 26. Relación entre el clima laboral y la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	75
Tabla 27. Relación entre el clima laboral y la Gestión del tiempo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	76

Tabla 28. Relación entre el clima laboral y la cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021. 77

Tabla 29. Relación entre el clima laboral y la presencia de moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021. 78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proporción del nivel del clima laboral en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	58
Figura 2. Proporción del nivel de participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	61
Figura 3. Proporción del nivel de formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	64
Figura 4. Personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.. Proporción del nivel de gestión del tiempo como riesgo psicosocial.....	66
Figura 5. Proporción del nivel de cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	69
Figura 6. Proporción del nivel moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.	71
Figura 7. . Proporción del nivel de riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.....	72

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud de Puerto Inca-2021. **Metodología:** Se realizó un estudio; con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, transversal y prospectivo; con un diseño descriptivo-correlacional. Se trabajó con una población muestral de 40 trabajadores del Centro de Salud Puerto Inca. Se utilizó como instrumentos, la escala de clima laboral (EDCO) y el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba Tau-b de Kendall (Tb). **Resultados:** Los resultados evidenciaron relación buena positiva y directa (Tb=0,534 p=0,000) entre los riesgos psicosociales y el clima laboral. Además se comprobó relación moderada positiva y directa entre la participación, implicación y responsabilidad (Tb=0,477 p=0,000) y el clima laboral. Asimismo se demostró relación buena, directa positiva entre la formación, información y comunicación (Tb=0,568 p=0,000); la gestión del tiempo (Tb=0,568 p=0,000) y la cohesión del grupo (Tb=0,513 p=0,000) como riesgos psicosociales y el clima laboral. **Conclusión:** Se concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el centro de Salud de Puerto Inca

Palabras clave: riesgos psicosociales, clima laboral, personal de salud

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the work environment and the psychosocial risks at work of the personnel of the Puerto Inca Health Center-2021. **Methodology:** A study was carried out; with a quantitative, basic, transversal and prospective environment; with a descriptive-correlational design. We worked with a sample population of 40 workers from the Puerto Inca Health Center. The instruments used were the work climate scale (EDCO) and the psychosocial risk assessment questionnaire at work. Kendall's Tau-b test (Tb) was used to test the hypothesis. **Results:** The results showed a good positive and direct relationship (Tb = 0.534 p = 0.000) between psychosocial risks and the work environment. In addition, a moderate positive and direct relationship was found between participation, involvement and responsibility (Tb = 0.477 p = 0.000) and the work environment. Likewise, a good, direct positive relationship was demonstrated between training, information and communication (Tb = 0.568 p = 0.000); time management (Tb = 0.568 p = 0.000) and group cohesion (Tb = 0.513 p = 0.000) as psychosocial risks and the work environment. **Conclusion:** It was concluded that there is a statistically significant relationship between the work environment and psychosocial risks in the Puerto Inca Health Center

Keywords: psychosocial risks, work environment, health personnel

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la calidad de atención en salud sigue siendo una prioridad en nuestro medio; sin embargo, aún no se ha logrado la satisfacción completa de los usuarios, ellos siempre tienen algún motivo de queja; y superar estas deficiencias está asociadas con la aprobación de los usuarios; ya que es necesario contar con un sistema de salud que consienta una atención de calidad y que cubra las expectativas de los usuarios.

Por tanto, es importante contar con instituciones de salud que cooperen entre sí a fin que ayuden a lograr objetivos trazados inicialmente, lo cual se consigue cuando los usuarios están constantemente buscando la satisfacción en la calidad del servicio y exigen a los profesionales que brinden un servicio que ellos lo merezcan, teniendo en cuenta siempre el cumplimiento de las normas, valores, la empatía, la buena comunicación y el liderazgo, a fin de conducir adecuadamente a la organización.

Además de trabajar en la prevención de los riesgos psicosociales en los establecimientos de salud, es necesario mantener condiciones saludables en el trabajo que permitan un buen desempeño del trabajador y conlleven a la consecución de objetivos dentro de la organización, siendo que climas saludables mantienen trabajadores satisfechos y trabajadores felices de realizar su trabajo con entusiasmo y diligencia, dispuestos a cumplir con las metas establecidas por la organización y llevarlo hacia la excelencia.

Es entonces que surge la pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en los trabajadores del Centro de Salud de Puerto Inca?

Para responder a la pregunta de investigación y mejorar la comprensión, la investigación se desarrolló en cinco capítulos: En el Capítulo I, se presenta la situación problemática, enfocando el fundamento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación teórica, práctica y metodológica, y las limitaciones.

En el Capítulo II, se presenta los antecedentes de la investigación, internacional, nacional y local, además de una explicación del marco teórico y conceptual, las hipótesis, las variables y la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III, se presenta la metodología de investigación que contienen: el tipo de estudio, el enfoque, nivel de investigación, el diseño, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

En el Capítulo IV se exponen los resultados a través del procesamiento de datos con aplicación estadística, mediante distribuciones de frecuencias, gráficos y la contrastación de las hipótesis y prueba de hipótesis.

Y, en el Capítulo V, se discuten los resultados con los referentes bibliográficos de las bases teóricas y de los resultados similares o diferentes. Finalmente se mencionan las conclusiones del estudio y las recomendaciones extraídas a partir de los resultados de la investigación.

CAPITULO I

1. PRIBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Descripción del problema.

Actualmente, debido a las transformaciones de la época actual, se han originado nuevos riesgos psicosociales, los cuales son catalogados problemas de salud pública, porque afectan a la salud y la calidad de vida laboral. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1), a nivel mundial, los riesgos psicosociales en el trabajo ascienden a un 74,9% en el personal de salud, y son considerados como las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales.

Asimismo, Anaya (2), manifestó que, el personal de salud se enfrenta a mayores riesgos psicosociales, por el tipo de trabajo que asumen y las tareas a las que se enfrentan. El trabajo que realizan, está asociado al cuidado de la salud; en ese sentido, su misma condición afecta positiva o negativamente su salud física, psíquica y social.

En Europa, la magnitud del problema se extiende hasta en un 51% de los trabajadores de salud europeos, el 9% están afectados de mobbing, el 20% sufren el síndrome de burnout y el 22% padece algún tipo de estrés laboral (3). Así también, se halló que las principales causas son en el 45% distracciones, descuidos, despistes o falta de atención, en el 19,4%, por trabajar muy rápido y en 17,8% debido al cansancio o fatiga en el entorno laboral (1).

Fundamentan Sánchez y Anguita (3), que la presencia de los riesgos psicosociales se hace evidente por la situación labora actual, se exigen altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largas jornadas de trabajo y desordenados turnos; lo que hace que los riesgos psicosociales tengan repercusiones sanitarias, sociales y económicas.

En América Latina y del Caribe, desde los reportes de La Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales

en los espacios laborales es crítica, no hay seguridad en el trabajo, ambientes hacinados, mal iluminados, existe acoso laboral, horas extras no retribuidas, abuso de poder y climas laborales pésimos que no contribuyen a mantener ambientes saludables ni agradables para un buen desempeño laboral (4).

También Villalobos (5) manifestó que los riesgos psicosociales en la Región de las Américas, han incrementado los procesos mórbidos en los trabajadores; porque las características habituales del trabajo actual, tienen la tendencia a absorber tiempos complementarios, a requerir dedicaciones temporales que nunca terminan, amenazando así el tiempo personal y familiar que son vitales para disminuir la tensión laboral.

En el Perú, a pesar de las leyes vigentes que defienden los derechos de las personas en sus centros laborales, más del 50% de población que labora en un establecimiento de Salud no evidencia el principio de prevención, donde el empleador debe garantizar que las condiciones de salud sean las mejores y se logre el bienestar esperado, actuando bajo las normas, leyes y reglamentos establecidos para evitar riesgos psicosociales (6).

En Huánuco, Bravo (7) informó que los riesgos psicosociales que afectan a más del 50% de la población que labora en establecimientos de salud es el estrés laboral, catalogado como uno de los principales problemas para la salud y la seguridad laboral. Asimismo, se reportó que los factores que conllevan a la aparición de los riesgos en el sector salud es el clima laboral de inestabilidad, lo que conduce a la insatisfacción y al deficiente desempeño de los profesionales en el ámbito sanitario.

Asimismo, se ha observado que el personal del Centro de Salud de Puerto Inca, trabaja a un ritmo acelerado, esto por la demanda de pacientes que se presentan diariamente, la mayoría tienen horarios irregulares; no tienen margen de autonomía en la forma de realizar sus tareas; refieren falta de apoyo en el desarrollo de las tareas, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos y conlleva a un deficiente clima laboral que no permite un desempeño satisfactorio.

Por tanto, Sonnentag y Fritz (8), consideran que la prevención e intervención de los riesgos psicosociales no es actualmente una tarea secundaria sino prioritaria para contribuir a mantener la salud de los trabajadores. Es por ello que la presente investigación se centra en establecer la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo en el personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca, a fin de encontrar aspectos que permitan mejorar el clima laboral y la disminución de los riesgos psicosociales.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud de Puerto Inca-2021?

1.2.2. Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales del trabajo en el personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión formación, información y comunicación de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión cohesión del grupo de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021?
- e) ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión mobbing de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021?

1.3. Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud de Puerto Inca-2021.

1.4. Objetivos específicos:

- f) Analizar la relación entre el clima laboral y la dimensión participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.
- g) Establecer la relación entre el clima laboral y la dimensión formación, información y comunicación de los riesgos psicosociales en el trabajo el personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.
- h) Analizar la relación entre el clima laboral y la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.
- i) Evaluar la relación entre el clima laboral y la dimensión cohesión del grupo de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.
- j) Establecer la relación entre el clima laboral y la dimensión mobbing de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.

1.5. Justificación de la investigación.

1.5.1. Metodológica:

Los riesgos psicosociales no son tomados en cuenta en muchos establecimientos de salud, se desestima las consecuencias que pueden acarrear si se descuidan al momento de buscar el bienestar de los trabajadores. Además, se desconoce a cuántos accidentes o a cuántas enfermedades profesionales subyace la inadecuada interacción

psicocognitiva entre el trabajador y las demandas propias del proceso de trabajo y de la misma organización en la que se desempeña. Por ello, se asume pertinente un abordaje más integral, que contemple la relación entre el clima laboral y su repercusión en la presencia de los riesgos psicosociales en

Además, no existen estudios similares sobre la presente investigación en la Región Huánuco, que permitan tener antecedentes relevantes para un mejor abordaje del problema; en ese sentido la presente investigación aportará conocimientos y metodologías importantes para conocer como el Clima laboral afecta psicosocialmente la vida de los profesionales de la salud.

Asimismo, a nivel interdisciplinar, se pretende abrir un espacio donde se pueda enfocar desde distintas dimensiones y aspectos los riesgos psicosociales y fin de hallar las formas de prevenir dichas consecuencias frente a la salud.

Por otro lado, el Clima laboral y su influencia en la aparición de los riesgos psicosociales, son relevantes en el comportamiento del personal que labora en el Centro de Salud de Puerto Inca; debido a que son elementos que potencian aspectos como la eficiencia, diferenciación, innovación y adaptación, así como los que fomentan el desequilibrio e impiden el cumplimiento de los logros de la organización.

1.5.2. Teórica:

El interés por este tema surge debido a que las múltiples investigaciones se han focalizado en aspectos relacionados con el Clima laboral, dejando de lado los aspectos sobre los riesgos psicosociales de los trabajadores, los mismos que están estrechamente relacionados con la salud física y psicológica, aspectos de sumamente importante para conseguir las metas reales en una organización de salud.

Igualmente, el estudio, permitió conocer, en forma científica y sistemática, desde la percepción del personal de salud, las condiciones de trabajo en la que se desempeñan y los riesgos psicosociales al que habitualmente se encuentran expuestos; esto con el objetivo de implementar planes de mejora que permita evita la presencia de factores que conduzcan riesgos psicosociales que pongan en peligro la salud físico y psicológica de los trabajadores y su repercusión en roductividad del potencial humano.

Además, es necesario darle la importancia merecida al Clima laboral y los riesgos psicosociales al que se encuentran expuestos el personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca, ya que ello permitió contar con un diagnóstico para actuar en la formación de un personal altamente identificado, capaz de compartir valores, ritos, creencias, mitos, lenguaje, estilos de comunicación y normativa propia de la organización; y por consiguiente se desarrollarán climas de trabajo adecuados que permitan evitar las consecuencias graves de los riesgos psicosociales.

1.5.3. Práctica:

Durante los últimos años, los cambios sociales, demográficos, políticos y culturales, han causado significativos resultados en el mundo del trabajo, cambios que, nos invita a recapacitar sobre los retos que enfrentan los trabajadores de las instituciones de salud y su repercusión en la salud física y psicológica. En este sentido, el estudio del clima laboral y los riesgos psicosociales, demanda que nos acerquemos con una mirada de esperanza en el logro de buenos resultados en la consecución de metas reales evitando peligros en la salud integral.

Finalmente a través del presente estudio se pretende despertar la reflexión de los directivos de la organización (Centro de Salud Puerto Inca), sobre el Clima laboral en las que se desenvuelve el personal nombrado y contratado; considerando que los riesgos psicosociales son factores determinantes en la eficiencia del personal y la satisfacción del

paciente; por cuanto surge la necesidad de prevenir su aparición o actuar de forma oportuna para evitar consecuencias irreversibles.

1.6. Viabilidad de la investigación

El estudio tiene viabilidad teórica, porque se cuenta con suficiente acceso a información y otros materiales que permitirán un buen análisis teórico para dirigir la presente investigación.

Se cuenta con viabilidad metodológica, ya que, se tiene la metodología apropiada para cumplir con los objetivos planteados, contrastar las hipótesis planteadas y se cuenta con los instrumentos de medición validados y confiables en nuestro medio.

Asimismo tiene viabilidad logística, porque se cuenta con los equipos e insumos necesarios, los recursos humanos disponible y los recursos financieros propios que serán necesarios para llevar a cabo la presente investigación.

1.7. Limitaciones.

La principal limitación estuvo asociada al proceso de recolección de datos, durante la ubicación del personal que labora en el Centro de Salud, siendo que laboran por turnos, lo cual llevó un poco más del tiempo programado pero finalmente se concluyó satisfactoriamente el proceso de recolección de datos.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Espinosa (2020) (9), en su estudio “Los riesgos psicosociales y el clima laboral en el área administrativa del hospital del IESS Latacunga”. Realizó un estudio de tipo básico con diseño correlacional, transversal y prospecto. Trabajó con una población de 39 personas. Utilizó como instrumento la encuesta de riesgos psicosociales. Los resultados evidenciaron que los riesgos psicosociales influyen en el clima laboral. Los riesgos psicosociales que padece el personal administrativo se encuentra en nivel medio. El clima laboral es óptimo para el desempeño laboral.

Castro (2018) (10) en su estudio “Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud”. Realizó un estudio de tipo descriptivo-correlacional y transversal. Trabajó con una muestra de 438 funcionarios del Centro de Salud. Utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 14,6% manifestaron que el trabajo les provocó alguna enfermedad, por los que sus niveles de rendimiento disminuyeron enormemente así como su salud mental. Mostró 4 riesgos psicosociales altos, comunes y presentes en todos los centros y 9 riesgos psicosociales altos que permitieron discriminar entre funcionarios sanos y enfermos.

Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández (2018) (11), en su estudio “Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina”. Realizaron un estudio de tipo descriptivo de corte transversal. Trabajaron con una población de 844 trabajadores del equipo de salud pertenecientes a 23 hospitales públicos. Utilizaron como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron

que los riesgos psicosociales altos fueron para las dimensiones: Exigencias psicológicas (57,7%), apoyo social y calidad de liderazgo (56,2%) y doble presencia (64%). Los que tuvieron riesgo medio fueron las compensaciones (39%), los de riesgo bajo fueron el trabajo activo y desarrollo de habilidades (42,9%). Concluyeron que el personal de salud se encuentra en riesgo elevado en el ámbito laboral.

Díaz y Carrasco (2018) (12), en su estudio “Efectos del clima laboral y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Realizaron un estudio para evaluar los factores de clima laboral y riesgos psicosociales. Trabajaron con la variable felicidad, clima laboral y riesgo psicosocial. Trabajaron con una muestra de 107 trabajadores. Aplicaron la escala del modelo probit binomial. Los resultados evidenciaron que fueron altos los niveles de felicidad organizacional, lo que repercutió en un alto desempeño.

Abello y Lozano (2015) (13), en su estudio “Factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Realizaron un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional-descriptivo. Utilizaron como instrumentos: el cuestionario de factores Psicosociales en el trabajo y la Escala de Clima Organizacional. Los resultados evidenció que son importantes los factores psicosociales y el clima organizacional en el ámbito del trabajo y su papel más significativo, aunque no siempre adecuadamente reconocidos, para la salud y bienestar de los trabajadores. Además, los factores psicosociales y el clima organizacional representan riesgos nuevos en el mundo del trabajo, por lo que, se hace imprescindible resaltarlos en cualquier organización como parte de su plan de gestión.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Zuñe (2021) (14), en su estudio “Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo”. Realizó un estudio de tipo básico, diseño descriptivo, modelo no experimental, de corte transversal y

propositiva, con enfoque cuantitativo, correlacional. Trabajó con un total de 63 personas: 15 médicos, 27 enfermeras, 6 obstetras y 15 técnicas de enfermería. Utilizó dos instrumentos elaborados por la investigadora. Los resultados evidenciaron que la gestión de los riesgos psicosociales logró un nivel bajo de 9,5%, nivel medio 76,2% y en el nivel alto de 14,3%, mientras que en el desempeño laboral se alcanzó un nivel bajo en el 4,8%, medio en el 28,6%; y alto en el 66,7% del total de los encuestados.

Quispe (2020) (15), en su estudio “Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongata, 2020”. Realizó un estudio de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo. Trabajó con una población de 50 trabajadores. Utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron la existencia de relación positiva muy fuerte $R_h = 0,833$; $P < 0,05$, entre estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales. Concluyó que cuando existe mayor de estrés laboral, los factores de riesgos psicosocial también aumentan.

Del Águila (2019) (16), en su estudio “Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. Julio – diciembre 2018”. Realizó un estudio de tipo cuantitativo. Trabajó con una población de 72 personales asistencial. Utilizó como instrumento el ISTAS 21 del Instituto Sindical de Ambiente. Los resultados evidenciaron que los riesgos psicosociales influyen de manera significativa en la comprensión de situaciones ($p = -0,341$), en la cooperación ($p = -0,267$) y en el desempeño laboral. Concluyó en una correlación directa y significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral ($p = 0,984$).

Ala y Cruz (2018) (17), en su estudio “Influencia del clima organizacional en la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la cooperativa de trabajo y fomento del empleo-MINKAWASILTDA” Realizaron un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Trabajaron con una muestra de 135 trabajadores con función de limpieza. Utilizaron como instrumentos la Escala Clima

organizacional y el Cuestionario de factores de riesgos psicosociales. Los resultados evidenciaron que, es medio el nivel de clima organizacional y es muy alto el nivel de riesgos psicosociales.

Espíritu (2017) (18), en su estudio “Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A., provincia de Huancayo – Junín”. Realizó un estudio cuantitativo, con diseño correlacional. Trabajó con una muestra censal de agentes de seguridad. Utilizó como instrumentos los cuestionarios de factores de riesgos psicosocial y rendimiento laboral. Los resultados evidenciaron que, existe riesgo psicosocial en el trabajo de los agente de seguridad lo que influye en su rendimiento laboral.

1.1.1. Antecedentes locales.

Palacios (2019) (19), en su estudio “Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019”. Se trató de un estudio de tipo descriptivo, correlacional, analítico, prospectivo y transversal. Trabajó con una muestra de 62 personales de salud. Utilizó como instrumentos el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y de control de riesgos en el trabajo. Los resultados evidenciaron relación entre la exposición a las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, las exigencias laborales, con las buenas prácticas organizacionales. Asimismo, el bajo riesgo de exposición a los factores psicosociales está relacionado con las buenas prácticas organizacionales.

Castillejos (2019) (20), en su estudio “Percepción de riesgos psicosociales en el trabajo del profesional de enfermería del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2017”. Realizó un estudio de tipo descriptivo-correlacionall, prospectivo y transversal. Trabajaron con una muestra de 66 profesionales de Enfermería. Utilizó como instrumento la escala tipo Likert. Los resultados evidenciaron que el 84,8% de los enfermeros consideraron que el riesgo fue medio; el 15,2%

que fue alto. Concluyó que los profesionales perciben riesgo en las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social.

Ortega (2017) (21), en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo Huánuco, 2017”. Realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional y cuantitativo. Trabajó con una muestra de 105 personales de salud. Utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional tuvo un nivel alto en el 81,90% y el desempeño laboral alcanzó un nivel alto en el 88,56%. Concluyó que el clima organizacional muestra una correlación significativamente alta con la variable desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. El modelo Esfuerzo-Recompensa.

Presentado por Siegrist (22), este modelo fundamenta que los momentos de estrés son los que ocasionan que la persona perciba como amenazante las experiencias por las que pasa, en ese sentido los factores psicosociales se convierten en situaciones capaces de generar problemas psicológicos y físicos en los trabajadores, mientras que un ambiente cálido y ameno que permita recompensas, les brinda seguridad, confianza y tranquilidad, factores que permiten un buen desempeño laboral.

Además, Siegrist explica que los daños a la salud se producen cuando los esfuerzos no se toman en cuenta para que se otorgue la recompensa, por cuanto surge el proceso de estrés, siendo que no se maneja o se tiene control sobre los resultados que se desea lograr; es por ello que cuando existe un elevado nivel de esfuerzo con un bajo control de las recompensas a largo plazo constituye la situación de mayor riesgo a la salud en este modelo.

Otros aspectos que conllevan a riesgo de la salud son las exigencias que se pueden fomentar en el trabajo, cuando el jefe te obliga a trabajar contra reloj, es decir ejecutar un mayor número de responsabilidades en un menor tiempo, verse obligado a trabajar fuera del horario continuamente, tener un trabajo que exija mucho esfuerzo.

Mientras que los aspectos de recompensa se establecen en tres aspectos o dimensiones diferentes, la estima, la gratificación monetaria y el control de status.

1.1.2. Teoría de los Sistemas.

Planteado por Guizar (23), quien resume cuatro cosas importantes de este enfoque en las investigaciones de Clima laboral. Considerar el ambiente en términos de dominios, y la espera de que esos dominios tienen sobre los comportamientos en el sistema; examinar por que la organización satisface a las demandas del ambiente; enfocar los contextos que vienen más adelante a los que la organización tiene que comparecer, al señalar las expectativas que el ambiente proporciona y comparar el hoy con lo que viene a fin de disminuir las diferencias.

Además, señala que el comportamiento de los empleadores es proporcional a la conducta del administrativo, además, influye las situaciones organizacionales que estos evidencian en el trabajo, asimismo influyen las informaciones que reciben, las apreciaciones que tienen del ambiente donde trabajan, sus capacidades y valores. En ese sentido, se puede afirmar que las reacciones de los jefes o líderes dentro de las organizaciones influye sobre la percepción de los trabajadores.

2.3. Bases conceptuales.

2.3.1. Los riesgos psicosociales en el trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1), conceptúa los riesgos psicosociales como las situaciones que se

presentan en el ambiente laboral, las mismas que están relacionadas directamente con lo que sucede en el entorno de la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, las mismas que tienen la capacidad para afectar la salud física y psicológica del trabajador.

También Cox y Griffiths (24), explican que los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización, de la dirección y sus contextos sociales y organizacionales que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador; debido a que son contextos laborales que habitualmente son poco controlables, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes.

Otros planteamientos realizados por los Institutos de Salud Laboral (25), consideran que los riesgos psicosociales son consecuencia de la organización del trabajo, por tanto tiene una alta posibilidad de causar malestar en la salud física del trabajador y las consecuencias suelen ser significativos.

2.3.1.1. Causas de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Para Gil (26), los riesgos psicosociales se originan producto del deterioro o disfunción en las características de la tarea, donde la carga laboral, el impulso de aptitudes, falta de complejidad, la repetitividad, automatización, el ritmo de trabajo acelerado, precisión, responsabilidad, la falta de autonomía, entre otros en la institución son el motivo de la aparición de los riesgos psicosociales.

Asimismo, los riesgos psicosociales pueden aparecer cuando las competencias dentro de las organizaciones no son las adecuadas, las jerarquías no están bien definidas, existe problemas en los canales de comunicación e información, cuando la relaciones interpersonales se encuentra deterioradas y los procesos de socialización y los estilos de liderazgo no son los adecuados.

Por otro lado, se encuentran también como causantes de los riesgos psicosociales, las peculiaridades del empleo, la forma del diseño e infraestructura del lugar de trabajo, el salario y las recompensas establecidas por el empleador, la permanencia y las condiciones físicas y ambientales del trabajo.

Otros aspectos a considerar para la presencia de los riesgos psicosociales son, el tiempo de trabajo en la organización, las jornadas establecidas, los momentos de descanso, las celebraciones de los días festivos, las horas extras estipuladas y los turnos exigidos nocturno obligatorios, entre otros que son los desencadenantes de los riesgos psicosociales, los mismos que traen consigo consecuencias en la salud física y psicológica.

2.3.1.2. Características de los riesgos psicosociales en el trabajo.

- a) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.

Al respecto, los riesgos psicosociales se refieren a los elementos básicos que engloban las características de ciudadano que labora, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, a la libertad y a la salud óptima. Entre los que afectan los derechos fundamentales se encuentran la violencia y el acoso laboral o sexual, los mismos que atentan contra la integridad física y personal.

- b) Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

Levi (27), considera que tales efectos están relacionados directamente con la salud física, los mismos que son los desencadenantes del estrés si no se manejan adecuadamente. La Organización Internacional de Trabajo (4), advierte que las respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextualización. Mientras los factores psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores

c) Afectan a la salud mental de los trabajadores.

La salud mental y física es afectada por los riesgos psicosociales a los que se enfrenta en su centro de labor, dicha situación también afecta de manera significativa las formas de adaptación en su entorno laboral, lo que puede ocasionar desequilibrio e inadaptación de la persona y problemas en su desempeño laboral.

Según Cox y Griffiths (24), muchos de trastornos psicológicos como la ansiedad, la depresión entre otros, están directamente asociados a los riesgos psicosociales que los trabajadores experimentan en el ámbito laboral; por tanto son considerados situaciones que alteran de manera significativa las expectativas laborales básicas, y generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia.

Desde la perspectiva de la Organización Internacional de Trabajo (4) el trastorno de estrés postraumático, es la enfermedad más frecuente en los ambientes laborales, y es mayor cada vez el número de casos, seguido de la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual.

d) Tienen formas de cobertura legal.

En la actualidad existe una alta incidencia de algunas enfermedades producto los riesgos psicosociales, éstas enfermedades conllevan a consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, los mismos que han obligado a abordar el tema con mucha seriedad y ha permitido el desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Por tanto en la actualidad, problemas como el estrés, la violencia y el acoso son parte de una legislación incipiente que se atiende con mucho cuidado.

2.3.1.3. Dimensiones de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Lahera y Góngora (28), clasifican los riesgos psicosociales en:

a) La participación, implicación y responsabilidad.

Esta dimensión permite evidenciar el grado de libertad e independencia que los trabajadores experimentan en el ámbito laboral, lo que le permite tener control del como y cuándo organizan mejor su trabajo, a su propio ritmo y sin dejar de lado los objetivos trazados por la organización y teniendo en cuenta los valores y principios preventivos. Además, la dimensión nos consiente evaluar el grado de autonomía del trabajador, el trabajo en equipo, la iniciativa, la rotación, la supervisión y el enriquecimiento de las tareas.

b) La formación, información y comunicación.

Este aspecto enfatiza el nivel de interés personal que la organización muestra por sus trabajadores, proporcionando el flujo de información requerida para el adecuado desarrollo de los trabajos.

c) **La gestión del tiempo.**

Es un factor que instituye el grado de autonomía otorgada al trabajador para establecer el ritmo de su labor, la distribución de las horas de descanso, el momento de elegir sus vacaciones basados en sus necesidades privadas; en esta dimensión se incluye subdimensiones como el compás de la labor, la urgencia del tiempo, la carga intelectual, la autonomía temporal y el agotamiento.

d) La cohesión de grupo.

Es una dimensión que permite evaluar la estructura del grupo y de las relaciones que se generan en el entorno laboral. Esta dimensión incluye valores como la cooperación, afinidad, ética, el buen clima laboral y el apoyo mutuo. La cohesión se evidencia en las manifestaciones de satisfacción o inconformidad de los miembros de equipo por el grado de comunicación e interacción.

e) Acoso laboral o mobbing.

Corresponde a las circunstancias en las que una persona o grupo ejerce un conjunto de comportamientos distinguidos por maltrato extremo, de forma sistemática y durante mucho tiempo, sobre otra persona en su lugar de trabajo.

1.1.2.1. Consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Según datos de la Agencia Europea Europa Press (29), entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros. Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas, especialmente en el sector servicios.

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y acoso laboral o mobbing. También, se podría dar un paso más en el diagnóstico diferencial del estrés laboral y señalar como estrés de rol, al producido exclusivamente por la ambigüedad de rol o el conflicto de rol en Puertos de trabajo sin contacto directo con personas y por la sobrecarga de rol.

2.3.1.4. Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Cirujano (30), señala que la valoración de los riesgos psicosociales es un proceso que nos permite medir la magnitud de dichos riesgos en los trabajadores y en su entorno laboral, lo cual permite tomar medidas

necesarias para evitarla o por lo menos mitigarla de alguna forma para lograr una buena adopción en el medio laboral.

La valoración de evaluación de riesgos psicosociales es exigida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la misma que debe consistir en una valoración cualitativa y cuantitativa en los trabajadores de una organización.

Laurell (31), considera que la valoración de los riesgos psicosociales se debe realizar a través de la observación directa y mediante el uso de otros instrumentos como los cuestionarios y las escalas de valoración. Asimismo, se puede utilizar otros instrumentos como fuentes de información, el perfil de morbilidad, el análisis de factores de riesgo y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos.

Villalobos (5) recalca otras técnicas de complementación de información como los grupos de discusión y las entrevistas, así como los cuestionarios de clima laboral, de satisfacción en el trabajo, de estilos de afrontamiento, de patrones de comportamiento, de experiencias recientes, de acontecimientos vitales estresantes, de estrés laboral, de acoso laboral o de burnout.

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (32), señala que es sumamente importante la salud laboral, la prevención y el trabajo en equipo, los mismos que son los ejes vitales para guiar una organización el éxito esperado y la mejora continua.

Además, es necesario un enfoque multidisciplinar que permita la adopción de un enfoque sistémico basado en un conjunto de estrategias que consiga la prevención teniendo en cuenta que sea:

- Integral y global, que contemple todos los factores que implique al trabajador
- Multidisciplinar, que contemple las diferentes disciplinas preventivas.

- Integrada y participativa, donde se integre a todos los trabajadores.
- Sistemática y estructurada, donde se contemple un conjunto de acciones prolongadas en el tiempo.

Cirujano (30), recomienda que sea necesario plantear las actuaciones preventivas a llevar a cabo en el área de los factores de riesgo psicosociales con la misma secuencia que cualquier otra evaluación de riesgos. Por eso, la evaluación de riesgos psicosociales recoge la identificación del riesgo psicosocial, la descripción del riesgo psicosocial y la valoración y clasificación del riesgo, y en la planificación de la actividad preventivas se realizan las propuestas de las medidas preventivas o correctoras para eliminar, evitar o reducir los riesgos psicosociales, se señala la temporalización, es decir, el plazo para llevar a cabo las medidas preventivas o correctoras y al responsable de la ejecución de dichas medidas.

2.3.2. El Clima laboral.

2.3.2.1. Definiciones importantes del clima laboral.

Pariante (33), señala que una organización se refiere específicamente a un ente social, un grupo de personas que se reúnen para conseguir un objetivo determinado.

Los orígenes del Clima laboral están en el Desarrollo Organizacional (DO), que es una mezcla de ciencia y artesanía. Es a la vez un área de acción social y un área de investigación científica.

Marchant (34), considera que el Clima laboral, involucra el conjunto de propiedades medibles del entorno laboral, teniendo en cuenta las percepciones de los trabajadores que laboran en él. Y es considerado un tema de gran importancia para muchas organizaciones en la actualidad, considerando la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral para así lograr la eficiencia y productividad de la misma.

2.3.2.2. Características del Clima laboral.

Mencionan Oliver, Tomas, y Cheyne (35), que las características propias del clima son: la Multidimensionalidad, donde se considera múltiples dimensiones y el potencial valor predictivo, donde los resultados determinan alta validez para poder predecir, tanto el comportamiento de sus miembros como sus posibles consecuencias en el entorno laboral.

El otro aspecto a considerar es el “nivel”, entendido como el valor promedio que presentan todos los trabajadores de la misma organización, como punto de referencia para el análisis de los datos. Esto significa que el análisis de los datos deberá hacerse con base en el nivel de congruencia interna, a la luz del valor promedio obtenido por todos los miembros que conforman el grupo de referencia del estudio.

2.3.2.3. Dimensiones del Clima laboral.

Según Acero, et. al (36), las dimensiones del Clima laboral son:

a) Relaciones interpersonales.

Se trata de las interacciones que se evidencian en el entorno laboral, mostrándose a través de la buena comunicación, el buen trato, el contacto adecuado entre las personas que laboran en la organización. Además, se refiere al grado en que los trabajadores trabajan en equipo y se ayudan entre sí, teniendo en cuenta el respeto mutuo y la cooperación entre el equipo.

Peinado y Vallejo (37), define las relaciones interpersonales como “la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie”.

Zaldívar (38), señala que “las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en que los que ésta se desarrolla, y tiene por base la comunicación”

También podemos afirmar que, las relaciones interpersonales son aquellas se forman diariamente en el entorno laboral, creando relaciones de compañerismo respetuoso, los mismos que permiten reducir y consiente un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo.

- **Las relaciones informales**, son las se producen espontáneamente a raíz de una buena comunicación interpersonal entre el equipo de trabajo, estas relaciones se caracterizan por ser informal y ser independiente de lo que podría darse dentro o fuera de la organización, porque surgen de la amistad, proximidad en el trabajo o similitud de objetivos personales.
- **Las relaciones formales**, son las direccionadas por la organización, se presenta entre los miembros del equipo de trabajo, es netamente formal y no siempre surge una amistad, sino que es producto del trabajo que se comparte entre el jefe y los empleados y otros miembros de la organización. Estas relaciones pueden ser lineales, como la que existe entre jefe y subordinado; y de staff, que son las relaciones de asesoramiento entre especialistas y directivos.

Desde la perspectiva de Llaneza (40), las relaciones interpersonales juegan un papel importante para mantener un clima laboral adecuado, siendo que uno no elige con quien trabajar, es por ello que se constituye un elemento esencial para lograr de la satisfacción en el trabajo.

b) Estilo de dirección.

Dice el grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.

c) Sentido de pertenencia.

Es el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

d) Disponibilidad de recursos.

Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

e) Estabilidad.

Grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

f) Claridad y coherencia en la dirección.

Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

g) Valores colectivos.

Grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis General:

Ho: No existe relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud de Puerto Inca-2021.

Hi: Existe relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud de Puerto Inca-2021.

2.4.2. Hipótesis Específicas:

Hi1: Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión participación, implicación y responsabilidad de los riesgos

psicosociales del trabajo en el personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.

Hi₂: Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión formación, información y comunicación de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.

Hi₃: Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.

Hi₄: Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión cohesión del grupo de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.

Hi₅: Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión mobbing de los riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud Puerto Inca-2021.

2.5. Variables.

2.5.1. Variable 1:

Clima laboral

2.5.2. Variable 2:

Riesgos psicosociales

2.6. Cuadro de operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR	FUENTE
RIESGOS PSICOSOCIALES	Participación, implicación y responsabilidad	Cualitativo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad para hacer su trabajo. • Atención a las sugerencias y/o reclamaciones. • Elección de sus días de vacaciones. • Corrección de accidentes del trabajo. • Mando intermedio respecto a sus subordinados. • Trabajo en equipo. • Control de resultado y corrección de errores • Cambia de puesto y/o de tarea 	Cuestionario de factores de riesgo psicosociales en el trabajo.
	Formación, información y comunicación	Cualitativo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Información y medios para realizar su tarea. • Información de los riesgos del puesto. • informaciones y comunicaciones a los trabajadores. • Instrucciones sobre el modo de realizar las tereas. • Hablar durante la realización de su terea. • Información suficiente de resultados de su trabajo. • Instrucción para adaptarlo a nuevas situaciones. 	
	Gestión del tiempo	Cualitativo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar vigilancia de su trabajo. • Realizar pausas dependiendo del esfuerzo. • Se recuperan los retrasos. • Retribución al trabajador. • Posibilidad de ausentarse de su puesto. 	
	Cohesión del grupo	Cualitativo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad para acudir por ayuda. • Solucionar situaciones de conflictividad. • El ambiente de trabajo con relaciones amistosas. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa en eventos • Buen clima en el lugar de trabajo. • Relaciones positivas 	
CLIMA LABORAL	Relaciones interpersonales	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Se tiene en cuenta la opinión del grupo. • Se acepta a todos los integrantes del equipo • Los integrantes del equipo son distantes entre sí. • Existe incomodidad entre los miembros del grupo • Se valora las opiniones de los miembros 	Escala del Clima laboral (EDCO)
	Estilo de dirección	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe crea una atmósfera de confianza • El jefe es mal educado. • El jefe apoya las decisiones que toman en equipo. • Las órdenes del jefe son arbitrarias. • El jefe desconfía del grupo de trabajo. 	
	Sentido de pertenencia	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador entiende los beneficios que tiene • Los beneficios de salud es satisfactorio • Acuerdo con su asignación salarial. • Se frustra las aspiraciones de los trabajadores • Los servicios de salud son deficientes. 	
	Disponibilidad de recursos	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador dispone del espacio adecuado • El ambiente físico es adecuado. • El entorno físico dificulta la labor que desarrolla. • El trabajador tiene acceso a la información. • La iluminación en el trabajo 	
	Estabilidad	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Despide personal, sin ver su desempeño. • La Institución brinda estabilidad laboral. • La institución contrata personal temporalmente. • La permanencia es por preferencias personales. • Del desempeño depende la permanencia 	

	Claridad y coherencia en la dirección.	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Entiende las metas de su institución. • Conoce si se está logrando las metas. • Las tareas tienen poca relación con las metas. • Los directivos no dan a conocer los logros • Percibe que las metas son poco entendibles. 	
	Valores colectivos	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en equipo es bueno • Se responde a las necesidades laborales. • Consigue información de otras dependencias • Las otras dependencias culpar por errores. • Las otras dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras. 	

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de investigación.

Desde el punto de vista del propósito de la investigación, Quezada (41) señala que fue de tipo básico, porque, su finalidad radica en formular nuevas teorías respecto el clima laboral y los riesgos psicosociales, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Según las momentos que se evalúa la variable, el estudio fue de tipo **transversal**, debido a que las variables clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo fueron medidas en un solo momento.

Según el periodo en que se capta la información, fue de tipo **prospectivo**, porque la información se recogió después de la planeación del estudio observando el comportamiento de las variables.

3.1.1. Enfoque de la Investigación.

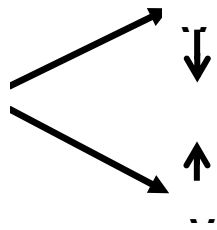
Según Hernández (42), el enfoque del estudio fue **cuantitativo**, porque se realizó mediciones numéricas de las variables de interés; y a través del método científico se obtuvo conclusiones generales a partir de premisas particulares; además de arribar a conclusiones importantes a través del análisis estadístico.

3.1.2. Alcance o nivel de Investigación.

El presente estudio según Supo (43), cumple con la clasificación de nivel relacional, porque se demostró la relación entre las variables estudiadas; el clima laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo. Asimismo la prueba estadística solo demostró independencia entre diferentes eventos de interés de la presente investigación.

3.1.3. Diseño de investigación.

Según Hernández (42), el diseño de la investigación fue el **descriptivo-correlacional**, donde las variables de interés fueron el clima laboral y los riesgos psicosociales, y los resultados se evidenciaron a través de una relación de independencia más no una relación de causa - efecto entre las variables consideradas.



Donde:

n = Muestra en estudio (un solo grupo)

V1 = Clima laboral

V2= Riesgos psicosociales

r= Relación de variables

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población.

La población estuvo formada por el total de 40 trabajadores que laboran en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 1. Población del personal del Centro de Salud de Puerto Inca

Categoría profesional	N°
Enfermeras	8
Obstetras	6
Médico	4
Técnicos de enfermería	12
Odontólogos	2
Médico Veterinario	3
Técnico Inspector Sanitario	1
Técnico laboratorio	1
Técnico informático	2
Auxiliar de enfermería	1
Total	40

Fuente: Nómina del personal del Centro de Salud.

Características de la Población:

Personal de salud.

❖ **Criterios de inclusión:** Se incluyeron en el estudio:

- Personal que labora en las diferentes áreas el C. S. Puerto Inca.
- De ambos sexos
- Nombrados y contratados
- Que acepten participar a través del consentimiento informado.

❖ **Criterios de exclusión:** Se excluyeron del estudio:

- Personal que se encontró con licencia por salud o capacitación (no hubo).

3.2.2. Muestra.

La selección de la muestra se realizó a través del método no probabilístico, debido al pequeño tamaño de la muestra, considerando una población muestral de 40 trabajadores, además de tener en cuenta los criterios de inclusión.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario de características personales y laborales
Likert	Escala de clima laboral (EDCO).
Encuesta	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

▪ Cuestionario de características sociodemográficas.

El instrumento permitió recoger información sobre los datos personales y laborales de los trabajadores que laboran en el Centro de Salud Puerto Inca. Sobre los datos personales se identificó la edad, el sexo y el estado civil; sobre los datos laborales, se identificó la categoría profesional, tiempo de servicio y la condición laboral. **(Anexo 1)**.

▪ Escala de Clima laboral (EDCO).

En nuestro estudio, el instrumento sirvió para recopilar información sobre el Clima laboral en el Centro de Salud Puerto Inca a través de la percepción de sus trabajadores. El instrumento consta de 40 ítems, con 5 opciones de respuesta que va de 1=nunca a 5=Siempre, está dividida en dimensiones que valoran características específicas del Clima laboral como: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de

pertenencia, disponibilidad de recursos, estabilidad laboral, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos. **(Anexo 2)**

▪ **Categoría general de medición del clima laboral:**

Nivel bajo: De 57-68 puntos

Nivel Medio: De 69-80 puntos

Nivel alto: De 81-92 puntos

▪ **Cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales.**

El instrumento permitió evaluar la presencia de los riesgos psicosociales en el Centro de Salud Puerto Inca. El cuestionario está compuesto por 30 preguntas, divididas en 5 dimensiones: la participación, implicación, y responsabilidad; la formación, la información, la comunicación; la gestión del tiempo; la cohesión del grupo y el mobbing. **(Anexo 3)**

▪ **Categoría de medición general**

Riesgo elevado: 80-97

Mediano riesgo: 62-79

Sin riesgo: 44-61

3.3.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

La escala de Clima laboral, instrumento diseñado por Acero, Echeverri, Lizarazu, Quevedo y Sanabria (36), la misma que fue validada por el equipo de expertos del Comité Técnico de Clima laboral de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de Colombia en el año 2006 y obtuvo una confiabilidad de 0.88 a través del Alfa de Cronbach

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, Instrumento diseñado por Lahera y Góngora (28) la misma que fue validada por el equipo de expertos del Instituto Navarro de salud Laboral en el año 2002 y obtuvo una confiabilidad de 0,89 a través del Alfa de Cronbach.

1.2. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

1.2.1. Procedimiento de recolección de datos.

- En primer lugar se capacitó al personal que se encargó de administrar las encuestas (encuestadores) en el Centro de Salud Puerto Inca.
- Para acceder al ámbito de estudio, se pidió el permiso respectivo al gerente del Centro de Salud Puerto Inca.
- Se aplicó el consentimiento informado, obteniendo la firma de cada trabajador que acepte participar voluntariamente en el estudio.
- El instrumento clima laboral y riesgos psicosociales se aplicó en los servicios donde laboran los trabajadores, las mismas que duraron 20 minutos cada uno.
- Posteriormente se realizó el control de calidad de los instrumentos y el procesamiento de la información se realizó en el SPSS para Windows versión 25.

3.3.2. Interpretación de datos y resultados.

Para realizar la interpretación, presentación de datos y los resultados, se procedió a través de las siguientes fases:

Revisión de los datos, donde se examinó cada uno de los formularios utilizados, se pasó control de calidad.

Codificación de los datos. Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo

a las respuestas esperadas en los formularios respectivos, según las variables del estudio.

Clasificación de los datos, Se realizó de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Presentación de datos. Se presentaron los datos en tablas académicas y en gráficos de las variables en estudio.

3.3.3. Análisis y datos, prueba de hipótesis.

- **Análisis Descriptivo:**

Se efectuó el análisis descriptivo de cada una de las variables determinando medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas y de proporciones para las variables nominales o categóricas.

- **Análisis Inferencial:**

Para realizar el análisis de relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales se utilizó el coeficiente de Tau-B de Kendall. El nivel de confianza que considerado fue del 95,0% y el análisis estadístico se realizó a través del paquete SPSS 25.

3.3.4. Aspectos éticos.

- **Consentimiento informado.** Se utilizó para informar a los participantes del estudio, los objetivos, que se esperan logran con su participación, y se puso en claro los compromisos y la libertad de elegir participar o no en el estudio. **(Anexo 4)**

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos.

4.1.1. Análisis de las características personales y laborales.

Tabla 2. Características personales del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Características personales	Nº (n=40)	%
Edad:		
20 – 24 años	1	2,5
25 – 29 años	7	17,5
30 – 34 años	9	22,5
35 – 39 años	4	10,0
40 – 44 años	3	7,5
45 – 50 años	5	12,5
51 – 55 años	5	12,5
56 – 60 años	5	12,5
De 61 a más	1	2,5
Sexo:		
Masculino	16	40,0
Femenino	24	60,0
Estado Civil:		
Soltero/a	27	67,5
Casado/a	6	15,0
Conviviente	6	15,0
Viudo/a	1	2,5

Fuente: Cuestionario de características personales y laborales (Anexo 01)

Sobre las características personales de los trabajadores de salud, se evidenció que, el 22,5% (9) se encontraban entre 30-34 años de edad; seguido del 17,5% (7) entre 25-29 años, mostrándose un mayor porcentaje de población joven. Además, el 60% (24) fueron de sexo masculino y el 67,5% (27) eran solteros/as. La edad mínima fue de 20 años y la máxima de 62 años; la media fue de 40,8; la mediana de 38; la moda de 29; la desviación estándar de 11,759 y la varianza de 138,27 años

Tabla 3. Características laborales del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Características Laborales	Nº (n=40)	%
Categoría Profesional:		
Médico	4	10,0
Enfermero/a	8	20,0
Obstetra	6	15,0
Odontólogo/a	2	5,0
Técnico en enfermería	11	27,5
Auxiliar de enfermería	1	2,5
Técnico informático	2	5,0
Personal de limpieza	1	2,5
Médico veterinario	3	7,5
Tec. Insp. Sanitario	1	2,5
Tec. Insp. Laboratorio	1	2,5
Tiempo de servicio:		
Menos de 1 año	4	10,0
1 – 5 años	19	47,5
6 – 10 años	6	15,0
11 – 15 años	1	2,5
16 – 20 años	1	2,5
21 – 25 años	3	7,5
26 – 30 años	3	7,5
De 31 a más años	3	7,5
Condición laboral:		
Nombrado	15	37,5
Contratado SERUM	1	2,5
Contratado	24	60,0

Fuente: Cuestionario de características personales y laborales (Anexo 01)

Sobre las características laborales se evidenció que el 27.5% (11) de los trabajadores son técnicos en enfermería. Además, el 47.5% (19) manifestaron que están en el rango de 1 a 5 años de tiempo de servicio y el 60% (24) señaló que trabajan en la condición de contratado. La edad mínima fue de 1 año y la máxima de 33 años; la media fue de 9,55; la mediana de 5; la moda de 1; la desviación estándar de 10,789 y la varianza de 116,408 años

4.1.2. Análisis del clima laboral.

Tabla 4. Relaciones interpersonales en los trabajadores del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Relaciones interpersonales	Nº (n=40)	%
Soy aceptado en mi grupo:		
Nunca	1	2,5
Muy pocas veces	1	2,5
Algunas veces	6	15,0
Casi siempre	21	52,5
Siempre	11	27,5
Los miembros del grupo son distantes conmigo:		
Nunca	11	27,5
Muy pocas veces	14	35,0
Algunas veces	13	32,5
Casi siempre	2	5,0
Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo:		
Nunca	13	32,5
Muy pocas veces	15	37,5
Algunas veces	9	22,5
Casi siempre	3	7,5
El grupo de trabajo valora mis opiniones:		
Nunca	1	2,5
Muy pocas veces	3	7,5
Algunas veces	14	35,0
Casi siempre	18	45,0
Siempre	4	10,0

Fuente: Cuestionario de Escala del clima Laboral (Anexo 02)

Sobre las relaciones interpersonales, se evidenció que el 52.5% (21) de los trabajadores perciben que son casi siempre aceptados en su grupo. Además, el 35,0% (14) manifestaron que muy pocas veces los miembros de su grupo son distantes con él; el 37.5% (15) señaló que muy pocas veces su grupo le hace sentir incómodo y el 45.0% (18) indicó que casi siempre su grupo de trabajo valora sus opiniones.

Tabla 5. Estilos de dirección de los jefes del personal de salud del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Estilos de dirección	Nº (n=40)	%
Mi jefa crea una atmósfera de confianza en el equipo:		
Muy pocas veces	5	12,5
Algunas veces	13	32,5
Casi siempre	14	35,0
Siempre	8	20,0
Mi jefe es mal educado:		
Nunca	24	60,0
Muy pocas veces	3	7,5
Algunas veces	5	12,5
Casi siempre	7	17,5
Siempre	1	2,5
Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo:		
Muy pocas veces	7	17,5
Algunas veces	13	32,5
Casi siempre	15	37,5
Siempre	5	12,5
El jefe desconfía del grupo de trabajo:		
Nunca	11	27,5
Muy pocas veces	10	25,0
Algunas veces	13	32,5
Casi siempre	4	10,0
Siempre	2	5,0

Fuente: Cuestionario de Escala del clima laboral (Anexo 02)

En torno al estilo de dirección, se evidenció que el 35.0% (14) de los trabajadores perciben que casi siempre su jefa crea una atmósfera de confianza en el equipo. Además, el 60,0% (24) manifestaron que nunca su jefe es mal educado; el 37.5% (15) señaló que casi siempre su jefe generalmente apoya las decisiones que toma y el 32.5% (13) indicó que algunas veces el jefe desconfía del grupo de trabajo.

Tabla 6. Sentido de pertenencia del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Sentido de pertenencia	Nº (n=40)	%
Mis beneficios de salud satisfacen mis necesidades:		
Nunca	3	7,5
Muy pocas veces	12	30,0
Algunas veces	9	22,5
Casi siempre	15	37,5
Siempre	1	2,5
Estoy de acuerdo con mi asignación salarial:		
Nunca	14	35,0
Muy pocas veces	7	17,5
Algunas veces	9	22,5
Casi siempre	8	20,0
Siempre	2	5,0
Los servicios de salud que recibo son deficientes:		
Nunca	5	12,5
Muy pocas veces	10	25,0
Algunas veces	15	37,5
Casi siempre	7	17,5
Siempre	3	7,5

Fuente: Cuestionario de Escala del clima laboral (Anexo 02)

En torno al sentido de pertenencia, se evidenció que el 37.5% (15) de los trabajadores perciben que los beneficios de salud que reciben en la institución casi siempre satisfacen sus necesidades. Además, el 35,0% (14) manifestaron que nunca está de acuerdo con su asignación salarial y el 37.5% (15) señaló que los servicios de salud que reciben en la institución algunas veces son deficientes.

Tabla 7. Disponibilidad de recursos del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Disponibilidad de recursos	Nº (n=40)	%
Mi espacio de trabajo es adecuado:		
Nunca	3	7,5
Muy pocas veces	3	7,5
Algunas veces	10	25,0
Casi siempre	13	32,5
Siempre	11	27,5
Mi ambiente físico es adecuado:		
Nunca	3	7,5
Muy pocas veces	4	10,0
Algunas veces	9	22,5
Casi siempre	16	40,0
Siempre	8	20,0
En el trabajo es difícil el acceso a la información:		
Nunca	4	10,0
Muy pocas veces	10	25,0
Algunas veces	21	52,5
Casi siempre	4	10,0
Siempre	1	2,5
La iluminación del área de trabajo es deficiente:		
Nunca	9	22,5
Muy pocas veces	3	7,5
Algunas veces	16	40,0
Casi siempre	12	30,0

Fuente: Cuestionario de Escala del clima laboral (Anexo 02)

Sobre la disponibilidad de recursos, se evidenció que el 32.5% (13) de los trabajadores perciben que casi disponen del espacio adecuado para realizar su trabajo. Además, el 40.0% (16) manifestaron que casi siempre el ambiente físico de su sitio de trabajo es adecuado; el 52.5% (21) señaló que algunas veces es difícil tener acceso a la información para realizar su trabajo y el 40.0% (16) indicó que algunas veces la iluminación del área de trabajo es deficiente.

Tabla 8. Estabilidad laboral del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Estabilidad laboral	Nº (n=40)	%
La institución despide al personal, sin tener en cuenta su desempeño:		
Nunca	11	27,5
Muy pocas veces	9	22,5
Algunas veces	5	12,5
Casi siempre	9	22,5
Siempre	6	15,0
La institución brinda estabilidad laboral:		
Nunca	12	30,0
Muy pocas veces	5	12,5
Algunas veces	8	20,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	5	12,5
La permanencia en el cargo, depende de preferencias personales:		
Nunca	9	22,5
Muy pocas veces	6	15,0
Algunas veces	6	15,0
Casi siempre	7	17,5
Siempre	12	30,0

Fuente: Cuestionario de Escala del clima laboral (Anexo 02)

En torno a la estabilidad laboral, se evidenció que el 27.5% (11) de los trabajadores perciben que la institución nunca despide al personal sin tener en cuenta su desempeño. Además, el 30.0% (12) manifestaron que la institución nunca brinda estabilidad laboral y el 30.0% (12) señaló que la permanencia en el cargo siempre depende de preferencias personales.

Tabla 9, Calidad y coherencia en la dirección del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Calidad y coherencia en la dirección	Nº (n=40)	%
Entiendo de manera clara, las metas de mi institución:		
Nunca	1	2,5
Muy pocas veces	3	7,5
Algunas veces	10	25,0
Casi siempre	16	40,0
Siempre	10	25,0
Conozco bien como la organización está logrando sus metas:		
Nunca	2	5,0
Muy pocas veces	5	12,5
Algunas veces	12	30,0
Casi siempre	17	42,5
Siempre	4	10,0
Las metas de la institución son poco entendibles:		
Nunca	3	7,5
Muy pocas veces	13	32,5
Algunas veces	17	42,5
Casi siempre	7	17,5

Fuente: Cuestionario de Escala del clima laboral (Anexo 02)

Sobre la calidad y coherencia en la dirección, se evidenció que el 40.0% (16) de los trabajadores perciben que casi siempre entienden de manera clara las metas de la institución. Además, el 42.5% (17) manifestaron que casi siempre conocen bien como la organización está logrando sus metas y el 42.5% (17) señaló que las metas de la institución algunas veces son poco entendibles.

Tabla 10. Valores colectivos del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Valores colectivos	Nº (n=40)	%
El trabajo en equipo en la institución es bueno:		
Nunca	4	10,0
Muy pocas veces	6	15,0
Algunas veces	14	35,0
Casi siempre	9	22,5
Siempre	7	17,5
Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales:		
Nunca	1	2,5
Muy pocas veces	12	30,0
Algunas veces	13	32,5
Casi siempre	14	35,0
Cuando necesito información de otras dependencias, la puedo conseguir fácilmente:		
Nunca	1	2,5
Muy pocas veces	8	20,0
Algunas veces	19	47,5
Casi siempre	10	25,0
Siempre	2	5,0
Cuando las cosas salen mal las otras dependencias son rápidas en culpar a otras:		
Nunca	2	5,0
Muy pocas veces	9	22,5
Algunas veces	14	35,0
Casi siempre	7	17,5
Siempre	8	20,0

Fuente: Cuestionario de Escala de clima laboral (Anexo 02)

En torno a los valores colectivos, se evidenció que el 35.0% (14) de los trabajadores perciben que el trabajo en equipo en la institución es bueno. Además, el 35.0% (14) manifestaron que casi siempre las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales; el 47.5% (19) señaló que cuando necesito información de otras dependencias algunas veces la puedo conseguir fácilmente y el 35.0% (14) indicó que cuando las cosas salen mal algunas veces las otras dependencias son rápidas en culpar a otras.

Tabla 11. Nivel del clima laboral del personal de salud del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Nivel del clima laboral	Nº	%
Alto	9	22,5
Medio	26	65,0
Bajo	5	12,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Escala del clima laboral (Anexo 02)

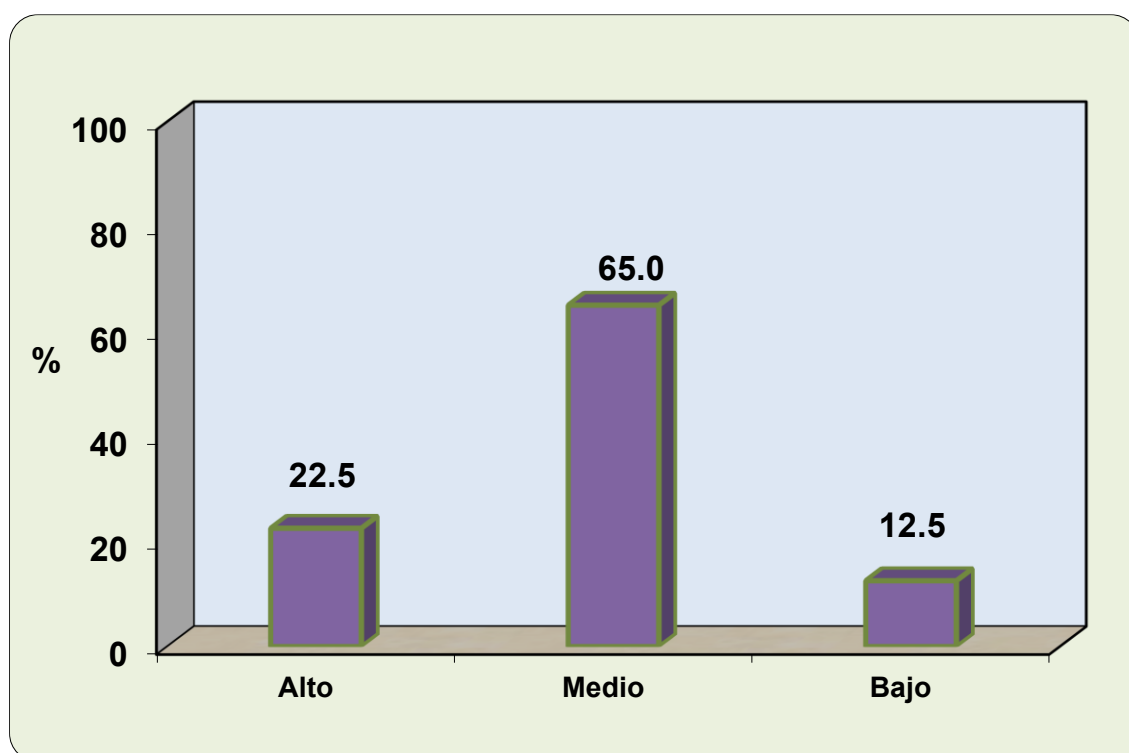


Figura 1. Proporción del nivel del clima laboral en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Respecto al clima laboral, se evidenció que existe un clima laboral de nivel medio según el 65% (26) del personal de salud, un nivel alto según el 22,5% (9) y un nivel bajo según el 12,5% (5) del personal del Centro de Salud Puerto Inca

4.1.3. Análisis de Riesgo psicosociales.

Tabla 12. Participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Participación, implicaciones y responsabilidades	Nº (n=40)	%
Es libre para decidir cómo realizar su propio labor:		
No	7	17,5
Si, ocasionalmente	5	12,5
Si, cuando la tarea lo permite	21	52,5
Si, es la práctica habitual	7	17,5
Se atiende las sugerencias y/o reclamaciones indicadas por los empleadores:		
No, no existe	6	15,0
Si, aunque en la práctica no se utiliza	16	40,0
Si, se utiliza ocasionalmente	15	3,5
Si, se utiliza habitualmente	3	7.5
Eligen los empleadores el tiempo para vacacionar:		
No, la institución distribuye periodos vacacionales sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores	11	27,5
Si, la institución concede a demanda del trabajador	12	30,0
Si, los trabajadores se organizan considerando la continuidad de la actividad	17	42,5
Corrige los errores durante los ejercicios de su labor:		
No, es función del mando superior o persona encargada	12	30,0
Si, solo en incidentes menores	16	40,0
Si, cualquier incidente	12	30,0
Si, se cambia según los considera el trabajador	4	10,0

Fuente: Cuestionario de Riesgos psicosociales (Anexo 03)

En torno a la participación, implicaciones y responsabilidades, se evidenció que el 52,5% (21) de los trabajadores tienen la libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo; el 40,0% (16) manifestaron que aunque en la práctica no se utiliza, que se atiende las sugerencias y/o reclamaciones indicadas por los empleadores; el 42,5% (17) señaló que los empleadores eligen el tiempo para vacacionar; el 40.0% (16) indicó que corrige sus errores en el ejercicio de su labor.

Tabla 13. Participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Participación, implicaciones y responsabilidades	Nº (n=40)	%
La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:		
Únicamente abarca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador	5	12,5
Colabora con el trabajador en la consecución de fines	17	42,5
Fomenta la consecución de objetivos en equipo	18	45,0
Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones:		
No	14	35,0
Si, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando	13	32,5
Si, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente	10	25,0
Si, la mayoría ha modificado su mando	3	7,5
Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo:		
No	2	5,0
Si, cuando la tarea se lo permite	17	42,5
Si, en función del tiempo disponible	11	27,5
Si, siempre se hace en equipo	10	25,0
El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometido o defectos:		
No	1	2,5
Si, ocasional	15	37,5
Si, habitualmente	17	42,5
Si, cualquier error	7	17,5
El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral:		
No	14	35,0
Se cambia de manera excepcional	8	20,0
Si, se rota entre compañeros de forma habitual	14	35,0
Si, se cambia según los considera el trabajador	4	10,0

Fuente: Cuestionario de Riesgos psicosociales (Anexo 03)

En torno a la participación, implicaciones y responsabilidades, se evidenció que, el 45% (18) señaló que el mando intermedio fomenta la consecución de objetivos en equipo; el 35% (14) de los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones; el 42,5% (17) manifestaron que existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo cuando la tarea lo permite; y que habitualmente el trabajador controla el resultado de su trabajo

y puede corregir los errores cometido o defectos respectivamente; el 35% (14) indicó que el trabajador no tiene la opción de cambiar de puesto o tarea a lo largo de su jornada laboral.

Tabla 14. Nivel de participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Participación, implicación y responsabilidad	Nº	%
Riesgo elevado	15	37,5
Mediano riesgo	18	45,0
Sin riesgo	7	17,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgos psicosociales (Anexo 3)

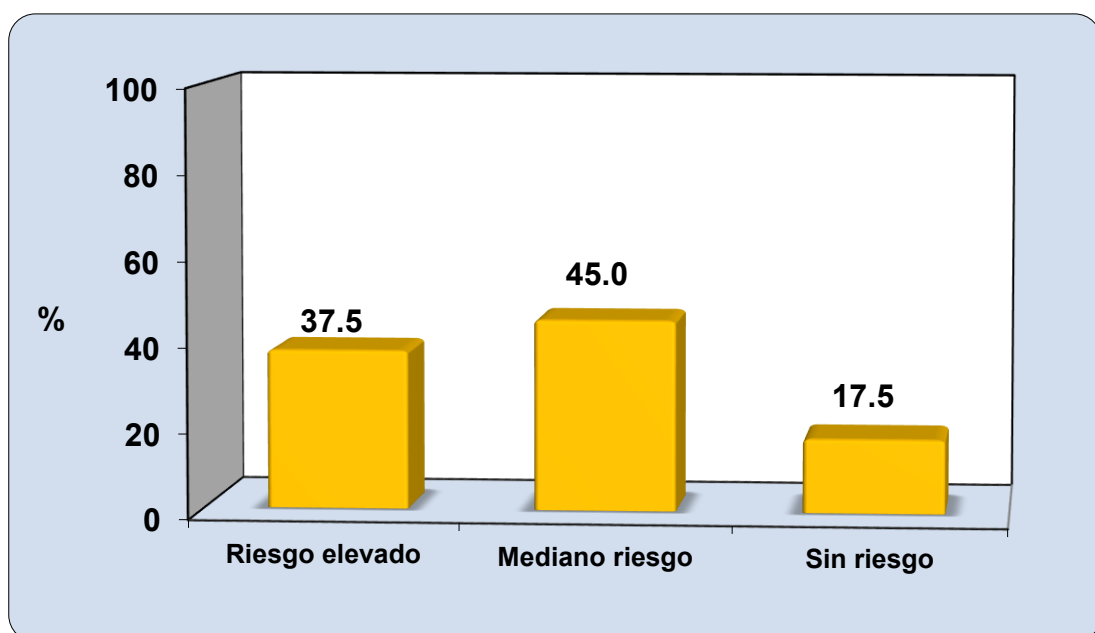


Figura 2. Proporción del nivel de participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Respecto al nivel de formación, información y comunicación como riesgo psicosocial, se evidenció que existe mediano riesgo según el 45% (18) del personal de salud, un elevado riesgo según el 37,5% (15) y no existe riesgo en la participación, implicación y responsabilidad según el 17,5% (7) de personal del Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 15. Formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Formación, información y comunicación	Nº (n=40)	%
El trabajador dispone de información y los medios necesario para realizar su trabajo:		
No	6	15,0
Si, algunas veces	19	47,5
Si, habitualmente	13	32,5
Si, siempre	2	5,0
Ante la incorporación de trabajadores ¿se les informa los riesgos generales y específicos del puesto?:		
No	13	32,5
Si, oralmente	21	52,5
Si, por escrito y oralmente	6	15,0
Se utilizan medios formales para transmitir información a los trabajadores:		
No	4	10,0
Charlas, asambleas	11	27,5
Si, medios orales o escritos	25	62,5
Se brindan instrucciones a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar tareas:		
No	10	25,0
Si, de forma oral	10	25,0
Si, de forma escrita	3	7,5
Si, de forma oral y escrita	17	42,5
El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea:		
No, por la ubicación del trabajador	3	7,5
No, por otros motivos	2	5,0
Si, algunas palabras	30	75,0

Si, conversaciones más largas	5	12,5
El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo:		
Se le informa de la tarea a desempeñar	8	20,0
Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignado	19	47,5
Se le informa de los objetivos alcanzados por la institución	3	7,5
Se le anima a participar en el establecimiento de metas	10	25,0
Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?:		
No	14	35,0
Si, oralmente	12	30,0
Si, por escrito	1	2,5
Si, por escrito y oralmente	13	32,5

Fuente: Cuestionario de Riesgos psicosocial (Anexo 03)

En torno a la formación, información y comunicación, se evidenció que el 47,5% (19) de los trabajadores perciben que algunas veces disponen de información y los medios necesario para realizar su trabajo; el 52,5% (21) manifestaron que ante la incorporación de trabajadores si se les informa los riesgos generales y específicos del puesto oralmente; el 62,5% (25) señaló que utilizan medios formales para transmitir información y comunicación son los orales o escritos; el 42,5% (17) indicó que se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar tareas; el 75,0% (30) indicó que el trabajador tiene la posibilidad de hablar algunas palabras durante la realización de su tarea; el 47,5% (19) que el trabajador recibe información suficiente de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignado; y el 35% (14) manifestó que ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo, no se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones.

Tabla 16. Nivel de la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Formación, información y comunicación	Nº	%
Riesgo elevado	14	35,0
Mediano riesgo	11	27,5
Sin riesgo	15	37,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

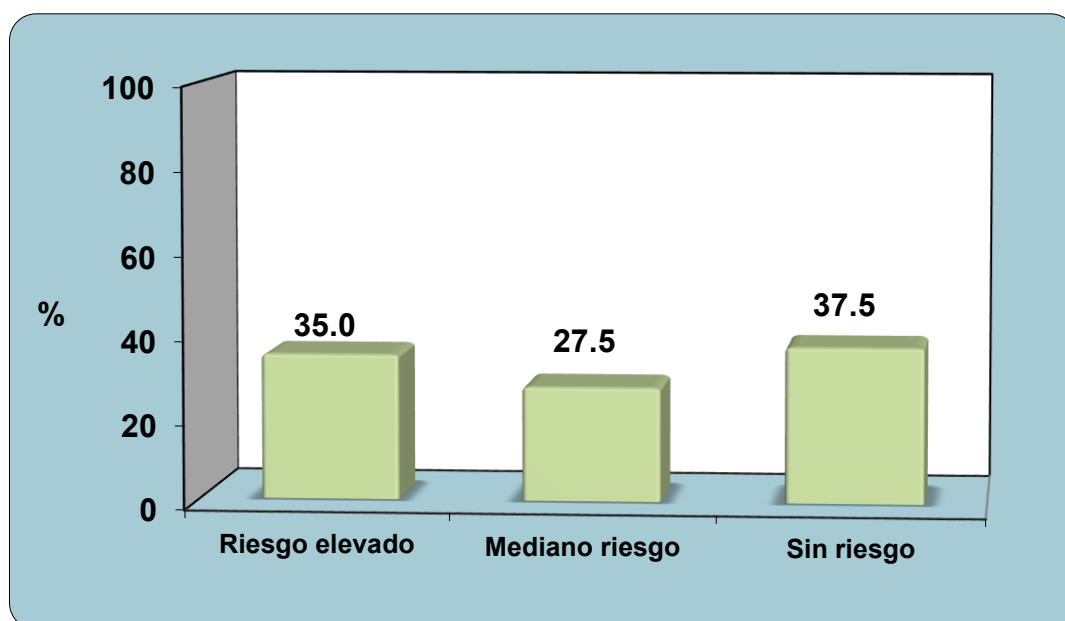


Figura 3. Proporción del nivel de formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Respecto al nivel de formación, información y comunicación como riesgo psicosocial, se evidenció que no existe riesgo según la percepción del 37,5% (15) del personal de salud, existe un elevado riesgo según el 35% (14) y un mediano riesgo según el 27,5% (11) de personal del Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 17. Gestión del tiempo del personal que labora en el Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Gestión del tiempo	Nº (n=40)	%
El trabajador ejerce el control de su ritmo de trabajo:		
No	9	22,5
Si, ocasionalmente	16	40,0
Si, habitualmente	12	30,0
Si, puede adelantar su trabajo	3	7,5
El trabajador realiza pausas dependiendo del esfuerzo físico o mental requerido por la actividad:		
No, por la continuidad del proceso	12	30,0
No por otras causas	2	5,0
Si, las establecidas	8	20,0
Si, según necesidades	18	45,0
Se recupera los retrasos:		
No	11	27,5
Si, durante las pausas	6	15,0
Si, incrementando el ritmo de trabajo	7	17,5
Si, alargando la jornada	16	40,0
Que es el criterio de retribución al trabajador:		
Salario por hora fijo	26	65,0
Salario más prima colectiva	4	10,0
Salario más prima individual	10	25,0
El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto:		
No, por el proceso productivo	16	40,0
No, por otros motivos	5	12,5
Si, con un sustituto	17	42,5
Si, sin que nadie le sustituya	2	5,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

Sobre la gestión del tiempo, se evidenció que el 40% (16) de los trabajadores perciben que sí, ocasionalmente el trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo; Además, el 45% (18) manifestaron que si, según necesidades el trabajador tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico o mental requerido por la

actividad; el 40% (16) señaló que sí se alarga la jornada se recupera los retrasos; el 65% (26) indicó que el criterio de retribución al trabajador es salario por hora fijo; el 42,5% (17) que el trabajador si puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto con un sustituto.

Tabla 18. Nivel de gestión del tiempo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Gestión del tiempo	Nº	%
Riesgo elevado	10	25,0
Mediano riesgo	22	55,0
Sin riesgo	8	20,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

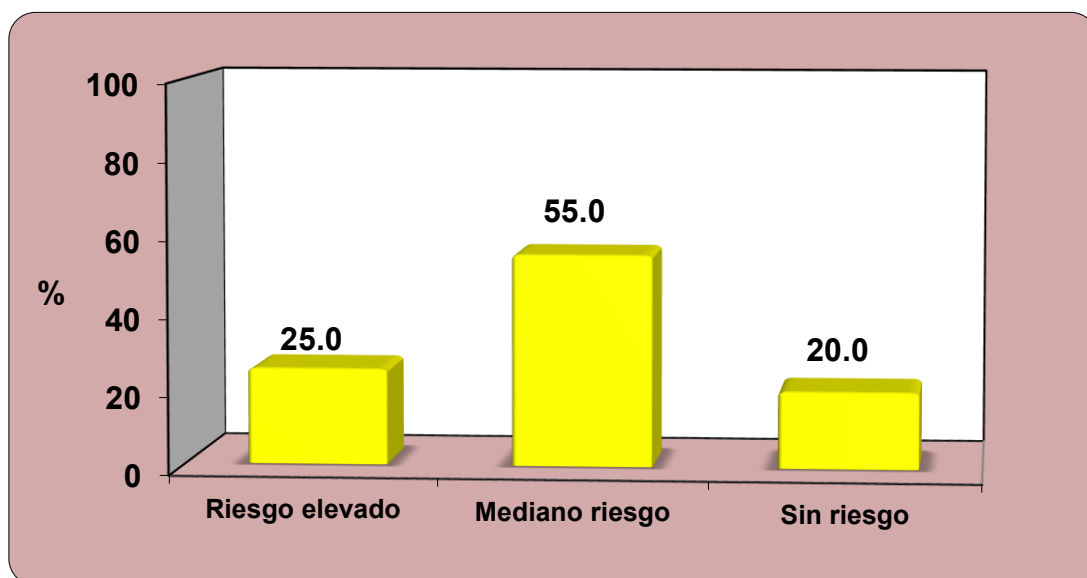


Figura 4. Personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.. Proporción del nivel de gestión del tiempo como riesgo psicosocial.

Respecto al nivel de gestión de tiempo como riesgo psicosocial, se evidenció que existe un mediano riesgo en el 55 % (22) del personal de salud, un elevado riesgo en el 25% (10) y el 20% (8) considera que no hay riesgo en la gestión de tiempo en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 19. Cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Cohesión del grupo	N° (n=40)	%
Si el trabajador tiene duda o necesita ayuda acude a:		
Un compañero de otro puesto	7	17,5
Una persona asignada	7	17,5
Un encargado y/o jefe superior	25	62,5
No tiene esa opción por cualquier motivo	1	2,5
Los conflictos entre trabajadores se solucionan abiertamente:		
No	11	27,5
Si, por medio de la intervención del mando	13	32,5
Si, entre todos los afectados	16	40,0
El ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas:		
No	2	5,0
Si, a veces	16	40,0
Si, habitualmente	15	37,5
Si, siempre	7	17,5
Se organizan eventos donde participan la mayoría del personal:		
No	2	5,0
Si, una o dos veces al año	20	50,0
Si, varias veces al año, según surja el motivo	18	45,0

Existe un buen clima en el lugar de trabajo:

No	5	12,5
Si, a veces	15	37,5
Si, habitualmente	14	35,0
Si, siempre	6	15,0

Qué tipo de relaciones son habituales en la institución:

Relaciones de colaboración y personales positivas	21	52,5
Relaciones personales positivas sin colaboración	1	2,5
Relación solo de colaboración para el trabajo	18	45,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

Sobre la cohesión del grupo, se evidenció que el 62,5% (25) de los trabajadores si tienen duda o necesita ayuda acude a un encargado y/o jefe superior; el 40% (16) manifestaron que las situaciones de conflictividad se i solucionan de manera abierta y clara entre todos los afectados; el 40% (16) señaló que el ambiente de trabajo si posibilita relaciones amistosas; el 50.0% (20) indicó que una o dos veces al año se organizan eventos en los que participan la mayoría del personal; el 37,5% (15) dice que a veces hay un buen clima en el lugar de trabajo; y el 52,5% (21) dicen que las relaciones habituales son de colaboración personales positivas.

Tabla 20. Nivel de cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Cohesión del grupo	Nº	%
Riesgo elevado	11	27,5
Mediano riesgo	19	47,5
Sin riesgo	10	25,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

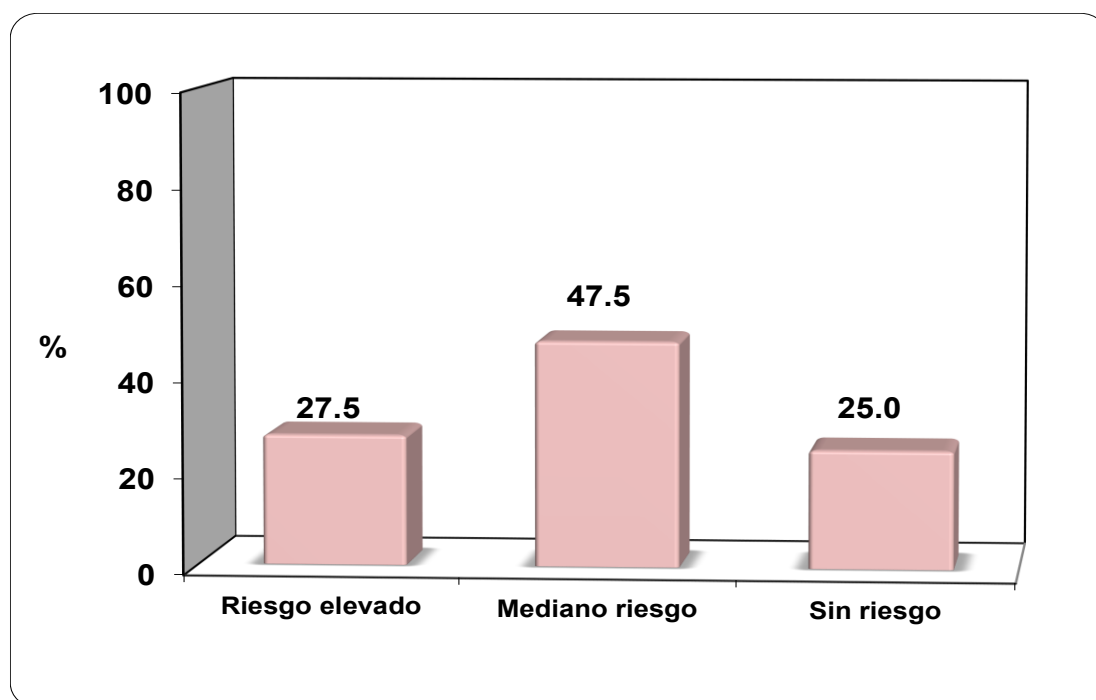


Figura 5. Proporción del nivel de cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Respecto al nivel de cohesión del grupo como riesgo psicosocial, se evidenció que existe un mediano riesgo en el 47,5% (19) del personal de salud, un elevado riesgo en el 27,5% (11) y el 25% (10) considera que no hay riesgo en la cohesión del grupo en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 21. Moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Moobing	Nº (n=40)	%
De los problemas que existen en un departamento, unidad o servicio ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?:		
Si	22	55,0
No	18	45,0
Han aumentado las bajas de origen de larga duración en el personal:		
Si	20	50,0
No	20	50,0
Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales:		
Si	10	25,0
No	30	75,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

En torno al moobing como riesgo psicosocial, se evidenció que el 55,0% (22) de los trabajadores perciben que de los problemas que existen en un departamento, unidad o servicio está siendo culpada persona en concreto; además, el 50,0% (20) manifestaron que han aumentado las bajas de origen de larga duración y el 75,0% (30) señaló que no hay personas que están siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales; mientras que el 25% (10) señala que sí hay.

Tabla 22. Nivel de moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Nivel de Moobing	Nº	%
Riesgo elevado	15	37,5
Mediano riesgo	16	40,0
Sin riesgo	9	22,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

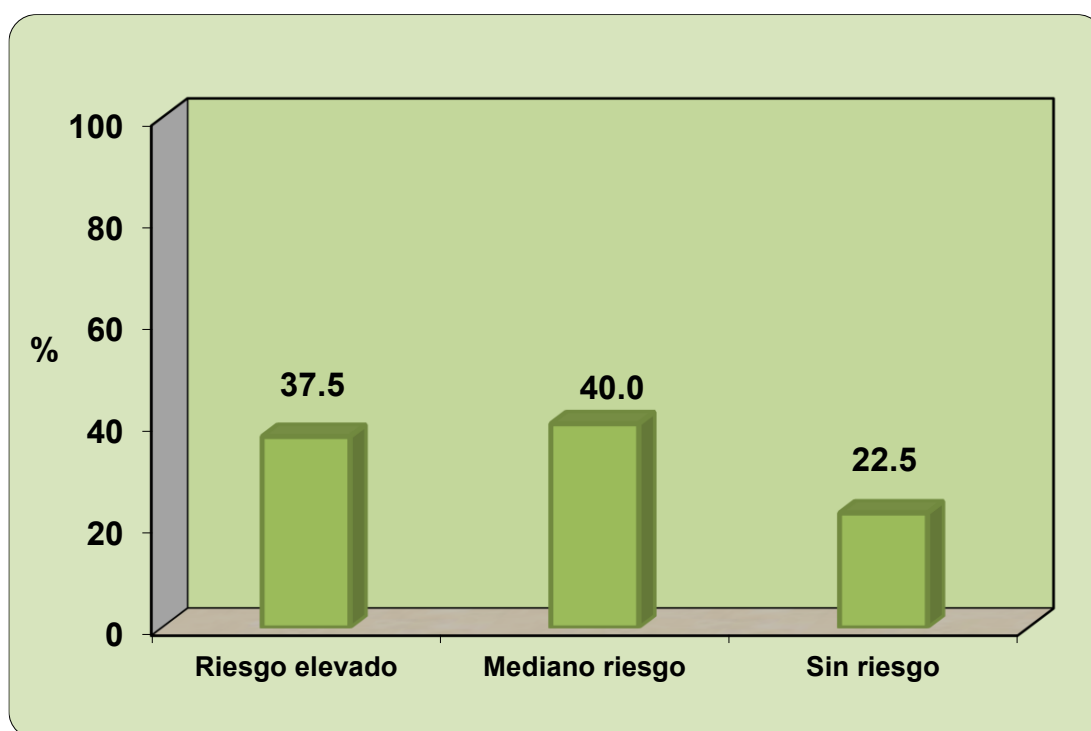


Figura 6. Proporción del nivel moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Respecto al nivel de riesgo del moobing como riesgo psicosocial, se evidencia que existe un riesgo elevado en el 37,5% (15) del personal de salud, un mediano riesgo en el 40% (16) y el 22,5% (9) considera que no hay riesgo de moobing en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 23. Nivel de riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Nivel de riesgo psicosocial	Nº	%
Riesgo elevado	16	40,0
Mediano riesgo	14	35,0
Sin riesgo	10	25,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Cuestionario de Riesgo psicosocial (Anexo 3)

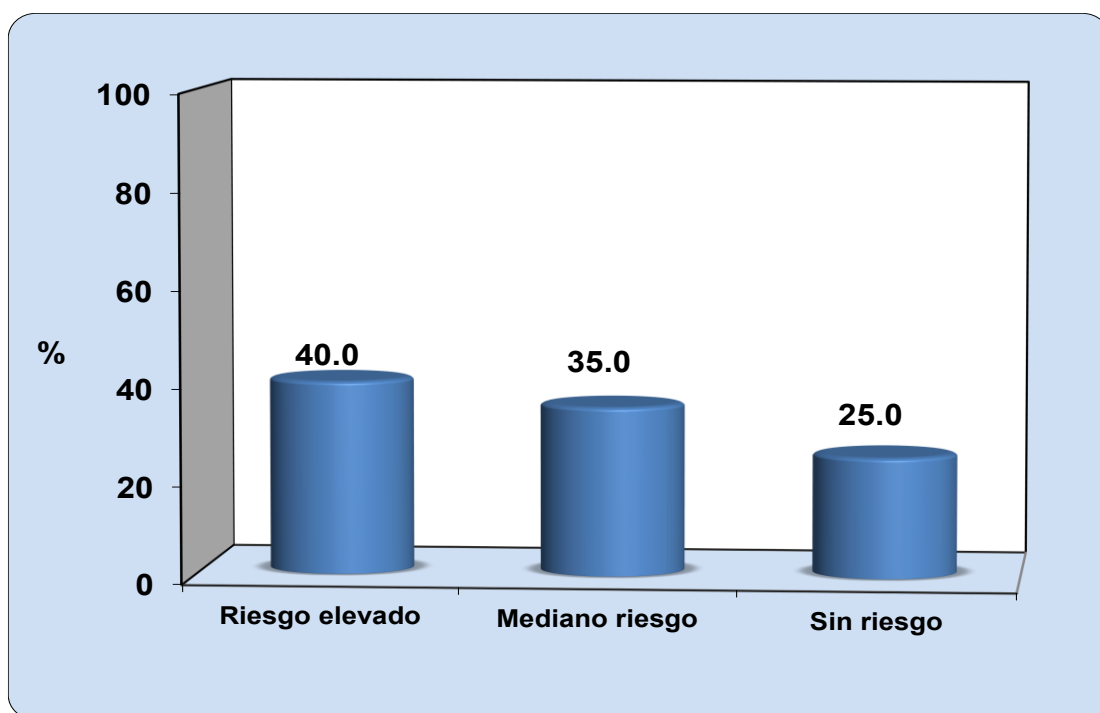


Figura 7. . Proporción del nivel de riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Respecto al nivel de riesgo psicosocial, se evidencia que existe un riesgo elevado, siendo que el 40% (16) del personal de salud señalan que está presente; asimismo el 35% (14) considera que existe un mediano riesgo y un 25% (10) considera que no hay riesgo de psicosocial en el Centro de Salud Puerto Inca.

4.2. Contrastación de la hipótesis y prueba de hipótesis.

Tabla 24. Relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Riesgo psicosocial	Clima laboral						Total		Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)
	Deficiente clima		Regular clima		Buen clima					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Riesgo elevado	5	12,5	9	22,5	2	5,0	16	40,0	0,534	0,000
Mediano riesgo.	0	0,0	14	35,0	0	0,0	14	35,0		
Sin riesgo	0	0,0	3	7,5	7	17,5	10	25,0		
TOTAL	5	12,5	26	65,0	9	22,5	40	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales, se evidenció que, del total del personal del salud que percibe un deficiente clima laboral, el 12,5% (5) considera que existe un riesgo psicosocial elevado; de los que perciben que existe un clima laboral regular, el 35% (14) sienten que existe un mediano riesgo y de los que perciben que hay un buen clima, el 17,5% (7) sienten que no existe riesgo psicosocial.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,534$ $p=0,000$) entre los riesgos psicosociales y el clima laboral en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 25. Relación entre el clima laboral y la participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial	Clima laboral						Total	Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)	
	Deficiente clima		Regular clima		Buen clima					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				Nº
Riesgo elevado	4	10,0	9	22,5	2	5,0	15	37,5	0,477	0,003
Mediano riesgo.	1	2,5	16	40,0	1	2,5	18	45,0		
Sin riesgo	0	0,0	1	2,5	6	15,0	7	17,5		
TOTAL	5	12,5	26	65,0	9	22,5	40	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre el clima laboral y la participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial, se evidenció que, del total del personal del salud que percibe un deficiente clima laboral, el 10% (4) considera que existe un riesgo elevado en la participación implicación y responsabilidad; de los que perciben que existe un clima laboral regular, el 40% (16) sienten que existe un mediano riesgo y de los que perciben que hay un buen clima, el 15% (6) sienten que no existe riesgo en la participación implicación y responsabilidad.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, moderada positiva y directa ($T_b=0,477$ $p=0,000$) entre la participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial y el clima laboral en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 26. Relación entre el clima laboral y la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Formación, información y comunicación como riesgo psicosocial	Clima laboral						Total	Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)	
	Deficiente clima		Regular clima		Buen clima					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				Nº
Riesgo elevado	5	12,5	8	20,0	1	2,5	14	35,0		
Mediano riesgo.	0	0,0	11	27,5	0	0,0	11	27,5		
Sin riesgo	0	0,0	7	17,5	8	20,0	15	37,5		
TOTAL	5	12,5	26	65,0	9	22,5	40	100,0	0,568	0,000

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre el clima laboral y la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial, se evidenció que, del total del personal del salud que percibe un deficiente clima laboral, el 12,5% (5) considera que existe un riesgo elevado en la formación, información y comunicación; de los que perciben que existe un clima laboral regular, el 27,5% (11) sienten que existe un mediano riesgo y de los que perciben que hay un buen clima, el 20% (8) sienten que no existe riesgo en la formación, información y comunicación.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,568$ $p=0,000$) entre la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial y el clima laboral en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 27. Relación entre el clima laboral y la Gestión del tiempo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Gestión del tiempo como riesgo psicosocial	Clima laboral						Total		Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)
	Deficiente clima		Regular clima		Buen clima		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Riesgo elevado	5	12,5	4	10,0	1	2,5	10	25,0	0,626	0,000
Mediano riesgo.	0	0,0	20	50,0	2	5,0	22	55,0		
Sin riesgo	0	0,0	2	5,0	6	15,0	8	20,0		
TOTAL	5	12,5	26	65,0	9	22,5	40	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre el clima laboral y la gestión del tiempo como riesgo psicosocial, se evidenció que, del total del personal del salud que percibe un deficiente clima laboral, el 12,5% (5) considera que existe un riesgo elevado en la gestión del tiempo; de los que perciben que existe un clima laboral regular, el 50,0% (20) sienten que existe un mediano riesgo y de los que perciben que hay un buen clima, el 15% (6) sienten que no existe riesgo en la gestión del tiempo.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,568$ $p=0,000$) entre la gestión del tiempo como riesgo psicosocial y el clima laboral en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 28. Relación entre el clima laboral y la cohesión del grupo como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Cohesión del grupo como riesgo psicosocial	Clima laboral						Total	Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)
	Deficiente clima		Regular clima		Buen clima				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº		
Riesgo elevado	4	10,0	5	12,5	2	5,0	11	27,5	
Mediano riesgo.	1	2,5	18	45,0	0	0,0	19	47,5	
Sin riesgo	0	0,0	3	7,5	7	17,5	10	25,5	0,513
TOTAL	5	12,5	26	65,0	9	22,5	40	100,0	0,000

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre el clima laboral y la cohesión del grupo como riesgo psicosocial, se evidenció que, del total del personal del salud que percibe un deficiente clima laboral, el 10% (4) considera que existe un riesgo elevado en la cohesión del grupo; de los que perciben que existe un clima laboral regular, el 45% (18) sienten que existe un mediano riesgo y de los que perciben que hay un buen clima, el 17,5% (7) sienten que no existe riesgo en la cohesión del grupo.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que, existe relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,513$ $p=0,000$) entre la cohesión del grupo como riesgo psicosocial y el clima laboral en el Centro de Salud Puerto Inca.

Tabla 29. Relación entre el clima laboral y la presencia de moobing como riesgo psicosocial en el personal del Centro de Salud Puerto Inca – 2021.

Presencia de moobing como riesgo psicosocial	Clima laboral						Total	Prueba Tau b de Kendall	P (Valor)	
	Deficiente clima		Regular clima		Buen clima					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº			%
Riesgo elevado	5	12,5	4	10,0	6	15,0	15	37,5	0,115	0,547
Mediano riesgo.	0	0,0	16	40,0	0	0,0	16	40,0		
Sin riesgo	0	0,0	6	15,0	3	7,5	9	22,5		
TOTAL	5	12,5	26	65,0	9	22,5	40	100,0		

Fuente: Anexo 2 y 3

Al observar la relación entre el clima laboral y la presencia de moobing como riesgo psicosocial, se evidenció que, del total del personal de salud que percibe un deficiente clima laboral, el 12,5% (5) considera que existe un riesgo elevado en la presencia de moobing; de los que perciben que existe un clima laboral regular, el 40% (16) sienten que existe un mediano riesgo y de los que perciben que hay un buen clima, el 15% (6) señala que existe riesgo elevado en la presencia de moobing.

Al contrastar la hipótesis de relación a través del estadístico Tau b de Kendall, se evidenció que no existe relación estadísticamente significativa, (Tb=0,115 p=0,547) entre la presencia de moobing como riesgo psicosocial y el clima laboral en el Centro de Salud Puerto Inca.

CAPITULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Presentación de la contrastación de los resultados del trabajo de Investigación.

El estudio “Clima laboral y riesgos psicosociales en el trabajo del personal del Centro de Salud de Puerto Inca-2021”, determinó relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,534$, $p=0,000$) entre el clima laboral y los riesgos psicosociales.

Dichos resultados según Napione (44), demuestra que cuando un clima laboral no es adecuado se hace presente los riesgos psicosociales, por tanto la mejor forma de lograr que los trabajadores consigan los objetivos de la institución de salud, es evitando los riesgos psicosociales, a través de cultivar un clima laboral idóneo para influir positivamente en un desempeño adecuado; además es necesario evaluar los riesgos continuamente y vigilar aquellos que requieren atención para combatirlos.

Siendo que el clima laboral influye en la aparición de los riesgo psicosociales, es importante adaptar el trabajo a la persona, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, y dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Los resultados del estudio también evidenciaron que, al relacionar la participación, implicación y responsabilidad de los trabajadores como riesgo psicosocial y el clima laboral, se comprobó relación estadísticamente significativa, moderada positiva y directa ($T_b=0,477$ $p=0,000$). Al respecto, Mansilla (45), halló que la relación encontrada, es el resultado de la presencia de factores organizacionales y psicosociales disfuncionales, los mismos que provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, y tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.

En el mismo sentido, al relacionar la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial y el clima laboral se evidenció relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,568$ $p=0,000$). En ese sentido, la Comisión Europea (46), coincidió con los resultados del presente estudio donde demostró que existe una relación positiva y significativa entre la forma de comunicación y el clima laboral, esto debido a la existencia de factores psicosociales como el exceso y falta de trabajo, el tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio, ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando, la falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral, no tener oportunidad de exponer las quejas, responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.

En ese sentido, Fonseca (47), encontró que un clima deficiente no solo afecta el desempeño de las actividades internas, sino también de las relaciones externas, más aún, la falta de comunicación entre en el equipo de trabajo, se refleja en la pésima relación con la sociedad. Por lo que Nosnik (48), afirmó que en las organizaciones de salud, la comunicación debe ser puesta en práctica de una manera eficaz: en un primer plano, para lograr las tareas planteadas y alcanzar los objetivos trazados al interior del grupo, y segundo, la comunicación externa dirigida a la

sociedad para mantener las buenas relaciones públicas y proyectar la imagen de la organización y el trabajo que ésta realiza.

Al relacionar la gestión del tiempo como riesgo psicosocial y el clima laboral se evidenció relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,568$ $p=0,000$). Del mismo modo los hallazgos de Peña (49), permitieron encontrar correlaciones positivas entre la gestión del tiempo y el clima laboral; encontrando un desbalance entre el esfuerzo que los trabajadores empleaban y la retribución que recibían por él. Además se evidenció que la gestión inadecuada del tiempo conllevó a problemas de fatiga y otros síntomas físicos que influían en el rendimiento laboral, lo cual generaba mal trato a pesar de la excesiva demanda del trabajo que asumían los trabajadores.

Por otro lado, se contempló relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,513$ $p=0,000$) entre la cohesión del grupo como riesgo psicosocial y el clima laboral. También la Comisión Europea (46), halló que cuando existen problemas de cohesión donde superiores, colegas o subordinados no cooperan ni apoyan, fomentan un clima de inseguridad en el empleo, y poca estabilidad de la posición; los mismos que son factores condicionantes de un clima laboral inadecuado, que conlleva a contar con trabajadores desmotivados, con poca participación en el cumplimiento de los objetivos de la organización, lo que impide el buen desempeño en sus labores.

Asimismo, Rees (50), indicó que, la cohesión de grupo se convierte en un riesgo psicosocial, cuando los líderes no logran que los individuos trabajen coherentemente para alcanzar los objetivos de la organización y si no existe equilibrio en su influencia para con los demás, se hacen presentes los riesgos psicosociales, los mismos que ponen en riesgo no solo los objetivos de la organización sino también la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

También Evkall y Ryhammar (51), revelaron desde su estudio, que la presencia de los riesgos psicosociales relacionado con la cohesión de grupo, es evidente porque, se ve afectado los procesos de trabajo grupal, el clima social y los resultados esperados por la organización. Asimismo, hallaron que donde no existía cohesión de grupo, era evidente la falta de apoyo a los miembros del grupo, desmotivación en la creatividad y la productividad de los trabajadores; se ven afectados además las variables como la flexibilidad, la responsabilidad, los estándares, las recompensas, la claridad y el compromiso con la organización, lo que afectan también el bienestar de los trabajadores.

CONCLUSIONES

El estudio permitió arribar a las siguientes conclusiones:

1. Se evidenció relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,534$ $p=0,000$) entre los riesgos psicosociales y el clima laboral.
2. Asimismo se evidenció relación estadísticamente significativa, moderada positiva y directa ($T_b=0,477$ $p=0,000$) entre la participación, implicación y responsabilidad como riesgo psicosocial y el clima laboral.
3. También se comprobó relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,568$ $p=0,000$) entre la formación, información y comunicación como riesgo psicosocial y el clima laboral.
4. Se demostró relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,568$ $p=0,000$) entre la gestión del tiempo como riesgo psicosocial y el clima laboral.
5. Se contempló relación estadísticamente significativa, buena positiva y directa ($T_b=0,513$ $p=0,000$) entre la cohesión del grupo como riesgo psicosocial y el clima laboral.
6. No se evidenció relación estadísticamente significativa, ($T_b=0,115$ $p=0,547$) entre la presencia de moobing como riesgo psicosocial y el clima laboral.

RECOMENDACIONES

Para el personal de salud.

- Evitar la sobrecarga de trabajo, atender con prudencia el número de pacientes pertinentes para el turno, a fin de evitar fatigas, lo que repercutirá negativamente en su desempeño.
- Mantener la cohesión de grupo, de modo que el trabajo en equipo sea más llevadero

Para los directivos del Centro de Salud Puerto Inca.

- Atender el clima laboral de manera integral, ya que esto potenciará en la institución de salud la responsabilidad social para con los trabajadores.
- Promover ambientes saludables para los trabajadores de salud, siendo que son condiciones esenciales para la efectividad de las personas y para el rendimiento de las organizaciones.

Para los Directivos del distrito de Puerto Inca.

- Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas que laboran en el sector salud pasan la mayor parte de su tiempo al servicio de la población. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos tanto locales como regionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. VI Encuesta de Condiciones de Trabajo. Madrid: MTAS; 2018
2. Anaya A. Factores psicosociales en las pequeñas empresas del arte: resultados de una investigación de acción participativa para mejorar la seguridad y las condiciones de higiene en el trabajo; 2010.
3. Sánchez C., Anguita M. Salud Laboral, Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. Salamanca: Amarú Ediciones; 2016.
4. Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral. [Internet]. Perú-Lima. 2015. [Consultado 2021 jul 20]. Disponible en: <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1999/estructu.shtml#composicion>.
5. Villalobos G. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y Trabajo. 2014; 6(14): 197-201.
6. Raffo E., Ráez L., Cachay O. Riesgos psicosociales. Industrial Data, 2013; 16 (1): 70-79.
7. Bravo J. Consecuencias psicosociales del trabajo en los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de emergencia de los hospitales de Huánuco. [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016.
8. Sonnentag S, Fritz C. El cuestionario de la experiencia de recuperación: desarrollo y validación de una medida para evaluar la recuperación y relajo del trabajo. J Occup Health Psychol. 2015; 3: 204-221.

9. Espinosa A. Los riesgos psicosociales y el clima laboral en el área administrativa del hospital del IESS Latacunga. [Tesis de pregrado]. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, 2020.
10. Castro N. Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Cienc Traba.* Sep-Dic. 2018; 20 (63): 155-159.
11. Acevedo G., Sánchez J., Farías M., Fernández A. Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Cienc Trab.* 2018;15(48): 28-68.
12. Díaz F. y Carrasco M. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración.* 2018; 63 (4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>.
13. Abello A. Lozano D. Factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. [Tesis de Maestría]. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
14. Zuñe M. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo. [Tesis de postgrado]. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. 2021.
15. Quispe M. Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongate. [Tesis de postgrado]. Universidad Cesar Vallejo, Lima. 2020.
16. Del Águila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. Julio – diciembre 2018. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. 2019.
17. Ala Y. y Cruz E. Influencia del clima organizacional en la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la cooperativa de trabajo y

fomento del empleo- MINKAWASILTDA. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

18. Espíritu F. Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad s.a., provincia de Huancayo – Junín. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
19. Palacios E. Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019. *Gaceta científica*, 6(4):192-202.
20. Castillejos J. Percepción de riesgos psicosociales en el trabajo del profesional de enfermería del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2017. [Tesis de pregrado]. Universidad de Huánuco; 2019.
21. Ortega M. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo Huánuco, 2017. [Tesis de postgrado]. Universidad Cesar Vallejo; 2017.
22. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2006; 1(1): 27-41.
23. Guizar R. Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones. México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2008.
24. Cox T., Griffiths A. Organización del trabajo y el estrés. *Protecting Workers' Health Series*. NoGeneva: WHO; 2013.
25. Institutos de Salud Laboral. Hacia el desarrollo de un marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Nottingham: International House; 2008.

26. Gil P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev Esp Sal Publ. 2009; 83(2):169-73.
27. Levi L. Prevenir el estrés laboral. Lectura, M.A: Addison Wesley; 2011.
28. Lahera M, Góngora J. Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral; 2012.
29. Europa Press. La Agencia Europea para la seguridad y la salud en el Trabajo ha alertado sobre los nuevos tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo que están aumentando en Europa, entre ellas los trastornos depresivos; 2012
30. Cirujano A. La evaluación de riesgos laborales. Mapfre seguridad. 2010; 20(79): 3-20.
31. Laurell A. Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores. Washington, USA: organización Panamericana de la salud. Serie Platex, Salud y Sociedad; 2003.
32. Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales; 2011
33. Pariente J. Teorías de las Organizaciones. Un enfoque de metáforas. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas. Departamento de Fomento Editorial; 2010.
34. Marchant L. Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional. Viña Del Mar: Loreto Marchant; 2012.
35. Oliver A, Tomás J, Cheyne A. Clima de Seguridad Laboral: Naturaleza y poder predictivo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2015; 21(3): 12-29.

36. Acero Y., Echeverri M., Lizarazu S., Quevedo A. Escala de Clima laboral. Santafé de Bogotá, D.C.: Fundación Universitaria Konrad Lorenz; 2015.
37. Peinado L, Vallejo Y. Factores que influyen en el Clima laboral de la Escuela de Administración. Cumaná: Núcleo de Sucre - Universidad De Oriente; 2015.
38. Zaldívar D. Competencias comunicativas y relaciones interpersonales [Internet]. [Consultado 2021 Mar 26]. Disponible en: <http://saludparalavida.sld.cu/modules.php?name=News&file=article&sid=2>
39. Delgado S, Ena B. Recursos humanos. 4ª ed. Madrid: Thomson-Paraninfo; 2014.
40. Llanea F. Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista. 8ª ed. Valladolid: Lex Nova; 2014.
41. Quezada N. Metodología de la investigación. Lima: Macro. 2010
42. Hernández R. Metodología de la investigación. México: Mac Graw Hill. 2018.
43. Supo J. Seminarios de Investigación Científica. [Internet] [consultado 2021 jun 30]. Disponible en: www.bioestadístico.com.
44. Napione Bergé M. ¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria? España: Díaz de Santos; 2016.
45. Mansilla F. El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. Rev. Asoc Esp de Neuropsi. Madrid: 2015; 89 (2): 3-5.
46. Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionada con el trabajo: ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 2015.

47. Fonseca. El liderazgo docente y su relación con el estilo gerencia de los pasantes de Comunicación Social en la Universidad del Zulia. Rev Telos. Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela. 2017; 9(3): 430-442.
48. Nosnik A. La comunicación organizacional. [Internet] [Consultado 2021 julio 25]. Disponible en: www.miespacio.org/cont/invest/comunica.htm
49. Peña M. Relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Clima Organizacional. Centro de investigación en Comportamiento Organizacional. Medellín-Antioquía; 2012.
50. Rees F. El liderazgo en los grupos de trabajo. México: Panorama Editorial. 2016.
51. Evkall G, Ryhammar L. Estilo de liderazgo, clima social y resultados organizacionales: un estudio de un Colegio Universitario Sueco. Creativity and Innovation Management. 2014; 7(3):126-130.

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario de características personales y laborales

INSTRUCCIONES: Estimado/a trabajador/a del Centro de Salud de Puerto Inca, te pedimos que respondas el siguiente instrumento que nos permite evaluar algunas de tus características personales y laborales. Contesta las preguntas señalando con una "X" la opción con la que te identificas, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

Gracias.

I. Características personales.

1. ¿Cuántos años tiene usted?

2. ¿Cuál es su género?

- Masculino ()
- Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil :

- Soltero/a ()
- Casado/a ()
- Conviviente ()
- Divorciado/a ()
- Viudo/a ()

II. Características laborales.

4. ¿Cuál es su categoría profesional?

- Médico ()
 - Enfermero/a ()
 - Obstetra/iz ()
 - Odontólogo ()
 - Psicólogo/a ()
 - Técnico en enfermería ()
 - Auxiliar de enfermería ()
 - Técnico informático ()
 - Otros ()
- Especifique.....)

5. ¿Cuánto tiempo de servicio en el centro de salud de Puerto Inca?

.....

6. ¿Cuál es su condición laboral?

ANEXO 2

Escala del clima laboral (EDCO)

INSTRUCCIONES: Estimado/a trabajador/a del Centro de Salud de Puerto Inca, te pedimos que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá evaluar el Clima laboral de tu centro de labor. Contesta cada una de las preguntas marcando con una "X" la opción que más se acerque a tu opinión; el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

Gracias

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Relaciones interpersonales.					
1	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
2	Los miembros del grupo son distantes conmigo.					
3	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
4	Mi grupo de trabajo valora mis opiniones.					
	Estilo de dirección.					
5	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el equipo.					
6	El jefe es irrespetuoso.					
7	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
8	El jefe desconfía del grupo de trabajo.					
	Sentido de pertenencia.					
9	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
10	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
11	Los servicios de salud que recibo en la institución son deficientes.					

	Disponibilidad de recursos					
12	Dispongo del espacio adecuado, para realizar mi trabajo.					
13	El ambiente físico de mi sitio de trabajo, es adecuado.					
14	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.					
15	La iluminación del área de trabajo es deficiente.					
	Estabilidad laboral.					
16	La Institución despide al personal, sin tomar en cuenta su desempeño.					
17	La Institución brinda estabilidad laboral.					
18	La permanencia en el cargo, depende de preferencias personales.					
	Claridad y coherencia en la dirección.					
19	Entiendo de manera clara, las metas de mi institución.					
20	Conozco bien como la Institución está logrando sus metas.					
21	Las metas de la Institución son poco entendibles					
	Valores colectivos.					
22	El trabajo en equipo en la institución es bueno					
23	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.					
24	Cuando necesito información de otras dependencias, la puedo conseguir fácilmente.					
25	Cuando las cosas salen mal, las otras dependencias son rápidas en culpar a otras.					

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

INSTRUCCIONES: Estimado/a trabajador/a del Centro de Salud de Puerto Inca, te pedimos que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que te encuentras expuesto en tu centro de labor. Contesta cada una de las preguntas marcando con una "X" la opción que más se acerque a tu opinión; el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

Gracias.

A. PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD:

1. ¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A. No
- B. Si, ocasionalmente
- C. Si, cuando la tarea lo permite
- D. Sí, es la práctica habitual

2. ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe
- B. Si, aunque en la práctica no se utiliza
- C. Si, se utiliza ocasionalmente
- D. Si, se utiliza habitualmente

3. ¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- A. No, la institución cierra por vacaciones en periodos fijos.
- B. No, la institución distribuye periodos vacacionales sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.
- C. Si, la institución concede a demanda del trabajador.

D. Si, Los trabajadores se organizan entre ellos teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

4. ¿El trabajador interviene y/o corrige los accidentes en su puesto de trabajo (equipo máquina, etc.)?

A. No, es función del mando superior o persona encargada

B. Si, solo incidentes menores

C. Si, cualquier incidente

5. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

A. Únicamente ve los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.

B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.

C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo

6. ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

A. No.

B. Si, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.

C. Si, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.

D. Si, la mayoría ha modificado su mando.

7. ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No.
- B. Si, cuando la tarea se lo permite.
- C. Si, en función del tiempo disponible.
- D. Sí, siempre se hace en equipo.

8. ¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometido o defectos?

- A. No
- B. Si, ocasionalmente
- C. Si, habitualmente
- D. Si, cualquier error

9. ¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No
- B. Se cambia de manera excepcional
- C. Si, se rota entre compañeros de forma habitual.
- D. Si, se cambia según lo considera el trabajador.

B. FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

10. ¿El trabajador dispone de información y de los medios necesarios (equipos, herramientas) para realizar su tarea?

- A. No
- B. Si, algunas veces
- C. Si, habitualmente.
- D. Sí, siempre

11. Ante la incorporación de trabajadores ¿Se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No

- B. Si, oralmente.
- C. Si, por escrito.
- D. Si, por escrito y oralmente

12. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Si, medios orales y escritos.

13. ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No
- B. Si, de forma oral.
- C. Si, de forma escrita.
- D. Si, de forma oral y escrita.

14. ¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No, por la ubicación del trabajador.
- B. No, por el ruido.
- C. No, por otros motivos
- D. Si, algunas palabras.
- E. Si conversaciones más largas.

15. ¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A. Se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad)
- B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignado.
- C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa

D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

16. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

A. No

B. Si, oralmente.

C. Si, por escrito.

D. Si, por escrito y oralmente

C. GESTIÓN DEL TIEMPO:

17. ¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

A. No

B. Si, ocasionalmente.

C. Si, habitualmente

D. Si, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

18. ¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental requerido por la actividad)?

A. No, por la continuidad del proceso.

B. No, por otras causas

C. Si, las establecidas.

D. Si, según necesidades

19. ¿Se recuperan los retrasos?

A. No

B. Si, durante las pausas.

C. Si, incrementando el ritmo de trabajo.

D. Si, alargando la jornada.

20. ¿Qué es el criterio de retribución al trabajador?

- A. Salario por hora fijo.
- B. Salario más prima colectiva
- C. Salario más prima individual.

21. ¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
- B. No, por otros motivos
- C. Si, con un sustituto.
- D. Si, sin que nadie le sustituya.

D. COHESIÓN DEL GRUPO:

22. Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona asignada (mantenimiento refuerzo...).
- C. Un encargado y/o jefe superior
- D. No tiene esa opción por cualquier motivo

23. Las situaciones de conflictividad entre trabajadores ¿Se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No
- B. Si, por medio de la intervención del mando
- C. Si, entre todos los afectados.
- D. Si, mediante otros procedimientos.

24. En términos generales ¿El ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No
- B. Si, a veces.
- C. Si, habitualmente
- D. Sí, siempre.

25. ¿Se organizan de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría del personal?

- A. No
- B. Si, una o dos veces al año.
- C. Si, varias veces al año, según surja el motivo

26. ¿Existe en general un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No
- B. Si, a veces.

C. Si, habitualmente

D. Sí, siempre

27. ¿Qué tipo de relaciones son habituales en la institución?

A. Relaciones de colaboración trabajo y relaciones personales positivas.

B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración

C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.

D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

E. MOBBING:

28. De los problemas que existen en un departamento, unidad o servicio ¿Está siendo culpada alguna persona en concreto?

A. Sí.

B. No.

29. ¿Han aumentado las bajas de origen psicólogo de larga duración en el personal?

A. Sí.

B. No.

30. ¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

A. Sí.

B. No.

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huánuco, ____/____/____

Yo,,
estoy de acuerdo en participar en la presente investigación que se lleva a cabo
por el Lic. Daniel Santillán Leaña.

El objetivo será establecer la relación entre el Clima laboral y los riesgos
psicosociales del personal del Centro de Salud de Puerto Inca-2021.

**Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán
confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.**

Al firmar este formato, estoy de acuerdo en participar en forma voluntaria en
la investigación que aquí se describe.

Se me ha dado una copia de este consentimiento.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de
investigación.

Firma participante

Firma investigador

ANEXO 05

ESCALA STANONES DEL CLIMA LABORAL

	CLIMA LABORAL
Media	75,20
Desviación E.	8,281

La fórmula es: $a/b = X \pm (0,75) (DS)$.

- a/b: Son los valores máximos y mínimos (para el intervalo)
- x= Promedio de los puntajes (media aritmética)
- DS= Desviación estándar
- 0,75= Constante

ESCALA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

	Categoría general:
75,20 - (0,75) 8,281	
75,20 - 6,21	
68,99	Alto: 81-92
75,20 + (0,75) 8,281	Medio: 69 -80
75,20 + 6,21	Bajo: 57-68
81,41	

ESCALA STANONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

	Participación, implicación y responsabilidades	Formación información y comunicación	Gestión del tiempo	Cohesión del grupo	Mobbing	Riesgo psicosocial general
Media	22,28	18,63	11,45	14,15	4,70	71,20
Desviación E.	4,63	4,499	3,396	2,507	1,203	12,938

ESCALA PARA MEDIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

71,20 - (0,75) 12,938

71,20 - 9,7035

61,4965

71,20 + (0,75) 4,447

71,20 + 9,7035

80,9035

Categoría general:

Riesgo elevado: 80-97

Riesgo mediano: 62 -79

Sin Riesgo: 44-61

DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Participación, implicación y responsabilidades

22,28 - (0,75) 4,63

22,28 - 3,47

18,81

22,28 + (0,75) 4,63

22,28 + 3,47

25,75

Categoría de medición:

Riesgo elevado: 25-30

Mediano riesgo: 19-24

Sin riesgo: 13-18

Formación, información y comunicación

18,63 - (0,75) 4,499

18,63 - 3,37

15,26

18,63 + (0,75) 4,499

18,63 + 3,37

22,0

Categoría de medición:

Riesgo elevado: 22-27

Mediano riesgo: 16-21

Sin riesgo: 10-15

11,45 - (0,75) 3,396

11,45 - 2,55

8,90

11,45 + (0,75) 3,396

11,45 + 2,55

14,0

14,15 - (0,75) 2,507

14,15 - 1,88

12,27

14,15 + (0,75) 2,507

14,15 + 1,88

16,03

4,70 - (0,75) 1,203

4,70 - 0,90

3,80

4,70 + (0,75) 1,203

4,70 + 0,90

5.6

Gestión del tiempo

Categoría de medición:

Riesgo elevado: 14-18

Mediano riesgo: 9-13

Sin riesgo: 4-8

Cohesión del grupo

Categoría de medición:

Riesgo elevado: 16-20

Mediano riesgo: 13-15

Sin riesgo: 10-12

Mobbing

Categoría de medición:

Riesgo elevado: 6-7

Mediano riesgo: 4-5

Sin riesgo: 2-3