

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

UNIDAD DE POSGRADO

**CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN INTERNOS DE MEDICINA DE UN
HOSPITAL DE LIMA 2021**

TESIS

PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE
SALUD**

PRESENTADA POR

GIUSEPPE BOGANI AMADORI

ASESOR

WILDE LYONEL LAVADO ACUÑA

LIMA- PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN INTERNOS DE MEDICINA DE UN
HOSPITAL DE LIMA 2021**

TESIS

PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA
DE SERVICIOS DE SALUD**

**PRESENTADA POR
GIUSEPPE BOGANI AMADORI**

**ASESOR
WILDE LYONEL LAVADO ACUÑA**

LIMA, PERÚ

2024

JURADO

Presidente: Miguel Ángel Vera Flores, doctor en Medicina.

Miembro del jurado: Milagritos Simona Barriga Vásquez, doctora en Psicología

Miembro del jurado: Carlos Alexander Malacas Bautista, maestro en Salud Pública y Gestión en Sistemas de Salud.

DEDICATORIA

A mi asesor, Wilde Lyonel Lavado Acuña, Magister en Administración de
Empresas de Salud por su invaluable guía y apoyo constante,
A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad
de San Martín de Porres,
Por brindarme esta oportunidad de crecimiento académico,
A los participantes del trabajo,
por su contribución en mi investigación,
A todos nuestros grandes maestros en el campo de la salud,
agradezco su legado inspirador.
Este trabajo está dedicado a todos aquellos comprometidos con el mejoramiento
de los servicios de salud,
con la esperanza de contribuir a un futuro más saludable y próspero.

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente al magister Wylde Lavado, mi asesor en esta tesis de maestría en Gerencia de Servicios de Salud. También agradezco a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres por esta oportunidad.

Mi gratitud a todos los que participaron en mi investigación sobre las condiciones laborales psicosociales y el clima organizacional en el año 2021.

Finalmente, agradezco a la Universidad de San Martín de Porres por brindarme la oportunidad de realizar esta maestría y por su compromiso con la formación académica y el desarrollo profesional de sus estudiantes.

Mi más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones mencionadas por su contribución fundamental en mi tesis.

ÍNDICE

Portada	
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO	17
III. METODOLOGÍA	37
IV. RESULTADOS	42
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	56
FUENTES DE INFORMACIÓN	58
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremos de las condiciones de trabajo psicosociales	398
Tabla 2. Baremos Cuestionario para el estudio del clima organizacional	409
Tabla 3. Clasificación del grado de Correlación de Spearman	409
Tabla 4. Características generales de los internos de medicina de un hospital de Lima	41
Tabla 5. Dimensiones de las condiciones laborales de los internos de medicina de un hospital de Lima	42
Tabla 6. Dimensiones del clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	43
Tabla 7. Condiciones laborales y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	44
Tabla 8. Decisión y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	45
Tabla 9. Demandas psicológicas y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	46
Tabla 10. Apoyo social y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	487
Tabla 11. Inseguridad en el trabajo y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	498
Tabla 12. Carga física total y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	509
Tabla 13. Prueba de correlación entre las condiciones laborales y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	74
Tabla 14. Prueba de correlación entre la decisión y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	75
Tabla 15. Prueba de correlación entre las demandas psicológicas y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	75

Tabla 16. Prueba de correlación entre el apoyo social y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	76
Tabla 17. Prueba de correlación entre la inseguridad en el trabajo y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	777
Tabla 18. Prueba de correlación entre la carga física total y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	777

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Condiciones laborales de los internos de medicina de un hospital de Lima	41
Figura 2. Clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima	42
Figura 3. Condiciones laborales y clima organizacional	44
Figura 4. Decisión y clima organizacional	45
Figura 5. Demandas psicológicas y clima organizacional	476
Figura 6. Apoyo social y clima organizacional	487
Figura 7. Inseguridad en el trabajo y clima organizacional	498
Figura 8. Carga física total y clima organizacional	509

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021. Los materiales y métodos usados fueron de una investigación no experimental, cuantitativa, de diseño observacional, prospectiva, correlacional y transversal. Participaron 80 internos de medicina cuya información fue recopilada por la técnica de encuesta y como instrumento se usaron dos cuestionarios, Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Karasek-Theorell y Cuestionario para el estudio del clima organizacional. Para responder los objetivos e hipótesis se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron que el promedio de edad de los internos de medicina fue 25.0 ± 1.0 años, el 51.3% fueron mujeres, el 61.2% estudió en la Universidad Científica del Sur (UCSUR) y el 98.8% fueron de procedencia urbana. Por otro lado, el 75% reportó nivel medio de condiciones laborales psicosociales y el 90% presentó un clima por mejorar. Se evidenció relación directa débil entre las condiciones laborales psicosociales ($p=0.001$; $Rho=0.377$) y la dimensión apoyo social ($p<0.001$, $Rho=0.443$) con el clima; sin embargo, se encontró relación inversa débil con la dimensión inseguridad en el trabajo ($p=0.035$; $Rho=-0.236$) y dicho. Se concluye que a mejores condiciones laborales psicosociales se evidenció un mejor clima organizacional y viceversa.

Palabras clave: Condiciones de Trabajo, Ambiente de Trabajo, Internado y Residencia (Fuente: DeCS/MeSH).

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between psychosocial working conditions and organizational climate in medical interns of a hospital in Lima, period 2021. The materials and methods used were from a non-experimental, quantitative research, with an observational, prospective, correlational and transversal design. 80 medical interns participated whose information was collected by the survey technique and two questionnaires were used as an instrument, the Karasek-Theorell Working Conditions Questionnaire and the Questionnaire for the study of the organizational climate. To answer the objectives and hypotheses, Spearman's Rho correlation test was applied. The results showed that the average age of the medical interns was 25.0 ± 1.0 years, 51.3% were women, 61.2% studied at the Scientific University of the South (UCSUR) and 98.8% were from urban origins. On the other hand, 75% reported a medium level of psychosocial working conditions and 90% presented a climate that needed improvement. A weak direct relationship was evident between psychosocial working conditions ($p=0.001$; $Rho=0.377$) and the social support dimension ($p<0.001$, $Rho=0.443$) with the climate; However, a weak inverse relationship was found with the dimension of job insecurity ($p=0.035$; $Rho=-0.236$) and said. It is concluded that better psychosocial working conditions led to a better organizational climate and vice versa.

Keywords: Working Conditions, Working Environment, Internship and Residency (Source: DeCS/MeSH).

NOMBRE DEL TRABAJO

**CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIA
LES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN INT
ERNOS DE MEDICINA DE UN HOSPITAL
DE**

AUTOR

GIUSEPPE BOGANI AMADORI

RECuento de palabras

15085 Words

RECuento de caracteres

87867 Characters

RECuento de páginas

79 Pages

Tamaño del archivo

1.8MB

Fecha de entrega

Jul 11, 2024 9:41 AM GMT-5

Fecha del informe

Jul 11, 2024 9:42 AM GMT-5

● **13% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

I. INTRODUCCIÓN

Descripción de la situación problemática

El trabajo del interno de medicina es diverso y demandante, pues requiere de una actuación inmediata y eficaz en la atención que se brinda a los pacientes (1). Ellos se enfrentan a gestores que no promueven ni ofrecen el apoyo, reconocimiento social y desarrollo profesional (2).

En estas condiciones existe una alta probabilidad de riesgos laborales psicosociales que dañan gravemente su salud física, social o mental (3), las cuales implican al estilo de liderazgo, aspectos laborales, clima laboral y diseño del puesto, es decir a las características del trabajo (4).

Sobre ello, Acosta et al. (5) en una cohorte similar señalaron que la carga laboral de origen psicosocial evidenció condiciones medias (58.8%), requerimientos psicofísicos bajos (33.8%), exigencias medias (50%), interacción social o aspectos organizacionales altos (2.9%), y remuneración al rendimiento bajo (36.8%). Acosta – Fernández et al. (6), en un grupo de médicos residentes revelaron condiciones deficientes e insalubres (21 de 23 testimonios), cargas cuantitativas y psicológicas altas (119/262), limitada o nula posibilidad de desarrollo (27/80), jornadas laborales extensas (44/44), liderazgo medio (40/104), escaso o nulo reconocimiento y compensación (11/21), e inestabilidad (4/4). Por su parte, Ghaffari et al. (7) posicionaron a las posibilidades de desarrollo, grados de libertad, claridad en los roles, apoyo social, relaciones sociales, seguridad y salud en general como aspectos psicosociales deficientes en un hospital iraní; y a las exigencias emocionales, bajo compromiso con el lugar, exigencias de ocultar las emociones y estrés cognitivo como aquellas condiciones de riesgo en un hospital alemán.

En ese marco, se puede inferir que los nosocomios no se encuentran preparados para otorgar condiciones laborales psicosociales idóneas a los profesionales en formación; por ello, no es extraño que exista tensión, confusión y desaliento en los entornos de trabajo de los internos de medicina, básicamente por el exceso de carga, falta de claridad en las funciones (bajo

liderazgo) y escasa comunicación o apoyo (8). Además, es preciso mencionar que el clima organizacional está definido como el conjunto de sensaciones e impresiones que un colaborador tiene de su institución en base a características inherentes a la misma, como liderazgo de los jefes, comportamientos personales, interrelación entre pares y empleados y empleadores, apoyo y seguridad (9). En consecuencia, la correspondencia entre las condiciones laborales y dicho clima no es insólita.

Distintos estudios han respaldado lo descrito en el acápite anterior y un ejemplo claro de ello es lo demostrado en los servicios de salud de Melbourne Australia, donde se evidenció que la presión laboral, turnos y apoyo de los supervisores incidió en la cohesión con los compañeros, disfunción social e incluso en los resultados de salud de las enfermeras, como quejas somáticas y malestar general (10). Mientras que en Brasil se posicionó a la alta exigencia como el factor psicosocial más importante entre los intensivistas (78,1%), lo que incitó la emersión del estrés (71,5%) y de un entorno organizacional, psicológico y humano deficiente (11).

En Perú, existe limitada evidencia sobre la relación entre las condiciones laborales psicosociales y el clima organizacional. Puitiza et al. (12), en la Microred de Salud Bagua Grande encontró un clima regular (46,7%) que se asoció a la intensidad moderada de trabajo ($p=0.001$). Otro estudio realizado en el Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo reportó una percepción buena sobre dicho clima en internos de medicina (83.33%), probablemente vinculada a la comunicación, resolución de conflictos y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación y remuneración; mientras que el mal clima laboral podría asociarse a la falta de liderazgo, motivación, recompensa y toma de decisiones por parte de los jefes (13).

A pesar de ello, algunos autores rechazan la relación entre las variables, alegando que las condiciones laborales por si solas no pueden atañer el clima organizacional, pues la percepción final del proletariado con respecto al entorno precisa de la intervención de otras fuerzas psíquicas, como situaciones extralaborales o individuales; además los estudiantes y

profesionales sanitarios suelen ser resilientes y desarrollar una serie de características amortiguadoras que proveen una esfera de protección frente a la excesiva carga de trabajo, alta burocratización, bajo apoyo, entre otras condiciones que puedan alterar el clima (9).

En el Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távora (CMN CM-ST), se ha observado una deficiencia en las condiciones mencionadas de los internos de medicina, particularmente en su limitada participación en la toma de decisiones, así como en la presencia de inseguridad laboral y la falta de apoyo tanto entre sus pares como de sus superiores. Estos factores han contribuido a generar un clima desfavorable. Dado que no se han llevado a cabo estudios a nivel local para evaluar estos aspectos, existe un vacío de conocimiento en este campo, lo que otorga gran importancia a la presente investigación. Determinar si existe una relación entre las condiciones laborales psicosociales y el clima organizacional de los internos de medicina podría abrir la puerta a nuevas medidas de gestión en la institución de estudio.

Problema de investigación

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión decisión y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Determinar la relación entre la dimensión demandas psicológicas y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Determinar la relación entre la dimensión apoyo social y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Determinar la relación entre la dimensión inseguridad en el trabajo y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Determinar la relación entre la dimensión carga física total y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Justificación

Importancia de la investigación

A nivel teórico el presente estudio es importante, porque las condiciones laborales psicosociales y el clima organizacional determinan el desempeño negativo o positivo en el entorno de trabajo, en este caso de los internos de medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távora (CMN CM-ST).

Así mismo, los hallazgos permitirán que los internos tomen conciencia de la importancia de unas óptimas condiciones de trabajo, las cuales pueden favorecer en gran medida a su desempeño y el clima. A su vez, podrá servir como modelo para los futuros estudios, puesto que actualmente no hay suficientes con los que se pueda generalizar los resultados obtenidos en este estudio.

A nivel práctico la presente investigación que se pretende realizar en el Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távora (CMN CM-ST) favorecerá al profesional especializado en gerencia de servicios en salud en identificar el desempeño positivo o negativo de sus colaboradores, específicamente en los internos y plantear alguna solución para su mejoría y logrando así un mejor entorno.

Así mismo, la justificación de la presente también se establece en un conjunto de disposiciones legales, tales como:

Ley General de Salud (n.º 26842)- XV: “El Estado promueve la investigación científica y tecnológica en el campo de la salud, así como la formación, capacitación y entrenamiento de recursos humanos para el cuidado de la salud”.

Ley del Marco de Ciencia y tecnología (Ley n.º 28303 - Art. 2): “El desarrollo, promoción, consolidación, transferencia y difusión de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CTel), son de necesidad pública y de preferente interés nacional, como factores fundamentales para la productividad y el desarrollo nacional en sus diferentes niveles de gobierno”.

Viabilidad de la investigación

Los permisos correspondientes fueron tramitados con antelación y así se pudo garantizar la aprobación del protocolo e inicio de recolección de datos por parte de la Universidad San Martín de Porres y la entidad hospitalaria. Además, fue factible pues se dispuso de recursos humanos, materiales y económicos suficientes para su puesta en marcha. Se resalta que no se solicitó financiamiento a las entidades involucradas pues este fue autofinanciado.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Zambrano, E (14), en 2022-Ecuador, realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo psicosociales y clima organizacional. Se empleó una metodología analítica que incluyó a 30 trabajadores. Se aplicaron los instrumentos: Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales y la Escala de Clima Organizacional. Se encontró que 74% de trabajadores consideran que existe un riesgo psicosocial bajo. El acoso laboral (11%), recuperación (9%) y liderazgo (8%) fueron las dimensiones consideradas con riesgo alto. El clima laboral fue alto para el 83% de trabajadores; 7% consideraron que los valores colectivos eran insatisfactorios. Se encontró correlación negativa débil las variables factores de riesgo y clima (correlación de Pearson= -0,25), esta relación fue significativa. Concluyó que el clima y los factores tienen relación significativa.

Dávila A (15), publicó, en 2022, en Ecuador, una investigación que tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional y desempeño del personal de un Centro de Salud Tipo C. Se empleó una metodología analítica que incluyó a 98 trabajadores. Se aplicaron los instrumentos: encuesta validada sobre el clima y de desempeño. Se encontró que 68.4% de trabajadores eran de sexo femenino. Además, el clima y el desempeño no tuvieron relación ($p > 0.05$). Concluyó que no existe relación entre las variables comparadas.

Portero C (16), en 2021-Ecuador, presentó una investigación que tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral. Se empleó una metodología analítica que incluyó a 30 trabajadores. Se aplicaron los cuestionarios test de evaluación psicosocial entregado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y el test CI-SCP. Se encontró que el riesgo fue bajo (66.67%), sin embargo, las dimensiones consideradas como alto riesgo fueron doble presencia (10%) y acoso sexual (6.67%). El clima fue medio para el 37% de trabajadores, 17% de trabajadores consideraron que las condiciones laborales eran desfavorables. Los factores y el clima estuvieron asociados

($p=0.000$). La conclusión fue que existe relación significativa entre las variables en estudio.

Cochea A e Idrovo A (17), publicaron, en 2019, en Ecuador, una investigación que tuvo por objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y el clima organizacional. Se empleó una metodología analítica, y se incluyó como población a 107 colaboradores. Se emplearon los cuestionarios: F-PSICO 3.1 y la encuesta EDCO. Se encontró que la dimensión de riesgos; carga de trabajo fue considerada de muy alto riesgo por 23% de trabajadores, así como la participación/supervisión (35%). Mientras que la dimensión de clima; liderazgo y carrera profesional, fueron consideradas totalmente insatisfactorias por el 12% y 13% de trabajadores, respectivamente. Concluyeron que a menor presencia de riesgo existen más elementos de clima.

García S et al. (18), 2019-Colombia, elaboraron una investigación que tuvo como objetivo identificar el clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte. Se empleó una metodología analítica, y se incluyó como población a 100 trabajadores. Se emplearon los cuestionarios: Encuesta IMCOC y Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B. Se evidenció un clima fue favorable, sin embargo, el riesgo intralaboral fue alto, siendo la dimensión con mayor riesgo las demandas del trabajo. Las dimensiones del clima organizacional cooperación y relaciones sociales en el trabajo (-0.60), control sobre el trabajo y liderazgo (-0.59), motivación o satisfacción laboral y reconocimiento (-0.57) se asociaban de manera significativa pero negativa los riesgos psicosociales. La conclusión fue que el clima fue favorable y los factores registraron un nivel de riesgo alto.

Nieto E (19), en 2019-Colombia, planteó una investigación que tuvo como objetivo establecer relación entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional. Se empleó una metodología analítica, y se incluyó como población a 17 trabajadores. Se emplearon los cuestionarios: Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Cuestionario de Factores de

Riesgo Psicosocial Extralaboral y Cuestionario de Evaluación de Estrés Versión 3. Los trabajadores consideraron con un riesgo elevado las variables psicosociales extralaborales (38%), 25% consideraron que las variables psicosociales extralaborales eran de elevado riesgo, mientras que 17% consideró al estrés con riesgo muy alto. El clima se percibió como bueno. La conclusión fue que se perciben riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales entre los trabajadores, así también se considera que existe un buen clima.

Dehring T et al. (10), en 2018-Australia, desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo estimar el impacto del trabajo por turnos y el clima organizacional en la salud de las enfermeras. Se empleó una metodología transversal, y se incluyó como población a 108 enfermeras. Se emplearon los cuestionarios: Escala de Clima Social Organizacional (WES) y Cuestionario de Salud General (GHQ28). Se encontró que el 38% de los trabajadores estuvo gravemente angustiado y según el clima el 59,8% manifestó presión laboral. El personal con turnos rotativos exhibió las percepciones más positivas de su ambiente de trabajo, reportando los niveles más altos de participación en el trabajo, cohesión entre compañeros de trabajo, orientación a la tarea y claridad de roles. La conclusión fue que las enfermeras sentían presión laboral según el clima.

Díaz F y Carrasco M (20), ejecutaron, en 2018, en Chile, una investigación que tuvo como objetivo identificar los efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Se empleó una metodología descriptiva y se incluyó como población a 107 trabajadores. Se emplearon los cuestionarios: SUSESO ISTAS 21 y Cuestionario de Clima Organizacional de Koyts y Decottis (1991). Se encontró que la edad promedio de 46 años, sexo femenino (38,4%). Las variables cohesión y presión se encontraban relacionadas significativamente como efectos del clima y riesgos ($p=0,003$). Además, las exigencias psicosociales se relacionaron negativamente con la felicidad; el incremento en una unidad en las exigencias psicológicas generó un descenso del 19.8% en los niveles de felicidad. La

conclusión fue que como efectos del clima y riesgo predominaron las variables cohesión y presión en la población de estudio.

Lima J et al. (11), desarrollaron, en 2017, en Brasil, una investigación que tuvo como objetivo determinar el estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. Se empleó una metodología descriptiva y observacional, donde se aplicaron los cuestionarios: Maslach Burnout Inventory (MBI) y Self Reporting Questionnaire (SRQ-20), en 134 profesionales. Se encontró que entre las dimensiones psicosociales el 71,5% manifestaron estrés y el 78,1% manifestó exigencia alta. 55.3% del personal presentó burnout. El 32.5% de trabajadores con pensamientos sobre el trabajo en los descansos presentó una alta exigencia laboral. La conclusión fue que los factores estrés y alta exigencia predominaron en los enfermeros intensivistas.

Acosta M et al. (5), en 2017-Colombia, publicaron una investigación que tuvo como objetivo identificar las condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. Se empleó una metodología analítica transversal, y se incluyó a 68 participantes. Se aplicaron los cuestionarios Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS ACADÉMICOS), Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) y Cuestionario General de Salud (GHQ30). Se encontró con respecto al trabajo de origen psicosocial fueron: condiciones del lugar de trabajo medio (58.8%), carga de trabajo bajo (33.8%), exigencias laborales medio (50%), interacción social y aspectos organizacionales alto (2.9%), y remuneración al rendimiento bajo (36.8%). La conclusión fue que existe un trabajo de origen psicosocial predominantemente medio.

Díaz A, et al. (21), en 2016-Cuba, realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar la percepción de las enfermeras sobre clima organizacional. Se empleó una metodología descriptiva donde analizaron a 68 enfermeras. Se aplicó el instrumento: Inventario de Clima Organizacional. Se encontraron valores inaceptables en las categorías de responsabilidad (1.3-2.8), reconocimiento de aportación (2.0-2.5) y reciprocidad (2.4 – 2.8). Entre

las razones se mencionaron la falta de respaldo a las iniciativas de los grupos y la deficiente propiciación de cambios positivos de parte de los niveles superiores. La conclusión fue que el clima que percibieron las enfermeras no fue adecuado.

Chambi P y Tito N (22), en 2020-Arequipa, hicieron una investigación que tuvo como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Se empleó una metodología correlacional, donde participaron 128 enfermeros. Se aplicaron los cuestionarios: SUSESOS ISTAS-21 y el cuestionario de Desempeño laboral desarrollado por Machillanda Venezuela. Se encontró un desempeño laboral bueno fueron: exigencias psicológicas medio (52.6%), trabajo activo alto (37.1%), apoyo social medio (27.9%), compensaciones bajas (30.6%), doble presencia media (32.7%), y un riesgo bajo (100%). La conclusión fue que existe una relación entre las variables, es decir, a mayor riesgo menor será el desempeño laboral.

Sánchez C (23), en 2020-Trujillo, desarrolló una investigación que tuvo como objetivo identificar el clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud en tiempos del COVID-19. Se empleó una metodología de tipo aplicada, no experimental y descriptivo correlacional, compuesto por 50 participantes. Se aplicaron los instrumentos: Cuestionario del Clima Organizacional y Cuestionario de satisfacción laboral del Personal de Salud. Se encontró clima por mejorar (80%), potencial humano no saludable (26%), diseño organizacional saludable (4%), y cultura de la organización por mejorar (44%). La conclusión fue que existe relación ($p=0.014 <0.05$) entre las variables en tiempos COVID-19.

Oblitas-Guerrero S (24), en 2020-Lambayeque-Perú, planteó una investigación que tuvo como objetivo establecer relación entre el clima laboral y la satisfacción en profesionales de enfermería. Se empleó una metodología transversal que incluyó a 42 profesionales de enfermería. Se utilizaron los instrumentos: cuestionario de clima laboral y de satisfacción laboral según Herzberg. Se encontró que más del 50% consideró que el clima laboral era

promedio (66.7%), mientras que para 21.4% era saludable. Además 66.7% presento un grado moderado de satisfacción. Así también se identificó relación entre el clima y la satisfacción ($p=0,002$). La conclusión fue que en el personal de enfermería se halló relación entre ambas.

Cayllahua R (25), en 2020-Cusco-Perú, elaboró una investigación que tuvo como objetivo identificar el clima organizacional y estrés laboral en trabajadores. Se empleó una metodología transversal y correlacional, en una población de 180 trabajadores. Se aplicaron los cuestionarios: la escala de clima laboral CL-SPC y la escala de estrés laboral OIT-OMS. Se encontró que los trabajadores percibieron un clima favorable (42.2%, además presentaron un bajo nivel de estrés laboral (87.2%). El clima y estrés tuvieron relación significativa e inversa ($r= - 0.606$ y $p= 0.000$). Concluyó que a mayor nivel de clima menor es la incidencia de estrés.

Heredía H (26), en 2019-Perú, hizo una investigación que tuvo como objetivo evaluar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche. Se empleó una metodología transversal y prospectiva, en una población de 74 internos de medicina. Se aplicaron dos formularios: escala de clima organizacional y de satisfacción laboral de Sonia Palma. Las edades estuvieron entre 25 a 27 años (66,2%), el sexo femenino (51,3%), rotación en cirugía (22,9%). La percepción de los internos en torno al clima fue muy desfavorable (39,1%). La conclusión fue que las condiciones de mayor influencia del clima en internos de medicina fueron las edades de 25 a 27 años, el sexo femenino y rotación en cirugía.

Ojeda W (13), en 2019-Perú, publicó una investigación que tuvo como objetivo determinar el estrés y el clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Carrión Huancayo. Se empleó una metodología descriptiva y transversal, con una población de 90 internos de medicina. Se aplicó el instrumento: Cuestionario de clima organización propuesto por el Ministerio de Salud. Se encontró que la edad promedio de 24 años (27,7%), sexo femenino (72,2%), universidad de proveniencia privada (66,7%), sin remuneración económica (60%). Con respecto al clima, los internos

manifestaron condiciones buenas (83,3%), deficiente comunicación organizacional (31,1%) y deficiente apoyo de los compañeros (42,3%). La conclusión fue que las condiciones que más prevalecieron tras la evaluación del clima de los internos de medicina fueron deficiente comunicación organizacional y deficiente apoyo de los compañeros.

Del Águila A (27), en 2019-Tarapoto de 2019, ejecutó una investigación que tuvo como objetivo establecer el riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. Se empleó una metodología correlacional y transversal, compuesto por 72 participantes. Se aplicaron los instrumentos Cuestionario ISTAS 21 y el Método de Escala Gráfica. Las exigencias psicológicas - exposición psicosocial más desfavorable para la salud (50%), trabajo activo y posibilidades de desarrollo - exposición psicosocial más favorable para la salud (64%), apoyo social y calidad de liderazgo - exposición psicosocial más desfavorable para la salud (42%). Mientras que, los resultados del desempeño laboral fueron: producción regular (79%), calidad buena (8%), y cooperación apenas aceptable (19%). La conclusión fue que el riesgo se correlaciona con el desempeño laboral.

Gago K et al. (28), publicaron, en 2017, en Huancayo una investigación que tuvo como objetivo identificar el clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras del Hospital General Daniel Alcides Carrión de Huancayo. Se empleó una metodología analítica donde analizó a 97 participantes. Se aplicó a la Escala de Clima laboral (CLIOR Scale) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Al realizar una comparación de medias entre las áreas de trabajo, que la Unidad de Medicina Interna (M=88.00) y de Cuidados Intensivos fueron las que presentaron los puntajes más altos (M=90.65). El clima y la dimensión realización personal del síndrome de burnout tuvieron relación significativa ($r = 0.297$, $p = 0.003$). La conclusión fue que clima y la dimensión realización personal se relacionaron.

Quispez C (29), en 2016-Lima, realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan el

desempeño laboral en trabajadores del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Se empleó una metodología analítica donde analizó a 68 participantes. Se aplicó el cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ). Se encontró que exigencias psicológicas fueron altas (67.6%), trabajo activo y posibilidades de desarrollo moderado (32.4%), inseguridad alta (55.9%), apoyo social y calidad de liderazgo adecuado (19.1%), doble presencia alta (47.1%), y doble presencia medio (13.2%). La conclusión fue que los factores psicosociales presentan nivel de exposición negativa para la salud.

Bases teóricas

Condiciones laborales psicosociales

Las condiciones laborales están definidas como cualquier característica o situación que pueda incidir de forma significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los empleados, como características estructurales, relacionadas a la naturaleza del puesto y exposición a agentes de riesgo, y organizacionales (30). Mientras que las condiciones laborales psicosociales hacen referencia a aquellos aspectos vinculados a la organización, contenido de trabajo y ejecución de las tareas que tienen la capacidad de atañer el bienestar o la salud física, psicológica y social del empleado, así como su desempeño (31).

Teoría bifactorial de Frederick Herzberg

Fue construida en 1968 para explicar el origen de la motivación de los trabajadores y destacar la importancia de las condiciones laborales o aspectos intrínsecos del trabajo en la energía psíquica que empuja a emprender o mantener una conducta (motivación), haciendo hincapié en las condiciones estructurales, políticas de la institución, administración, relaciones horizontales (entre pares) y verticales (con jefes o supervisores), estabilidad del puesto y competencias técnicas de los jefes (32,33).

Además, se hizo énfasis en la superioridad de las condiciones laborales sobre la remuneración, pues el dinero o recompensas pueden ser mejoradas por otras instituciones e implicar la pérdida del recurso humano; sin embargo, la

situación del entorno laboral, sobre todo de índole psicosocial hacen la diferencia entre la permanencia o retiro del trabajador; por ello es crucial reforzar aspectos asociados a las demandas psicológicas, toma de decisiones, seguridad, apoyo social y carga física total (32,33).

Teoría de las condiciones de trabajo de Karasek-Theorell

También conocida como el modelo de demanda-control, fue desarrollado por los investigadores Robert Karasek y Tores Theorell. Este modelo se utiliza para evaluar las demandas psicosociales del trabajo y los recursos de toma de decisiones que un trabajador enfrenta en su entorno laboral. El modelo propone que la combinación de altas demandas laborales y un bajo control sobre sobre estos, pueden contribuir al estrés y a posibles problemas de salud en los trabajadores (34,35). Este modelo incluye dos componentes:

1. **Demanda laboral:** se refiere al grado de presión y exigencias que el trabajo impone al individuo. Esto puede incluir la carga de trabajo, la presión de tiempo y las demandas emocionales.
2. **Control laboral:** se refiere al grado de autonomía y control que el individuo tiene sobre su trabajo. Esto implica la capacidad de tomar decisiones, utilizar habilidades y ser creativo en la realización de tareas laborales (36).

Este modelo ha sido utilizado para entender y prevenir los efectos negativos del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores (35).

Factores que influyen en las condiciones laborales psicosociales

Según Ivancevich y Matteson las condiciones laborales psicosociales están influenciadas por factores psicosociales intralaborales y extralaborales. A continuación, se describen cada uno de ellos (37):

- Factores psicosociales intralaborales: incluye a las exigencias psicológicas (demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad de cargo, ambientales y de esfuerzo físico, de la jornada

de trabajo, consistencia del rol e influencia del ambiente laboral sobre el estrés), trabajo, desarrollo y habilidades (control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación), liderazgo y relaciones sociales (motivación, dirección, relaciones entre pares, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores o subordinados), y recompensa (reconocimiento y compensación) (37).

- Factores psicosociales extralaborales: hace referencia al tiempo de descanso, capacidad de comunicación y relaciones interpersonales, situación económica familiar, características del entorno y de la vivienda, influencia del entorno extralaboral en el trabajo (problemas familiares, económicos, entre otros) y desplazamiento vivienda – trabajo (distancia, pocos medios de transporte, entre otros) (37).

Características de las condiciones laborales psicosociales

Los elementos de riesgo psicosocial presentan las siguientes características (38):

- **Extensión en espacio – tiempo:** estas características engloban un lugar y tiempo determinado (38).
- **Dificultad de objetivación:** Abarcan todos los riesgos físicos laborales, así como también, el rol, la cohesión grupal, y la supervisión la comunicación (38).
- **Afectan a los otros riesgos:** los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía incrementan en base al aumento de los elementos psicosociales (38).
- **Escasa cobertura legal:** Lo que sea nocivo para el bienestar del trabajador y no sea efectivo para las organizaciones debe estar relacionado con la legislación (38).

- **Moderados por otros factores:** La percepción, experiencia e historia de vida están moderados por factores contextuales y personales (38).
- **Dificultad de intervención:** La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados (38).

Dimensiones de las condiciones de trabajo psicosociales

Según la evidencia científica, la evaluación de las condiciones de trabajo psicosociales usualmente se realiza mediante la aplicación del “Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Karasek-Theorell” diseñado por Robert Karasek y Tores Theorell, que mide la exposición al riesgo psicosocial laboral mediante la valoración de las siguientes dimensiones: decisión, demandas psicológicas, inseguridad en el trabajo, apoyo social y carga física. A continuación, se describen cada una de ellas (39,40,41):

Decisión

Esta dimensión determina si el trabajador tiene la potestad de intervenir en la toma de decisiones de la institución, así como el grado de libertad que posee para desempeñar sus funciones. Esto incluye:

- Participación en la toma de decisiones: La capacidad de un trabajador para aportar ideas, sugerencias y perspectivas en las decisiones que afectan su función laboral y el entorno en general (40).
- Grado de libertad en el trabajo: El nivel de autonomía que un empleado tiene para organizar su trabajo, establecer metas y determinar los métodos para llevar a cabo sus tareas.

La presencia de un alto grado de decisión en el trabajo brinda a los empleados la oportunidad de sentirse involucrados y comprometidos con las operaciones de la organización. Esto puede fomentar un mayor sentido de responsabilidad y satisfacción laboral, así como contribuir a un mayor sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos y valores de la institución. Por el contrario, un

bajo nivel de participación en la toma de decisiones puede generar sentimientos de desvinculación y desmotivación en los empleados, lo que puede resultar en un menor compromiso y rendimiento laboral (40).

Demandas psicológicas

Hace referencia a las exigencias intelectuales y carga mental de los trabajadores. Esto implica evaluar la intensidad y la complejidad de las demandas psicológicas que el trabajo impone al individuo. Esta dimensión considera aspectos como:

- Carga mental de trabajo: La cantidad de esfuerzo mental requerido para llevar a cabo tareas específicas.
- Complejidad del trabajo: El nivel de complejidad de las tareas y problemas que el empleado debe abordar.
- Requisitos emocionales: Las demandas relacionadas con la gestión de emociones y la capacidad de lidiar con situaciones estresantes o emocionalmente desafiantes.

Evaluar las demandas psicológicas es crucial para comprender el impacto del entorno laboral en el bienestar y la salud mental de los trabajadores. Esta evaluación puede ayudar a identificar áreas de estrés laboral y diseñar estrategias para reducir la presión psicológica, promoviendo así un entorno de trabajo más saludable y productivo (40).

Inseguridad en el trabajo

Sensación subjetiva de amenaza o peligro durante la ejecución de las tareas. Estas usualmente implican a riesgos psicofísicos. Se incluyen como componentes:

- Inestabilidad laboral: La percepción de la posibilidad de pérdida del empleo, cambios repentinos en las condiciones laborales o inseguridad en la continuidad del trabajo.
- Falta de claridad en el rol: La falta de comprensión clara de las expectativas, las responsabilidades y las funciones dentro de la organización.
- Preocupaciones sobre la seguridad laboral: relacionada con la seguridad física, incluyendo la exposición a riesgos o condiciones inseguras.

Evaluar la inseguridad en el trabajo es esencial para comprender el impacto de la incertidumbre laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores. La percepción de inseguridad puede generar estrés, ansiedad y descontento entre los empleados, lo que afecta su rendimiento y salud general. Comprender y abordar esta dimensión puede ayudar a promover un entorno laboral más estable y seguro, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores (40).

Apoyo social

Ayuda o respaldo de los compañeros y jefes al interior del entorno laboral, que provee un conjunto de recursos psicológicos para el desempeño de sus tareas y afrontamiento de posibles dificultades. Se consideran los siguientes elementos:

- Apoyo emocional: La percepción de tener conexiones emocionales y personales con colegas y superiores que proporcionan consuelo, empatía y comprensión en momentos de dificultad.
- Apoyo instrumental: La disponibilidad de recursos y ayuda práctica que los compañeros de trabajo y superiores pueden ofrecer para facilitar la realización de tareas laborales y la resolución de problemas.

Evaluar el apoyo social es esencial para comprender cómo las interacciones sociales en el lugar de trabajo influyen en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores. Un mayor nivel de apoyo social puede contribuir a reducir el estrés laboral y mejorar la sensación de pertenencia y satisfacción en el trabajo. Por el contrario, la falta de apoyo social puede dar lugar a sentimientos de aislamiento, desmotivación y deterioro del bienestar emocional de los empleados (40).

Carga física

Esfuerzo físico que impone el proceso laboral durante la ejecución de las funciones designadas a cada trabajador. Los elementos a considerar serán:

- Actividad física exigente: El nivel de esfuerzo físico requerido para realizar tareas laborales específicas, que pueden implicar levantar, transportar o

manipular objetos pesados, trabajar en posiciones incómodas o realizar actividades físicamente agotadoras.

- Exposición a condiciones ambientales adversas: La implicación de trabajar en entornos con temperaturas extremas, exposición a productos químicos peligrosos, ruido excesivo o vibraciones que puedan representar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Fatiga física: La sensación de agotamiento físico relacionada con la naturaleza exigente de las tareas laborales y la falta de oportunidades para el descanso y la recuperación.

Evaluar la carga física en el trabajo es esencial para comprender cómo las demandas físicas pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. El exceso de carga física puede aumentar el riesgo de lesiones laborales, fatiga crónica y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. Por lo tanto, es fundamental considerar y gestionar adecuadamente la carga física para promover un entorno laboral seguro y saludable (40).

Efectos de las condiciones de trabajo psicosocial deficientes

Las malas condiciones de trabajo pueden provocar accidentes laborales, enfermedades profesionales y por tanto reducir la calidad de vida, e indirectamente generar consecuencias económicas para la institución. Este escenario suele estar asociado a situaciones de riesgo propiciadas por el evento en estudio, como errores, incidentes, averías y defectos de calidad, e implica al medio ambiente (ruido, espacio, infraestructura, termorregulación e iluminación), tarea (posturas, esfuerzos, contaminantes, herramientas, entre otros) y organización (ritmo de trabajo, tiempo de trabajo y estilo de mando) (42).

Clima organizacional

Este término se refiere a las percepciones de los miembros de una organización con respecto al proceso y estructuras que se dan en el trabajo, que se mide a través de una encuesta (43).

Características del clima organizacional

Son los aspectos que relacionan el ambiente de la organización en el que se desarrollan los trabajadores.

- Afecta la identificación y compromiso de los trabajadores de la organización.
- Tiene un gran impacto en los comportamientos de los colaboradores.
- Los planes de gestión y estilos de dirección repercuten en el clima organizacional (43).

Beneficios de la medición del clima organizacional

- Definir acciones de mejoría
- Conocer elementos de satisfacción e insatisfacción.
- Descubrir las debilidades y fortaleza de la organización
- Desarrollo de competencias de comunicación entre los trabajadores
- Desarrollo de la participación (43).

Características del clima organizacional

Son características que se miden en una organización, influyendo en el comportamiento de los trabajadores. Para ello se evalúa a través de dimensiones.

Comunicación: esta dimensión se refiere a la comunicación entre los trabajadores dentro de la organización.

Confort: Ambiente físico agradable y sano implementado por las autoridades.

Conflicto y cooperación: es la colaboración y la manera en cómo ejercen sus actividades los trabajadores de una compañía.

Estructura: percepción de los trabajadores de las reglas, limitaciones, procedimiento y trámites.

Innovación: esta dimensión se refiere a las nuevas experiencias o cambios que la organización desee realizar.

Liderazgo: esta dimensión se refiere a la influencia del jefe hacia sus trabajadores para lograr las metas.

Identidad: es la sensación de pertenencia de los trabajadores en una organización.

Motivación: son condiciones que hace que los trabajadores laboren intensamente.

Remuneración: se refiere al abono que realiza la organización a sus trabajadores.

Recompensa: se refiere al premio que realizan, incentivando la mejoría del trabajo.

Toma de decisiones: esta dimensión incluye la previa evaluación de información para luego decidir internamente en la organización (43).

Dimensiones del clima organizacional

El Ministerio de Salud del Perú, a través del Documento Técnico "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02", aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, ha elaborado el "Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional". Los resultados de este instrumento tienen como objetivo establecer medidas correctivas que promuevan la calidad en las entidades de salud. Con base en el potencial humano, diseño y cultura de la organización (44).

Potencial humano

Representa la estructura social interna de la empresa, formada por individuos y grupos de diversas dimensiones. Los integrantes, seres humanos con capacidad cognitiva y emocional, constituyen la esencia de la organización, cuya razón de ser es la consecución de sus metas y objetivos (44). Se incluyen los indicadores:

- Liderazgo: se refiere al estilo de dirección y gestión que prevalece dentro de la organización y cómo los líderes influyen en el comportamiento y la actitud de los miembros del equipo. Este indicador refleja la forma en que se ejerce la autoridad, se toman decisiones y se fomenta el desarrollo y el crecimiento de los empleados (45).
- Innovación: capacidad de los empleados de una organización para proponer y desarrollar ideas creativas y soluciones originales que impulsen el progreso y la mejora dentro de la empresa. Este indicador refleja la disposición de la organización para fomentar un entorno en el que se

valore y se promueva la innovación y el pensamiento crítico por parte de sus empleados (45).

- Recompensa: forma en que una organización reconoce y valora el desempeño y las contribuciones de sus empleados. Este indicador refleja la disposición de la empresa para proporcionar incentivos tangibles e intangibles que motiven y reconozcan el esfuerzo y el logro de los trabajadores (45).
- Confort: nivel de comodidad física, emocional y psicológica que experimentan los empleados en su entorno laboral. Este indicador refleja la importancia que la organización otorga al bienestar y la satisfacción general de sus trabajadores, lo que a su vez puede impactar en su motivación, productividad y compromiso con la empresa (45).

Diseño organizacional

Se refiere a la estructura y disposición de las diferentes funciones, roles y responsabilidades dentro de una organización. Esta dimensión influye en la eficiencia operativa, la comunicación y la interacción entre los miembros del equipo, lo que a su vez puede afectar la satisfacción laboral y el rendimiento general de la organización (44).

- Estructura: manera en que los empleados interpretan las reglas, procesos, trámites y restricciones y como impacta en la satisfacción, eficiencia y habilidad para cumplir con sus tareas. Esta interpretación refleja la experiencia personal de los empleados con las políticas internas de la empresa, lo que afecta directamente su desempeño y actitud (45).
- Toma de decisiones: proceso mediante el cual se realizan elecciones y se elige un curso de acción específico dentro de la organización. Esta refleja cómo se distribuye y comparte la autoridad para tomar decisiones en diferentes niveles jerárquicos, así como la participación de los empleados en este proceso (45).
- Comunicación organizacional: se refiere al intercambio de información, ideas y mensajes dentro de una organización. Esta refleja cómo se establece, gestiona y facilita la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos, así como la efectividad de los canales de comunicación utilizados (45).

- Remuneración: se refiere a la compensación económica y beneficios adicionales que los empleados reciben por su trabajo en la organización. Esta relaciona cómo la empresa estructura y administra los salarios, bonificaciones, incentivos y otros aspectos con la remuneración, y cómo estos impactan en la motivación y la satisfacción laboral de los empleados (45).

Cultura de la organización

Se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que definen la identidad y el funcionamiento interno de una empresa. Esta dimensión refleja el ambiente general y la actitud colectiva dentro de la organización, lo que a su vez influye en la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. La cultura organizacional considera el entorno en el que los empleados operan, teniendo en cuenta las interacciones, reglas y conductas esperadas. La eficiencia o ineficiencia de una organización se basa en gran medida en las relaciones establecidas entre sus miembros desde el inicio (44).

- Identidad: percepción colectiva de los valores, la misión y la visión de la empresa entre sus empleados. Se relaciona con cómo los trabajadores se identifican con los principios fundamentales y la dirección estratégica de la organización, lo que puede influir en su compromiso, motivación y sentido de pertenencia.
- Conflicto y cooperación: interacción entre los empleados y los equipos dentro de la empresa, y cómo se manejan los desacuerdos y diferencias de opinión. Este indicador refleja la forma en que se abordan y resuelven los conflictos, así como el nivel de colaboración y apoyo entre los miembros del equipo.
- Motivación: impulso interno que dirige y mantiene el comportamiento de los empleados hacia el logro de metas y objetivos organizacionales. Esta refleja el entusiasmo con el que empleados laboran, lo que influye en su compromiso, productividad y satisfacción en el trabajo.

Definición de términos básicos

Condiciones de trabajo psicosociales: Interacciones interpersonales y sociales que influyen en el comportamiento y desarrollo de los trabajadores (46).

Clima organizacional: Percepciones compartidas por personas, en relación con el ambiente laboral (47).

Relación directa: Asociación o conexión entre dos variables donde el aumento en una variable está relacionado con el aumento en la otra, o viceversa (48).

Relación significativa: Asociación entre dos variables que no se puede atribuir únicamente a la probabilidad aleatoria (49).

Hipótesis de investigación

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la dimensión decisión y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.
Existe relación directa y significativa entre la dimensión demandas psicológicas y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Existe relación directa y significativa entre la dimensión apoyo social y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Existe relación directa y significativa entre la dimensión inseguridad en el trabajo y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Existe relación directa y significativa entre la dimensión carga física total y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Según el enfoque metodológico fue cuantitativo: ya que, se usó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer relación entre las variables (50).

Según la intervención del investigador fue observacional, debido a que el investigador no manipuló deliberadamente las variables, por el contrario, solo las observó y analizó. Según el alcance fue correlacional, porque se evaluó una presunta relación (condiciones de trabajo psicosociales, clima organizacional). Según el número de mediciones de la o las variables de estudio fue transversal, porque no se realizó seguimiento, sino que la recolección de los datos de cada unidad de estudio se realizó en una sola ocasión. Según el momento de la recolección de datos fue prospectiva, porque la planificación del proyecto fue anterior a los hechos que se estudiaron (51).

3.2 Diseño muestral

Unidad de análisis

Interno de medicina de un hospital de Lima en el periodo octubre – noviembre 2021.

Población de estudio

80 internos de medicina de un hospital de Lima en el periodo octubre – noviembre 2021.

Criterios de elegibilidad

Inclusión

Internos de medicina

- del periodo 2021-I,
- que acepten participar del estudio,

- que respondan adecuadamente los cuestionarios.

Criterios de exclusión

Internos de medicina

- que no acepten participar del estudio.
- ausentes por enfermedad, maternidad.
- COVID positivo.

Tamaño de muestra

La muestra la conformarán todas las unidades de la población, es decir los 80 internos de medicina de un hospital de Lima, durante el periodo correspondiente.

Tipo y técnica de muestreo

Considerando que se tomó en cuenta a toda la población de estudio el muestreo fue no probabilístico y la técnica será censal.

3.3 Técnicas y procedimiento de recolección de datos

Se utilizó la encuesta para la recopilación de datos, pues se recurrió a una fuente primaria de información, como son los internos de medicina.

El instrumento fue un cuestionario. Este fue estructurado de la siguiente manera:

- I. Datos generales: edad, sexo, institución de estudio, procedencia.
- II. Condiciones laborales: esta variable se evaluó con el Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Karasek-Theorell (41). Contiene 30 ítems repartidos en 5 dimensiones; Decisión (9 preguntas), Demandas psicológicas (5 preguntas), Apoyo social (8 preguntas), Inseguridad en el trabajo (3 preguntas) y Carga física total (5 preguntas). Se empleó una escala Likert del 1 al 4. El puntaje total osciló entre 30 y 120, se resaltó que a mayor puntaje mejor es la condición de trabajo psicosocial, mientras que, a menor puntaje, peores son las condiciones. Este puntaje

fue categorizado en 3 niveles teniendo en cuenta los percentiles 50 y 75, como se presenta a continuación:

Tabla 1. Baremos de las condiciones de trabajo psicosociales

Condiciones de trabajo psicosociales	Bajo <P₅₀	Medio P₅₀ – P₇₅	Alto >P₇₅
Decisión	9 – 22	23 – 29	30 – 36
Demandas psicológicas	5 – 12	13 – 16	17 – 20
Apoyo social	8 – 19	20 – 26	27 – 32
Inseguridad en el trabajo	3 – 7	8 – 9	10 – 12
Carga física total	5 – 12	13 – 16	17 – 20
General	30 – 74	75 – 97	98 – 120

Fuente: (41)

Validación: en el estudio de Juárez (41), la validez de constructo obtenida mediante análisis de homogeneidad fue entre 0.43 a 0.83; la validez de contenido mediante juicio de expertos obtuvo un puntaje de V de Aiken entre 0.81 y 1; mientras que la consistencia interna hallada mediante el alfa de Cronbach fue entre 0.56 a 0.81.

- III. Clima organizacional: esta variable se evaluó mediante el Cuestionario para el estudio del clima organizacional y el Comité técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud, que presenta 28 ítems de los cuales se distribuyen en las dimensiones: cultura de la organización (8 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8) diseño organizacional (9 ítems: 9,10,11,12,13,14,15,16,17) y potencial humano (11 ítems: 18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28). Se utilizó una escala de Likert de 1 a 4, como respuesta. La puntuación osciló entre 28 a 112 puntos. Este se categoriza en 3 niveles: no saludable, por mejorar y saludable.

Tablas 2. Baremos Cuestionario para el estudio del clima organizacional

Clima organizacional	No saludable	Por mejorar	Saludable
Cultura de la organización	<16 puntos	16-24 puntos	>24 puntos
Diseño organizacional	<18 puntos	18-27 puntos	>27 puntos
Potencial humano	<22 puntos	22-33 puntos	>33 puntos
General	<56 puntos	56-84 puntos	>84 puntos

Fuente: (52)

Validez: el instrumento fue diseñado por el Ministerio de Salud (44), en el estudio de Matos y Ramos (53), se encontró un alfa de Cronbach igual a 0.927, considerándose confiable su aplicación. La validez de contenido del instrumento Matos y Ramos (53), lo realizaron mediante la evaluación de tres expertos, cuyo V Aiken hallado fue de 0.84, demostrando su excelente validez.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Uso del software estadístico SPSS 25, para el ingreso de la información y así obtener una base de datos consistente.

Análisis univariado

Las variables cualitativas fueron calculadas en base a frecuencias numéricas y porcentuales. De lo contrario las variables cuantitativas fueron analizadas en base a promedios y desviación estándar.

Análisis bivariado

Para identificar la existencia de relación entre las variables de estudio se utilizó el coeficiente de relación de Rho Spearman.

Tabla 3. Clasificación del grado de Correlación de Spearman

Rango de r	Significado
0.00 - 0.25	Escasa o nula
0.25 - 0.50	Débil
0.51 - 0.75	Entre moderada y fuerte
0.76 - 1.00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: (54)

Presentación de resultados

Tablas y gráficos estadísticos fueron elaborados mediante el software Microsoft Excel 2019.

3.5 Aspectos éticos

Previamente a la participación de los internos, estos debían firmar un consentimiento informado con el objetivo de salvaguardar la autonomía de estos profesionales. Este documento fue confidencial.

De acuerdo a lo señalado en los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki se asegura que la identificación de los participantes no será revelada y nadie externo al estudio podrá acceder a la información en caso este sea publicado (55).

IV. RESULTADOS

Tabla 4. Características generales de los internos de medicina de un hospital de Lima

Características generales	N	%
Edad (x±DS)	25.0±1.0	
Sexo		
Masculino	39	48.8%
Femenino	41	51.2%
Institución de estudio		
UCSUR	49	61.2%
UPC	7	8.8%
URP	5	6.2%
USMP	19	23.8%
Procedencia		
Urbano	79	98.8%
Rural	1	1.2%
Total	80	100%

X: Media, DS: Desviación estándar

La tabla 4 muestra que la edad promedio de los internos de medicina fue 25.0±1.0 años, además el 51.2% fueron mujeres, el 61.2% estudió en la UCSUR y el 98.8% eran de procedencia urbana.

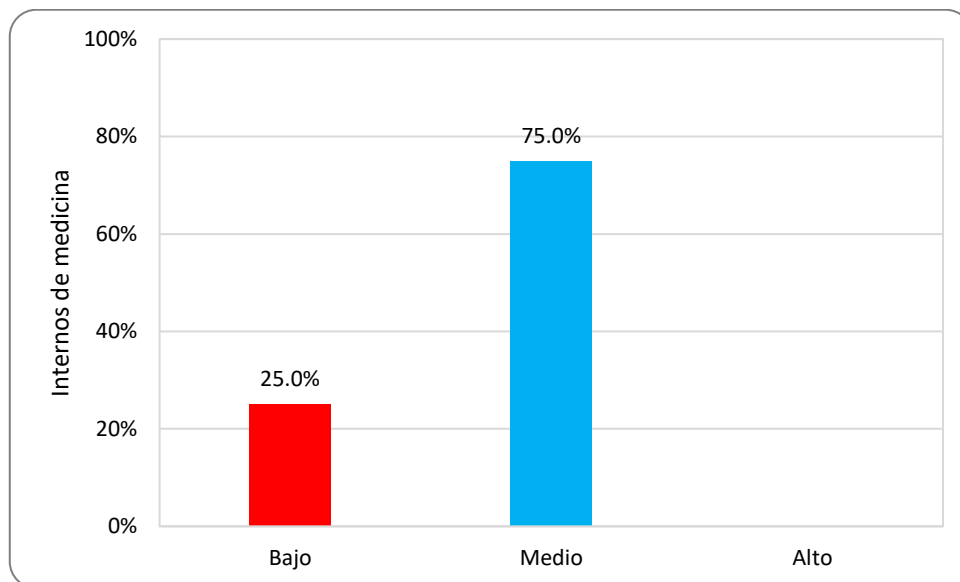


Figura 1. Condiciones laborales de los internos de medicina de un hospital de Lima

La figura 1 muestra que el 25% de internos de medicina percibieron bajas condiciones laborales, mientras que el 75% un nivel medio con respecto a esta variable.

Tabla 5. Dimensiones de las condiciones laborales de los internos de medicina de un hospital de Lima

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total
	N	%	N	%	N	%	
Decisión	57	71.3%	22	27.5%	1	1.3%	80
Demandas psicológicas	17	21.3%	62	77.5%	1	1.3%	80
Apoyo social	19	23.8%	60	75.0%	1	1.3%	80
Inseguridad en el trabajo	73	91.3%	7	8.8%	0	0.0%	80
Carga física total	4	5.0%	66	82.5%	10	12.5%	80

La tabla 5 muestra que más de la mitad de internos evidenciaron bajo nivel de decisión (71.3%) e inseguridad en el trabajo (91.3%), mientras que gran parte de los internos mostraron nivel medio de demandas psicológicas (77.5%) y apoyo social (75%).

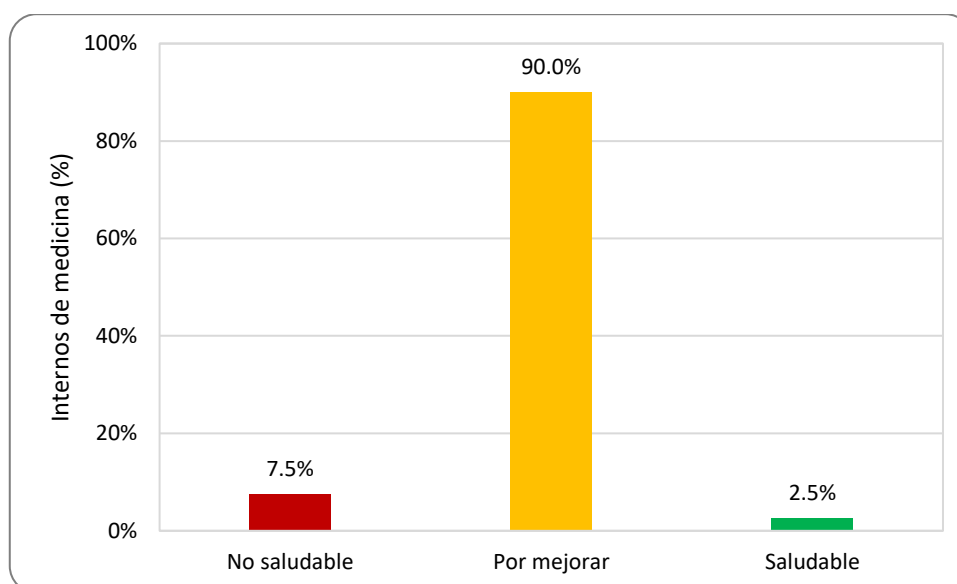


Figura 2. Clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

La figura 2 muestra que el 7.5% de internos de medicina percibieron un clima organizacional no saludable, el 90% consideró que puede mejorar y solo el 2.5% afirmó un alto clima organizacional.

Tabla 6. Dimensiones del clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Dimensiones	No saludable		Por mejorar		Saludable		Total
	N	%	N	%	N	%	
Cultura de la organización	2	2.5%	75	93.8%	3	3.8%	80
Diseño organizacional	8	10.0%	71	88.8%	1	1.3%	80
Potencial humano	4	5.0%	75	93.8%	1	1.3%	80

La tabla 6 muestra que más de los 2/3 de internos de medicina percibieron que se debería mejorar la cultura organizacional (93.8%), diseño organizacional (88.8%) y potencial humano (93.8%).

Tabla 7. Condiciones laborales y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Condiciones laborales	Clima organizacional					
	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	100.0%	13	18.1%	1	50.0%
Medio	0	0.0%	59	81.9%	1	50.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	6	100%	72	100%	2	100%

La tabla 7 muestra que todos los internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable también evidenciaron bajas condiciones laborales, el 81.9% de los que indicaron clima organizacional por mejorar evidenciaron nivel medio de condiciones laborales, además, la mitad de los internos que expresaron clima organizacional saludable manifestaron nivel bajo y medio de condiciones laborales.

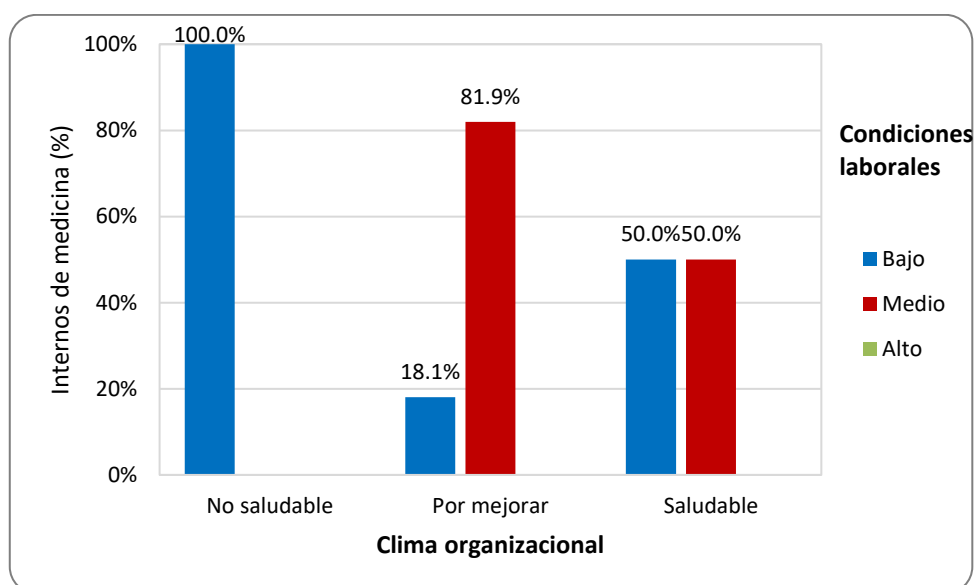


Figura 3. Condiciones laborales y clima organizacional

La figura 3 evidencia que todos los internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable tuvieron bajas condiciones laborales; sin embargo, el 81.9% de los internos que manifestaron clima organizacional por mejorar presentaron un nivel medio de condiciones laborales.

Tabla 8. Decisión y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Decisión	Clima organizacional					
	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	5	83.3%	51	70.8%	1	50.0%
Medio	1	16.7%	21	29.2%	0	0.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
Total	6	100%	72	100%	2	100%

La tabla 8 muestra que el 83.3% de los internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable presentaron un nivel bajo de decisión y, la mitad de los internos que expresó clima organizacional saludable detalló un nivel alto de decisión. Además, en una menor frecuencia se observó que los internos de medicina con clima organizacional por mejorar manifestaron un nivel medio de decisión (29.2%).

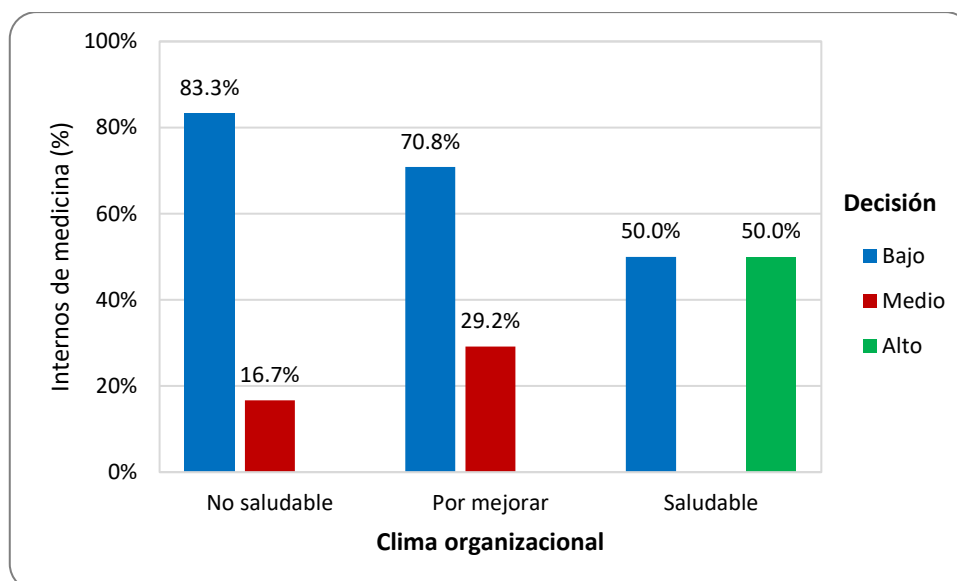


Figura 4. Decisión y clima organizacional

La figura 4 evidencia que el 83.3% de los internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable tuvieron bajo nivel de decisión; sin embargo, la mitad de los internos con clima organizacional saludable tuvieron un nivel alto de decisión (50%).

Tabla 9. Demandas psicológicas y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Demandas psicológicas	Clima organizacional					
	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	66.7%	11	15.3%	2	100.0%
Medio	2	33.3%	60	83.3%	0	0.0%
Alto	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%
Total	6	100%	72	100%	2	100%

La tabla 9 muestra que el 83.3% de los internos de medicina que percibieron clima organizacional por mejorar evidenciaron un nivel medio de demanda psicológica y, el 66.7% de los que expresaron clima organizacional no saludable presentaron un nivel bajo de demanda psicológica.

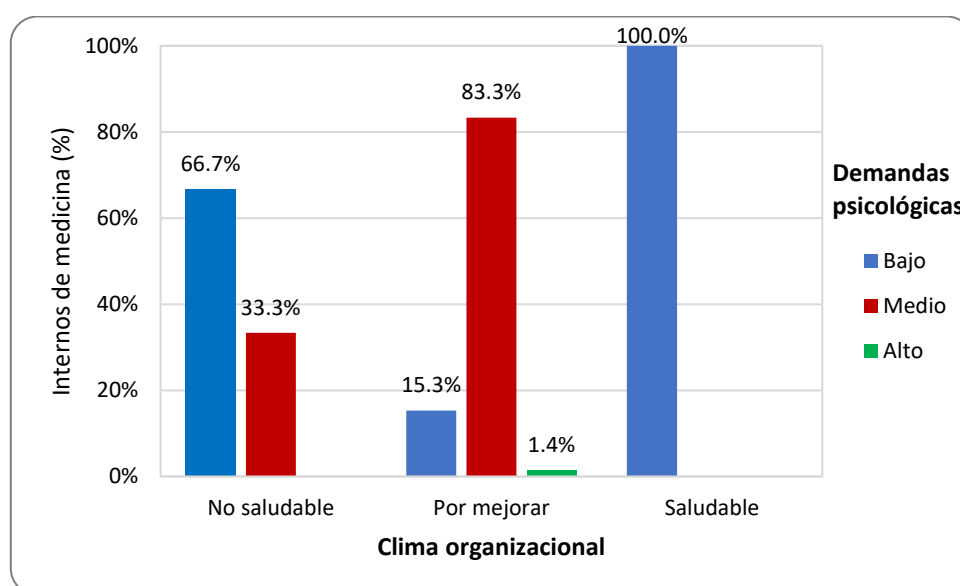


Figura 5. Demandas psicológicas y clima organizacional

La figura 5 muestra que el 66.7% de internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable también evidenciaron bajas demandas psicológicas; sin embargo, el 83.3% de los que indicaron clima organizacional por mejorar evidenciaron nivel medio en demandas psicológicas.

Tabla 10. Apoyo social y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Apoyo social	Clima organizacional					
	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	5	83.3%	14	19.4%	0	0.0%
Medio	1	16.7%	58	80.6%	1	50.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
Total	6	100%	72	100%	2	100%

La tabla 10 muestra que el 83.3% de los internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable presentaron un nivel bajo de apoyo social, el 80.6% que expresó clima organizacional por mejorar manifestó un nivel medio de apoyo social y la mitad de los internos de medicina con clima organizacional saludable obtuvieron un nivel alto de apoyo social.

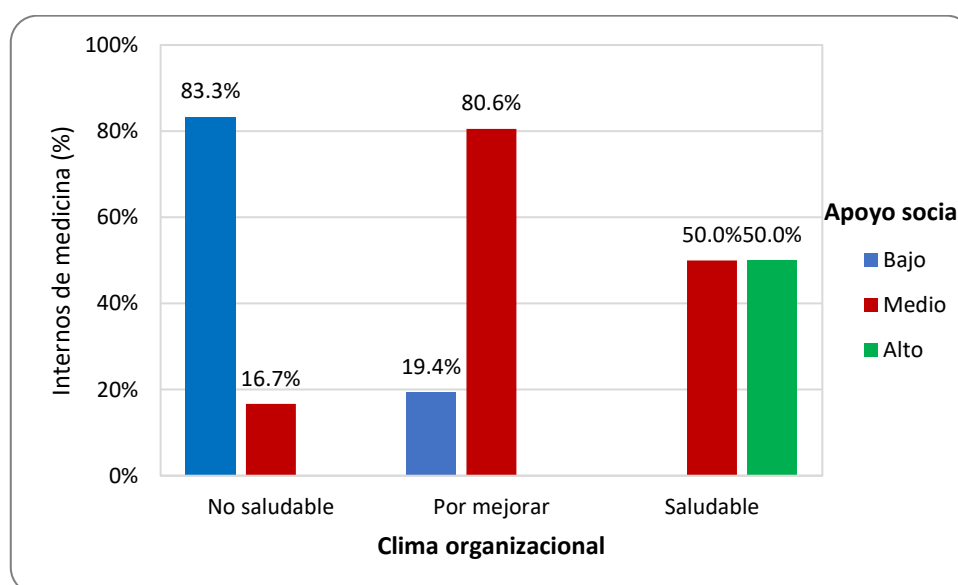


Figura 6. Apoyo social y clima organizacional

La figura 6 muestra que el 83.3% de internos de medicina con clima organizacional no saludable también evidenciaron bajo apoyo social; sin embargo, el 80.6% de los internos de medicina con clima organizacional por mejorar evidenciaron nivel medio en apoyo social.

Tabla 11. Inseguridad en el trabajo y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Inseguridad en el trabajo	Clima organizacional					
	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	66.7%	67	93.1%	2	100.0%
Medio	2	33.3%	5	6.9%	0	0.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	6	100%	72	100%	2	100%

La tabla 11 muestra que el 66.7% y el 93.1% de los internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable y por mejorar respectivamente, presentaron baja inseguridad en el trabajo. Asimismo, un poco más de la tercera parte de los internos de medicina que expresaron clima organizacional no saludable manifestó un nivel medio de inseguridad en el trabajo (33.3%).

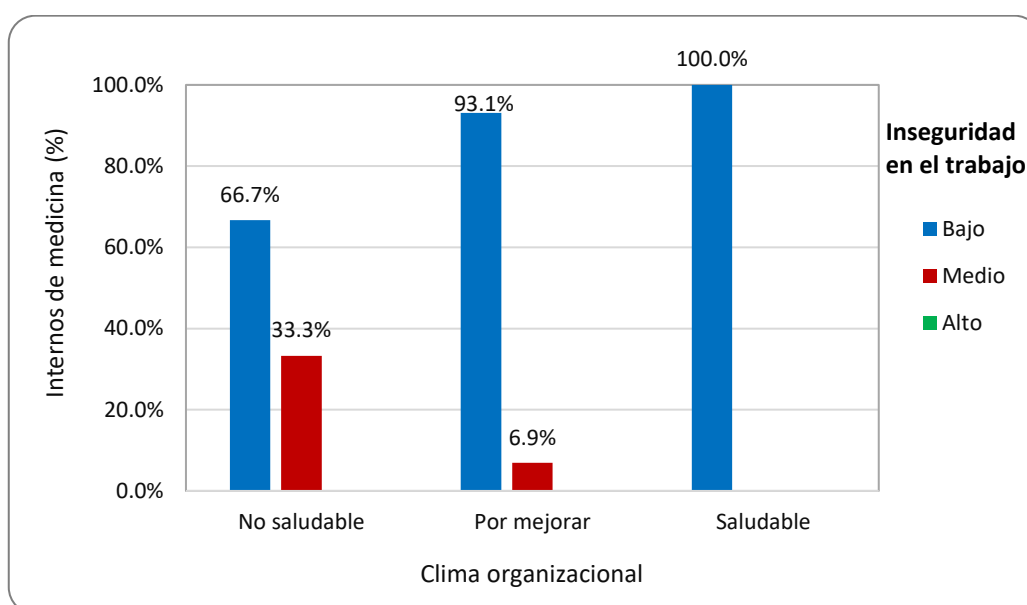


Figura 7. Inseguridad en el trabajo y clima organizacional

La figura 7 muestra que gran parte de los internos de medicina que percibieron clima organizacional por mejorar también evidenciaron baja inseguridad en el trabajo (93.1%), sin embargo, el 33.3% de los que indicaron clima organizacional por mejorar evidenciaron nivel medio de inseguridad en el trabajo.

Tabla 12. Carga física total y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Carga física total	Clima organizacional					
	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	16.7%	2	2.8%	1	50.0%
Medio	5	83.3%	60	83.3%	1	50.0%
Alto	0	0.0%	10	13.9%	0	0.0%
Total	6	100%	72	100%	2	100%

La tabla 12 muestra un mismo nivel de porcentaje del 83.3% en los internos de medicina que percibieron clima organizacional no saludable y por mejorar respectivamente, que a su vez presentaron un nivel medio de carga física total, mientras que, la mitad de los internos de medicina que expresaron clima organizacional saludable manifestaron un nivel bajo de carga física total.

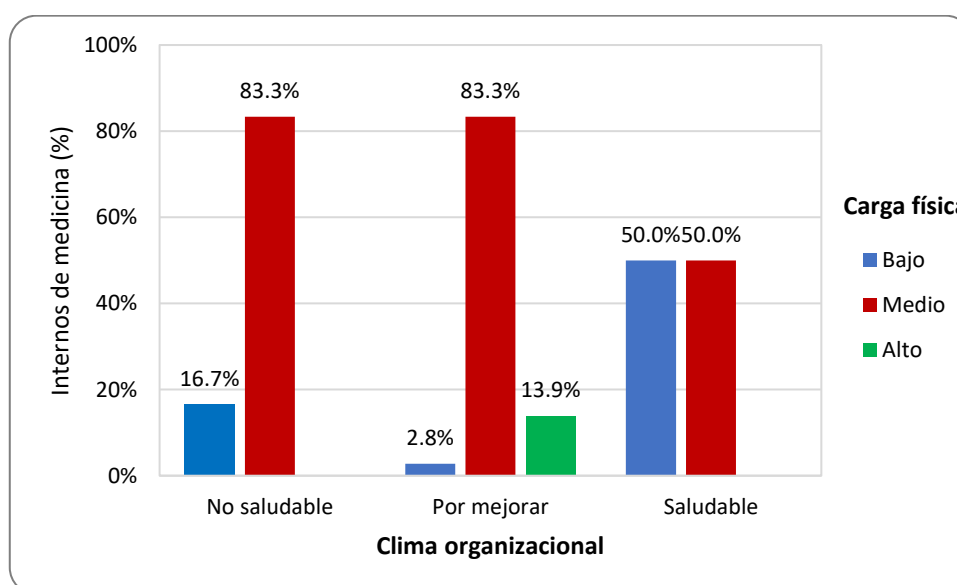


Figura 8. Carga física total y clima organizacional

La figura 8 muestra que el 83.3% de internos de medicina que percibieron clima organizacional por mejorar también evidenciaron media carga física; sin embargo, el 50% de los que indicaron clima organizacional saludable evidenciaron nivel bajo de carga física.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación participaron 80 internos de medicina, en quienes se evaluó las condiciones laborales psicosociales mediante el Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Karasek-Theorell. Según el objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021, se identificó relación significativa y directa entre ambas variables ($p=0.001$, $Rho=0.377$). No se han encontrado estudios donde hayan realizado una correlación global de las variables, sin embargo, antecedentes al estudio han establecido relación entre los factores y dicho clima. Este resultado ha sido respaldado por Zambrano (14), cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosociales y clima evaluado; concluyó que existe relación entre ambas ($p<0.000$). Portero (16), también concluyó en la existencia de relación ($p=0.000$). La relación entre las condiciones y el clima en internos de medicina puede explicarse por su influencia en el entorno laboral y en la experiencia de los profesionales en formación. Las condiciones, que incluyen aspectos como la carga de trabajo, apoyo social y la percepción de inseguridad laboral, pueden influir significativamente en la salud mental y la calidad de vida de los internos de medicina. Un entorno con altas demandas laborales, falta de apoyo social o inseguridad en el trabajo puede generar estrés y agotamiento, lo que afecta negativamente el clima laboral y por consiguiente su rendimiento y bienestar emocional. Por lo tanto, las condiciones pueden influir en la percepción del clima, ya que afectan directamente la actitud y la percepción de los internos hacia sus actividades y su entorno laboral. Así, comprender y gestionar las condiciones laborales es crucial para promover un clima organizacional saludable. Finalmente, la elaboración de nuevas pesquisas sobre la temática, es de relevancia, tanto en el entorno local, pudiendo hacer partícipe a internos de otras carreras profesionales (enfermería, obstetricia, nutrición, etc.), como en el entorno nacional, permitiendo dar a conocer la realidad de otras instituciones nosocomiales.

Con referencia a los objetivos específicos se encontró que hubo relación significativa entre la dimensión decisión y el clima. Los resultados son similares a los mencionados por Zambrano (14), quien tampoco encontró relación ($p=0.779$). La falta de asociación entre las variables podría explicarse por el tamaño de

muestra considerado; por tanto, es importante la elaboración de mayores estudios sobre el tema, de preferencia multicéntricos que puedan respaldar o contrastar los hallazgos. Se debe recordar que la ausencia de una relación en este estudio no necesariamente implica que no exista una relación en otros contextos.

En relación al segundo objetivo específico no se encontró relación significativa entre la dimensión demandas psicológicas y clima. Este resultado es similar a lo reportado por Zambrano (14). Sin embargo, Ungaro y Quispe (56) sí encontraron asociación. Entre las razones que podrían explicar esta diferencia, se señala el tamaño de muestra, pues un estudio con una muestra pequeña puede no tener suficiente poder estadístico para identificar relación entre las variables.

Con respecto al tercer objetivo se identificó relación directa y significativa entre la dimensión apoyo social y clima. El mismo análisis lo realizó García et al. (18), pero evaluó a trabajadores de una empresa de transporte en Colombia, donde encontraron que las dimensiones “cooperación y relaciones sociales en el trabajo” (-0.60), “control sobre el trabajo y liderazgo” (-0.59), “motivación o satisfacción laboral y reconocimiento (-0.57)” se asociaban significativamente pero negativa con el clima organizacional. Así también, Ungaro y Quispe (56), identificaron relación entre la dimensión apoyo social y clima ($r=0.638$, $p=0.000$). Si bien ambos estudios son diferentes, ya que no analizan poblaciones similares, el análisis estadístico realizado, da a conocer la existencia de relación, lo que evidencia que las condiciones en las cuales el trabajador se encuentra realizando sus labores tiene algún tipo de influencia en el clima.

En relación al cuarto objetivo específico se encontró relación inversa y significativa entre la dimensión inseguridad en el trabajo y clima organizacional. Los resultados se asemejan a los presentados por Ungaro y Quispe (56), quien también identificaron relación ($r=0.479$, $p=0.0009$); en este estudio la variable compensación del trabajo presentó como indicadores la inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato y la inseguridad respecto a las características específicas del trabajo. Zambrano (14), por el contrario, no encontró relación entre el acoso discriminatorio ($p=0.951$), acoso laboral ($p=0.962$) y sexual ($p=0.354$) con el clima laboral. La relación entre estas variables puede explicarse pues la inseguridad en

el trabajo puede generar ansiedad y estrés, lo que a su vez afecta su satisfacción y su percepción del clima organizacional en general. La naturaleza rigurosa y exigente de la formación y el trabajo de los internos de medicina puede contribuir a un ambiente de inseguridad laboral, ya sea por la presión por rendir, la responsabilidad de cuidar la salud de los pacientes o la competencia en el entorno de trabajo. Esto podría tener implicaciones directas en la calidad de la atención médica proporcionada por los internos, lo que a su vez puede afectar la percepción general del clima en términos de eficiencia, apoyo y colaboración en el lugar de trabajo. Por tanto, resulta necesario abordar las preocupaciones de inseguridad laboral entre los internos de medicina para promover un entorno de trabajo más positivo y de apoyo, lo que puede tener un impacto significativo en su bienestar y desempeño profesional.

Finalmente, con respecto al quinto objetivo específico no se identificó relación significativa entre la carga física total y clima organizacional en internos de medicina. Los resultados son parecidos a los presentados por Zambrano (14), quien tampoco identificó relación ($P=0.688$). La falta de relación entre variables puede deberse al contexto organizacional. La naturaleza y la estructura de la organización en la que se realizó el estudio pueden influir en cómo se experimenta y se percibe la carga física y, por tanto, en su relación con el clima. Así también, el tamaño de muestra podría haber influido, pues es posible que no haya tenido el poder estadístico necesario para detectar una relación significativa entre estas dos variables.

Esta investigación estuvo enfocada en internos de medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távora (CMN CM-ST), en ese sentido la generalización de resultados se hizo con cuidado, pues los datos hallados solo representaron la realidad de los internos de medicina. Puesto que se planteó un diseño correlacional, no se pudo determinar una relación causal entre las variables, solo se pudo determinar el nivel de correlación entre ambas y la significancia estadística. Al ser también de diseño transversal, no se pudo comparar los efectos de las condiciones psicosociales sobre el clima durante la pandemia por COVID-19 con los efectos en circunstancias normales después de terminada la pandemia. En

ese sentido, no se pudo determinar si la relación entre las variables varía a largo plazo.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación significativa directa débil entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina. Es decir, mientras las condiciones laborales sean mejores, el clima organizacional será mejor y viceversa.
2. No se encontró relación entre la dimensión decisión y clima organizacional en internos de medicina.
3. No se encontró relación entre la dimensión demandas psicológicas y clima organizacional en internos de medicina.
4. Existe correlación significativa directa débil entre la dimensión apoyo social y clima organizacional en internos de medicina. Es decir, mientras más alto el apoyo social el clima organizacional será mejor y viceversa.
5. Existe correlación significativa inversa débil entre la dimensión inseguridad en el trabajo y clima organizacional en internos de medicina. Es decir, que a mayor inseguridad en el trabajo peor clima organizacional y viceversa.
6. No se encontró relación entre la dimensión carga física total y clima organizacional en internos de medicina.

VII. RECOMENDACIONES

1. Poner en conocimiento a los dirigentes de la institución nosocomial acerca de los resultados obtenidos con el propósito de diseñar, plantear y desarrollar estrategias que mejoren las condiciones laborales psicosociales de los internos de medicina, puesto que la evidencia demuestra que este se relaciona con el clima organizacional.
2. Ante la ausencia de pesquisas de investigación que realicen el mismo análisis estadístico, la contrastación de resultados no es posible, por tal motivo, la presente puede ser tomada en cuenta para la elaboración de otras investigaciones, donde apliquen la misma metodología y diseño de estudio.
3. Se recomienda la evaluación periódica de las condiciones laborales y del clima organizacional entre los internos de medicina de la institución en estudio, a fin de identificar posibles factores de riesgo, promover un entorno laboral saludable y fomentar el bienestar y la eficiencia de los profesionales médicos en formación. Esta evaluación podría proporcionar información valiosa para implementar estrategias de mejora y promover una cultura organizacional que respalde el crecimiento profesional y el desarrollo personal de los internos de medicina.
4. Se sugiere la implementación de programas que permitan mejorar las condiciones laborales psicosociales de manera integral, brindando apoyo emocional y psicológico, fomentando un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo y propiciando la participación activa de los internos de medicina en la toma de decisiones que afecten su labor diaria.
5. Planificar capacitaciones de prevención de riesgos psicosociales para mejorar el clima organización en la institución estudio. Estas capacitaciones deben estar dirigidas a sensibilizar al personal de la importancia de la salud mental en el entorno laboral, proporcionar estrategias efectivas para la gestión del estrés y promover una cultura organizacional que fomente el

bienestar y la colaboración entre los miembros del equipo, especialmente entre internos de medicina.

6. Promover una cultura de prevención y concienciar acerca de la importancia de la salud y el bienestar entre los internos de medicina, además de fortalecer el compromiso de los internos con su trabajo y mejorar la calidad de la atención médica proporcionada.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Stenfors C, Magnusson L, Oxenstierna G, Theorell T, Nilsson L. Psychosocial Working Conditions and Cognitive Complaints among Swedish Employees. *Plos One* [Internet]. 2013; 8(4): p. 1-10. [Citado 15 octubre 2022]. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0060637>.
2. Quintana D, tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*. [Internet]. 2020; 20(1): p. 123-132. [Citado 20 octubre 2022]. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>.
3. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. [Internet]. 2011; 57(1): p. 4-19. [Citado 22 octubre 2022]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>.
4. Comunidad de Madrid. Guía de Factores psicosociales en el entorno laboral. [Online].; 2017. [Citado 19 agosto 2021]. Disponible en: <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-sobre-Factores-Psicosociales-Entorno-Laboral.pdf>.
5. Acosta M, Parra L, Restrepo J, Pozos B, Aguilera M, Torres T. Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Salud Uninorte*. [Internet]. 2017; 33(3): p. 344-354. [Citado 19 agosto 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81753881009/html/>.
6. Acosta-Fernández M, Aguilera-Velasco M, Torres-López T, Pozos-Radillo B. Factores psicosociales y formación académica. Percepción de residentes y profesores. *Med Int Méx*. 2022; 38(1): p. 51-66.
7. Ghaffari M, Alinaghizadeh H, Ghalichi L, Pournik O, Vingard E. Assessment of the Psychosocial Work Environment among Health Care Workers and Its Association with Work and Socioeconomic Status. *Arch Neurosci*. 2017; 4(3): p. e13576.
8. Delgado-Fernández V, Rey-Merchán M, López A. Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Rev Asoc Esp Med Trab*. 2021; 30(1): p. 24-33.

9. Moyano-Sailema P, Noroña-Salcedo D, Vega-Falcón V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Rev Med Electrón.* 2022; 44(5): p. 771-789.
10. Dehring T, Von K, Redley B. The impact of shift work and organisational climate on nurse health: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research.* [Internet]. 2018; 18(1): p. 1-6. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6062974/pdf/12913_2018_Article_3402.pdf.
11. Lima J, Reis L, Silva R, Dos Santos F, Rangel E. Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Revista electrónica trimestral de enfermería.* [Internet]. 2017; 1(1): p. 1-14. [Citado 19 agosto 2021]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00080.pdf>.
12. Puitiza C, Tejada S, Morales E, Chávez S, Sánchez T. Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. *Revista de la Universidad del Zulia.* [Internet]. 2020; 11(31): p. 1-16. [Citado 19 agosto 2021]. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>.
13. Ojeda W. Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en Hospital Carrión Huancayo. [Internet]. Tesis de grado. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2019. [Citado 19 agosto 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/637>.
14. Zambrano E. Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito. [Internet]. [tesis]. Ecuador: Universidad Central de Ecuador; 2022. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27202>.
15. Dávila A. Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal del Centro de Salud Tipo C Velasco Ibarra. [Internet]. [Tesis]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19167>.

16. Portero C. Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmecánica. [Internet]. [Tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2021. [Citado 22 octubre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33484>.
17. Cochea A, Idrovo A. Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil. [Internet]. [tesis]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12360>.
18. Garcia S, Galvis Y, Ortiz J. Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. Revista de Investigaciones. [Internet]. 2020; 15(1): p. 61-68. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/223>.
19. Nieto E. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional en la empresa CDE Laboratorios. [Internet]. [Tesis]. Colombia: Universidad Externado de Colombia; 2019. [Citado 22 octubre 2022]. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/361ae10f-3263-4d00-a766-5631e93f35e3>.
20. Díaz F, Carrasco M. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Contad. Adm. [Internet]. 2018; 63(4): p. 1-14. [Citado 22 agosto 2021]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf>.
21. Diaz A, Rodriguez A, Balcindes S, De Vos P, Van P. Clima organizacional: Percepción por enfermeras del nivel del primario de atención. Revista Cubana de Enfermería. [Internet]. 2016; 32(3): p. 1-13. [Citado 21 octubre 2022]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300010.
22. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. [Internet]. Tesis de pregrado. Arequipa: Universidad Nacional

- de San Agustín de Arequipa; 2020. [Citado 21 agosto 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>.
23. Sánchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020. [Internet]. Tesis de posgrado. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020. [Citado 21 agosto 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>.
 24. Oblitas-Guerrero S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque. [Internet]. 2020; 6(1): p. 1-5. [Citado 24 agosto 2021]. Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>.
 25. Cayllahua R. Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco, 2021. [Internet]. [Tesis]. Cusco: Universidad César Vallejo; 2020. [Citado 20 agosto 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56875#:~:text=Esta%20investigaci%C3%B3n%20tuvo%20como%20finalidad,estuvo%20conformada%20por%20180%20trabajadores>.
 26. Heredia H. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche. [Internet]. Tesis de grado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. [Citado 21 agosto 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9096#:~:text=Al%20relacionar%20ambas%20variables%2C%20se,de%20medicina%20del%20Hospital%20Goyeneche>.
 27. Del Aguila 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. [Internet]. Tesis de pregrado. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto; 2019. [Citado 24 agosto 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3423>.
 28. Gago K, Martínez I, Alegre A. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. Revista

Latinoamericana de Ciencia Psicológica. [Internet]. 2017; 9(1): p. 1-15. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>.

29. Quispez C. Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016. [Internet]. Tesis de posgrado. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2016. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2594#:~:text=La%20conclusi%C3%B3n%20fue%20que%20los,liderazgo%2C%20doble%20presencia%20y%20estima>.
30. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. Concepto De Condiciones De Trabajo Y Puesto De Trabajo. Daños Derivados Del Trabajo. Objeto Y Necesidad De La Prevención De Riesgos Laborales. Los Principios De La Acción Preventiva. Prevención De Riesgos Laborales Y Relaciones Con Otros Ámbitos Normativo. España: Ministerio de Trabajo y Economía Social ; 2022.
31. Martín F, Pérez J. NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España; 2019.
32. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria. 2019;(29): p. e2153.
33. Calderón N, Andrade F. Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades 3 universitarias. Digital Publisher. 2019;; p. 1-12.
34. Sabbath E, Mejía-Guevara I, Noelke C, Berkman L. The long-term mortality impact of combined job strain and family circumstances: A life course analysis of working American mothers. Soc Sci Med. 2015; 146: p. 111–119. doi: 10.1016/j.socscimed.2015.10.024.
35. Madsen I, Rugulies R. Understanding the impact of psychosocial working conditions on workers' health: we have come a long way, but are we there yet? Scand J Work Environ Health. 2021; 47(7): p. 483–487. doi: 10.5271/sjweh.3984.

36. Althaus V, Kop J, Grosjean V. Work, stress and health: from theoretical models to a meta-model. Critical review of theoretical models linking work environment, stress and health: towards a meta-model. *Le Travail Humain*. 2013; 76(2): p. 81-103.
37. Llanos M, Caicedo C. Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de un terminal portuaria en Guayaquil. *Revista ECA Sinergia*. 2022; 13(1): p. 33-57.
38. Confederación de Empresarios de Malaga. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. [Online].; 2013. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf.
39. Chiang M, Gómez N, Sigola M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre. *Salud de los Trabajadores*. 2013; 21(2): p. 111-128.
40. González N, Juárez A, Camacho A, Noriega N, Escobedo J. Capítulo 1: Validez Factorial y Confiabilidad del Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ: Job Content Questionnaire) en Empleados del Sector Salud, México. In Juárez A. *Investigaciones Psicométricas de escalas psicosociales en Trabajadores Mexicanos*. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2015. p. 35-63.
41. Juárez L. Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana. [Internet]. (tesis de grado). Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3748>.
42. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Trabajo. España: Ministerio de Trabajo y Economía Social ; 2019.
43. Ministerio de Salud del Perú. Metodología para el estudio del Clima Organizacional. [Online].; 2008. [Citado 18 agosto 2021]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf.

44. Ministerio de Salud del Perú. Metodología para el estudio del clima organizacional-v.02 : Documento técnico (R.M. N° 468-2011-MINSA). [Internet]. Lima: MINSA; 2021. [Citado 24 agosto 2021]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>.
45. Ministerio de Salud. Plan para el estudio del clima organizacional. Lima : Hospital Cayetano Heredia ; 2021.
46. Jacobs K, Hellman M, Markowitz J, Wuest E. Psychosocial Work Environment. Encyclopedia of Behavioral Medicine. [Internet]. 2013; 1(1): p. 1587. [Citado 24 agosto 2021]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/302514430_Psychosocial_Work_Environment.
47. Iglesias A, Sanchez Z. Generalidades del clima organizacional. Medi Sur. [Internet]. 2015; 13(3): p. 455-457. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002#:~:text=El%20clima%20organizacional%20es%20considerado,dis%20C3%ADmiles%20consecuencia%20a%20la%20organizaci%C3%B3n.
48. Schober P, Boer C, Schwarte L. Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. Anesth Analg. 2018; 126(5): p. 1763-1768. doi: 10.1213/ANE.0000000000002864.
49. Sharma H. Statistical significance or clinical significance? A researcher's dilemma for appropriate interpretation of research results. Saudi J Anaesth. 2021; 15(4): p. 431–434. doi: 10.4103/sja.sja_158_21.
50. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación Mexico D.F.: Interamericana Editores, S.A.; 2014.
51. Argimon J, Jiménez J. Métodos de investigación clínica y epidemiológica. 4th ed. Barcelona-España: Elsevier ; 2013.
52. Ministerio de Salud del Perú. Plan de acción de mejora de cultura y clima organizacional del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi". [Online].; 2018 [cited 2021 agosto 18]. [Citado 18 agosto 2021]. Disponible en:

<https://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2018/RD%20036-2018%20DG.pdf>.

53. Matos J, Ramos E. Relación del clima organizacional con desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao, año 2017. [Internet]. [tesis de grado]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2018. [Citado 21 agosto 2021]. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/f2dad0be-0585-413d-9b80-ba0c52ae37eb>.
54. Martínez R, Tuya L, Martínez M, Pérez A, Cánovas A. El coeficiente de correlación de los rangos Spearman caracterización. Rev haban cienc méd. [Internet]. 2009; 8(2): p. 1-19. [Citado 22 agosto 2021]. Disponible en: <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326>.
55. Asociación Médica Mundial (AMM). Declaración de Helsinki - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. [Internet]. Fortaleza, Brasil: 64ª Asamblea General; 2013. [Citado 21 octubre 2022]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
56. Ungaro A, Quispe S. Riesgos psicosociales y su relación con el clima organizacional de la Agencia de Seguridad Escorpión Juliaca, 2020. [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.

ANEXOS

1. Instrumento de recolección de datos

Condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de
medicina de un de un hospital de Lima. 2021

Fecha: ____/____/____

ID: _____

I. Datos generales

Edad: _____ años

Sexo: () Masculino () Femenino

Institución de estudio: _____

Procedencia: Rural () Urbana ()

II. Condiciones laborales

Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Karasek-Theorell (1991)

Condiciones laborales		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Estoy de acuerdo	Completamente de acuerdo
1	En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
2	Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	1	2	3	4
3	Para mi trabajo necesito ser creativa	1	2	3	4
4	En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma	1	2	3	4
5	Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
6	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
7	Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
8	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
9	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
10	En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
11	En mi trabajo tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
12	Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	1	2	3	4

13	Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	1	2	3	4
14	En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	1	2	3	4
15	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
16	Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	1	2	3	4
17	En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
18	Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
19	Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
20	La estabilidad en mi empleo es buena	1	2	3	4
21	Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	1	2	3	4
22	Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
23	Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
24	Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
25	La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	1	2	3	4
26	La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	1	2	3	4
27	Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
28	Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4

29. ¿Qué tan estable es su empleo?

- 1) Regularmente estable
- 2) Temporal
- 3) Hay despidos frecuentes
- 4) Temporal y despidos frecuentes

30. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?

- 1) Nada probable
- 2) No muy probable

3) Algo probable

4) Muy probable

III. Clima organizacional

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

Condiciones laborales		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Cultura de la organización					
1	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	1	2	3	4
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
6	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
7	Me interesa el desarrollo de mi organización.	1	2	3	4
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización	1	2	3	4
Diseño organizacional					
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
10	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
11	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
12	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4

16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4
Potencial humano					
18	La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
20	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
21	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
22	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
24	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
25	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
26	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
27	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
28	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4

2. Consentimiento informado

“Condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima. 2021”

Investigador: Dr. Giuseppe Bogani Amador

Se le invoca a participar en la presente investigación. En primer lugar, debe estar al tanto de cada apartado antes de tomar una decisión en cuanto a su participación. Este documento es un consentimiento informado y usted tiene libertad absoluta para realizar preguntas acerca de todo lo que le genere dudas. Cuando usted haya comprendido el estudio y considere participar, tendrá que firmar este documento.

Objetivo de la investigación

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima. 2021.

Beneficios de la investigación

No se debe realizar pago alguno y no recibirá ningún incentivo económico por participar en la investigación. Se podrá mejorar las medidas relacionadas a las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en su entorno de labores al participar en esta investigación.

Procedimientos del estudio

Los únicos datos personales que se solicitaran son la edad, sexo, procedencia e institución en estudio en caso decida participar y se aplicaran dos cuestionarios para medir las condiciones de trabajo psicosociales y clima organizacional.

Riesgos asociados con el estudio

La participación en la investigación no implica daño alguno ya que solo tendrá que resolver un cuestionario que permitirá evaluar las variables ya mencionadas.

Aclaraciones

No existen consecuencias negativas si usted decide no participar de la investigación. Si usted toma la decisión de participar en el estudio esta debe ser voluntaria, si ve necesario retirarse lo podrá hacer en el momento que desee. Podrá solicitar información acerca de la investigación a la persona responsable.

Confidencialidad

Con todos los datos obtenidos durante la investigación con relación a los participantes se mantendrá confidencialidad y discreción, se utilizarán códigos para la identificación. Si se llegasen a publicar los resultados, de ninguna forma se permitirá la identificación de los participantes.

Consentimiento

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos en la investigación pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Sé que si presento dudas puedo comunicarme con el investigador.

Firma del participante: _____

Firma del investigador: _____

Fecha: _____

REVOCATORIA DEL CONSENTIMIENTO

Yo, _____
de _____ años, identificado con DNI/CE N.º _____ Revoco
el consentimiento prestado y no deseo proseguir con el estudio
**“Condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en
internos de medicina de un de un hospital de Lima. 2021”** que
desarrollará el graduando de la maestría en Gerencia de servicios de salud,
el Dr. Giuseppe Bogani Amador de la Universidad de San Martín de Porres.

____/____/____
Fecha

Firma del Participante

3. Resultados complementarios

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general´

Ho: No existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Hi: Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Tabla 13. Prueba de correlación entre las condiciones laborales y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Rho de Spearman		Clima organizacional
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	0.377
	Sig. (bilateral)	0.001
N		80

Toma de decisión: La tabla 13 muestra $p < 0.05 = 0.001$; entonces se acepta la hipótesis del investigador (Hi), podemos decir que existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales psicosociales y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021. Asimismo, la correlación es directa débil (Rho=0.377).

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dimensión decisión y clima organizacional.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la dimensión decisión y clima organizacional.

Tabla 14. Prueba de correlación entre la decisión y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Rho de Spearman		Clima organizacional
Decisión	Coefficiente de correlación	0.125
	Sig. (bilateral)	0.268
N		80

Toma de decisión: La tabla 14 muestra $p > 0.05 = 0.268$; entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), podemos decir que no existe relación directa y significativa entre la dimensión decisión y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dimensión demandas psicológicas y clima organizacional.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la dimensión demandas psicológicas y clima organizacional.

Tabla 15. Prueba de correlación entre las demandas psicológicas y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Rho de Spearman		Clima organizacional
Demandas psicológicas	Coefficiente de correlación	0.122
	Sig. (bilateral)	0.282
N		80

Toma de decisión: La tabla 15 muestra $p > 0.05 = 0.268$; entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), podemos decir que no existe relación directa y significativa y significativa entre la dimensión demandas psicológicas y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la dimensión apoyo social y clima organizacional.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre la dimensión apoyo social y clima organizacional.

Tabla 16. Prueba de correlación entre el apoyo social y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Rho de Spearman		Clima organizacional
Apoyo social	Coeficiente de correlación	0.443
	Sig. (bilateral)	<0.001
N		80

Toma de decisión: La tabla 16 muestra $p < 0.05 < 0.001$; entonces se acepta la hipótesis del investigador (H_1), podemos decir que existe relación directa y significativa entre la dimensión apoyo social y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021. Asimismo, la correlación es directa débil ($Rho = 0.443$).

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación inversa y significativa entre la dimensión inseguridad en el trabajo y clima organizacional.

Hi: Existe relación inversa y significativa entre la dimensión inseguridad en el trabajo y clima organizacional.

Tabla 17. Prueba de correlación entre la inseguridad en el trabajo y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Rho de Spearman		Clima organizacional
Inseguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	-0.236
	Sig. (bilateral)	0.035
	N	80

Toma de decisión: La tabla 17 muestra $p < 0.05 = 0.035$; entonces se acepta la hipótesis del investigador (Hi), podemos decir que existe relación inversa y significativa entre la dimensión inseguridad en el trabajo y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021. Asimismo, la correlación es inversa débil ($Rho = -0.236$).

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dimensión carga física total y clima organizacional.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la dimensión carga física total y clima organizacional.

Tabla 18. Prueba de correlación entre la carga física total y clima organizacional de los internos de medicina de un hospital de Lima

Rho de Spearman		Clima organizacional
Carga física total	Coefficiente de correlación	0.038
	Sig. (bilateral)	0.741
	N	80

Toma de decisión: La tabla 18 muestra $p > 0.05 = 0.741$; entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), podemos decir que no existe relación directa y significativa entre la dimensión carga física total y clima organizacional en internos de medicina de un hospital de Lima, periodo 2021.

4. Ficha técnica del instrumento

1.- Condiciones laborales psicosociales

Título del instrumento: Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Karasek-Theorell

Autor y año: Robert Karasek y Tores Theorell, 1984

Aplicación: autoinforme

Cantidad de ítems: 30 ítems

Dimensiones: Decisión (9 preguntas), Demandas psicológicas (5 preguntas), Apoyo social (8 preguntas), Inseguridad en el trabajo (3 preguntas) y Carga física total (5 preguntas).

Opción de respuesta: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, estoy de acuerdo, completamente de acuerdo.

Baremos:

Condiciones de trabajo psicosociales	Bajo <P ₅₀	Medio P ₅₀ – P ₇₅	Alto >P ₇₅
Decisión	9 – 22	23 – 29	30 – 36
Demandas psicológicas	5 – 12	13 – 16	17 – 20
Apoyo social	8 – 19	20 – 26	27 – 32
Inseguridad en el trabajo	3 – 7	8 – 9	10 – 12
Carga física total	5 – 12	13 – 16	17 – 20
General	30 – 74	75 – 97	98 – 120

Fuente: (41)

Validación y confiabilidad: en el estudio de Juárez (41), la validez de constructo obtenida mediante análisis de homogeneidad fue entre 0.43 a 0.83; la validez de contenido mediante juicio de expertos obtuvo un puntaje de V de Aiken entre 0.81 y 1; mientras que la consistencia interna hallada mediante el alfa de Cronbach fue entre 0.56 a 0.81.

2.- Clima organizacional

Título del instrumento: Cuestionario para el estudio del clima organizacional

Autor y año: Ministerio de Salud del Perú, 2011.

Aplicación: autoinforme.

Cantidad de ítems: 28 ítems.

Dimensiones: cultura de la organización (8 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8) diseño organizacional (9 ítems: 9,10,11,12,13,14,15,16,17) y potencial humano (11 ítems: 18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28).

Opción de respuesta: Nunca, A veces, Frecuentemente, Siempre

Baremos:

Clima organizacional	No saludable	Por mejorar	Saludable
Cultura de la organización	<16 puntos	16-24 puntos	>24 puntos
Diseño organizacional	<18 puntos	18-27 puntos	>27 puntos
Potencial humano	<22 puntos	22-33 puntos	>33 puntos
General	<56 puntos	56-84 puntos	>84 puntos

Fuente: (52)

Validación y confiabilidad: el instrumento fue diseñado por el Ministerio de Salud (44), en el estudio de Matos y Ramos (53), se encontró un alfa de Cronbach igual a 0.927, considerándose confiable su aplicación. La validez de contenido del instrumento Matos y Ramos (53), lo realizaron mediante la evaluación de tres expertos, cuyo V Aiken hallado fue de 0.84, demostrando su excelente validez.