

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Postgrado**  
**Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente**



**Influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral de los  
trabajadores del centro de salud Maritza Campos Diaz, Arequipa, 2025**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Ruelas Chirinos, Gino Jose**

**ORCID: 0009-0001-7926-0133**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Asesor:

**Mg. Ramos Guerra, Sandra Nelda**

**ORCID: 0000-0002-1820-5552**

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 16 de Agosto del 2025

**Dictamen: 010572-C-EPG-2025**

Visto el borrador del expediente 010572, presentado por:

**2022002001 - RUELAS CHIRINOS GINO JOSE**

Titulado:

**INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIMA LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MARITZA CAMPOS DIAZ, AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**21457019 - ANCHANTE HERNANDEZ ELVA ELVIRA  
DICTAMINADOR**



**29396321 - RAMOS VERA FANY CIRALENA  
DICTAMINADOR**



**29517665 - SUAREZ ANGLAS OTTO OLIVEROS  
DICTAMINADOR**



# Influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral de los trabajadores del centro de salud Maritza Campos Diaz, Arequipa, 2025

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

10%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

20%

★ hdl.handle.net

Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar y determinar la influencia de los riesgos psicosociales sobre la percepción del clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz, en el año 2025. El nivel de estudio es correlacional y de corte transversal. En cuanto a la metodología se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 76 trabajadores que laboran en dicho establecimiento de salud y se empleó un muestreo para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95%, estableciéndose una muestra de 63 individuos para el presente estudio. Se incluyó a los trabajadores que laboran en dicho establecimiento de salud, que no se encontraban con proceso administrativo sancionador de parte de la institución, en trabajo remoto, licencia o de vacaciones y que deseen participar de la investigación. Para evaluar la variable de riesgos psicosociales se empleó el cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión completa, desarrollado originalmente en Chile y validado en el Perú por Muñoz del Carpio, A. en el año 2022; para la evaluación del clima laboral se utilizó como instrumento el cuestionario EDCO/MINSA versión 02, elaborado por la Dirección de Calidad en Salud del Ministerio de Salud del Perú en el año 2011 y cuya fiabilidad y validez fue confirmada por Zegarra, J. en el 2020. Los resultados de la investigación dan a conocer que existe una correlación significativa entre las dos variables, en un nivel muy alto y de tipo inversa, lo cual pone en evidencia que, mientras más alto sea el nivel de exposición a riesgos psicosociales, la percepción del clima laboral se verá afectada en forma negativa, lo que se traduce como “no saludable”. Finalmente, se concluye que los riesgos psicosociales sí influyen sobre la percepción del clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz.

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, clima laboral.

## ABSTRACT

The present research aimed to analyze and determine the influence of psychosocial risks on the perception of the work environment among workers at the Maritza Campos Díaz Health Center in 2025. The study level is correlational and cross-sectional. The methodology used was a survey technique and a questionnaire as an instrument. The population consisted of 76 workers at this healthcare facility. A finite population sampling approach with a 95% confidence level was used, resulting in a sample of 63 individuals for the present study. Workers at this healthcare facility who were not subject to administrative disciplinary proceedings from the institution, were working remotely, were on leave, or were on vacation, and were willing to participate in the research were included. To assess the psychosocial risk variable, the full version of the SUSES/ISTAS 21 questionnaire was used. It was originally developed in Chile and validated in Peru by Muñoz del Carpio, A., in 2022. To assess the work environment, the EDCO/MINSA version 02 questionnaire was used. This questionnaire was developed by the Health Quality Directorate of the Ministry of Health of Peru in 2011, and its reliability and validity were confirmed by Zegarra, J., in 2020. The results of the research reveal a significant, inverse, and very high correlation between the two variables. This demonstrates that the higher the level of exposure to psychosocial risks, the more negatively affected the perception of the work environment, which translates as "unhealthy." Finally, it is concluded that psychosocial risks do influence the perception of the work environment among employees at the Maritza Campos Díaz Health Center.

**Keywords:** Psychosocial risks, work environment.

## ÍNDICE

RESUMEN

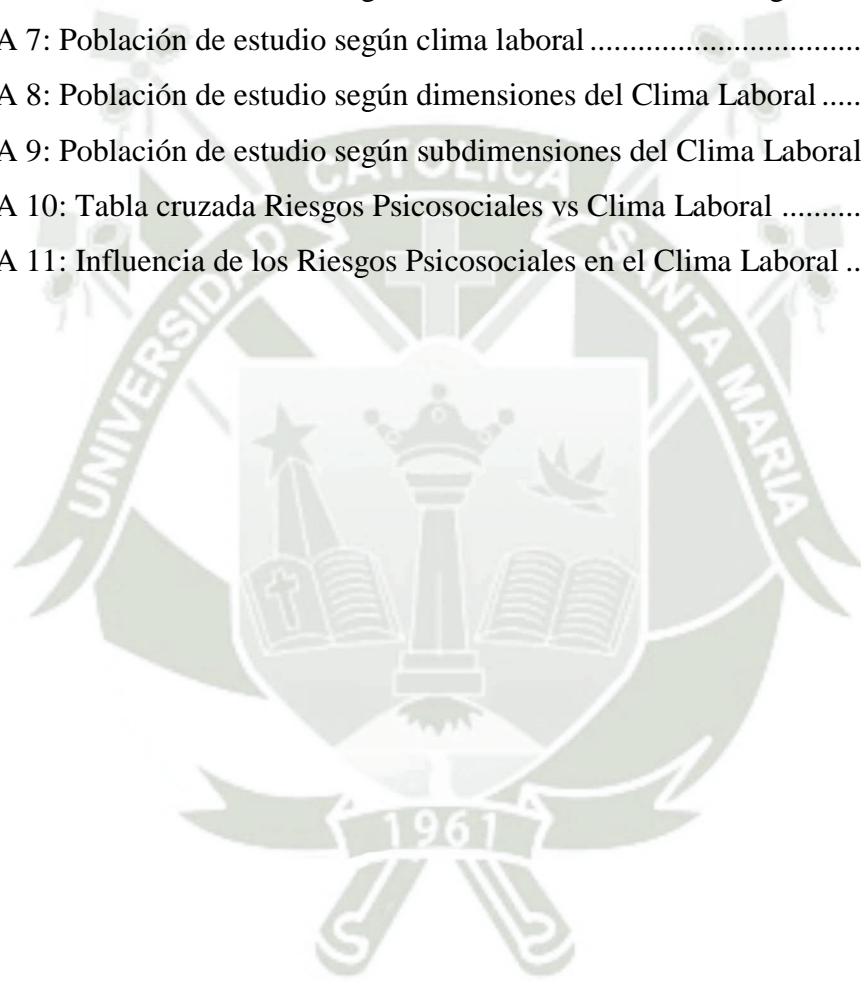
ABSTRACT

INTRODUCCION .....	1
HIPOTESIS .....	2
OBJETIVOS .....	2
Objetivo General .....	2
Objetivos Específicos.....	2
CAPITULO I MARCO TEÓRICO .....	3
1. Marco Conceptual.....	4
1.1. Riesgos Psicosociales.....	4
1.1.1. Progresión de los riesgos psicosociales hacia el daño a la salud: .....	5
1.1.2. Progresión de los riesgos psicosociales hacia la protección de la salud: .....	6
1.1.3. Dimensiones de los Riesgos Psicosociales:.....	8
1.1.4. Legislación Peruana respecto a Riesgos Psicosociales Laborales: .....	12
1.2. Clima Laboral .....	13
1.2.1. Importancia del estudio del Clima Laboral: .....	14
1.2.2. Características del Clima Laboral: .....	14
1.2.3. Dimensiones del Clima Laboral:.....	15
1.2.4. Factores que influyen en el Clima Laboral: .....	17
1.3. Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral: .....	19
2. Antecedentes Investigativos: .....	20
2.1. A nivel Local:.....	20
2.2. A nivel nacional: .....	21
2.3. A nivel Internacional:.....	22
CAPITULO II METODOLOGÍA .....	24
1. Técnicas e instrumentos y materiales de verificación.....	25
1.1. Técnicas .....	25
1.2. Instrumentos:.....	25
1.3. Cuadro de coherencias: .....	30
2. Campo de verificación: .....	31
2.1. Ubicación espacial: .....	31
2.2. Ubicación temporal: .....	31
2.3. Unidades de estudio: .....	31

2.3.1. Población: .....	31
2.3.2. Muestra: .....	31
2.3.3. Muestreo: .....	33
2.3.4. Criterios de selección:.....	33
3. Estrategia de recolección de datos: .....	34
3.1. Organización: .....	34
3.2. Recursos:.....	34
3.2.1. Humanos:.....	34
3.2.2. Materiales: .....	34
3.2.3. Financieros: .....	35
3.2.4. Institucionales.....	35
3.3. Validación del Instrumento: .....	35
3.4. Criterio para manejo de resultados: .....	36
3.4.1. A nivel de recolección: .....	36
3.4.2. A nivel de sistematización: .....	36
3.4.3. A nivel de análisis de datos:.....	37
<b>CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>1. RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
Factores sociodemográficos de la población de estudio.....	39
Factores sociodemográficos asociados a los Riesgos Psicosociales.....	40
Factores sociodemográficos asociados a la percepción del Clima Laboral.....	42
Población de estudio según Riesgos Psicosociales.....	44
Población de estudio según dimensiones de los Riesgos Psicosociales.....	45
Población de estudio según las subdimensiones de los Riesgos Psicosociales.....	47
Población de estudio según Clima Laboral.....	50
Población de estudio según dimensiones del Clima Laboral.....	51
Población de estudio según subdimensiones del Clima Laboral.....	53
Riesgos Psicosociales vs Clima Laboral.....	56
Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral.....	57
<b>2. DISCUSION .....</b>	<b>58</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>62</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>63</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS: .....</b>	<b>64</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Factores sociodemográficos de la población de estudio .....	39
TABLA 2: Factores Sociodemográficos asociados a los Riesgos Psicosociales .....	40
TABLA 3: Factores Sociodemográficos asociados al Clima Laboral.....	42
TABLA 4: Población de estudio según Riesgos Psicosociales .....	44
TABLA 5: Población de estudio según dimensiones de los Riesgos Psicosociales.....	45
TABLA 6: Población de estudio según subdimensiones de los Riesgos Psicosociales .....	47
TABLA 7: Población de estudio según clima laboral .....	50
TABLA 8: Población de estudio según dimensiones del Clima Laboral .....	51
TABLA 9: Población de estudio según subdimensiones del Clima Laboral .....	53
TABLA 10: Tabla cruzada Riesgos Psicosociales vs Clima Laboral .....	56
TABLA 11: Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral .....	57



## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Población de estudio según Riesgos Psicosociales.....	44
FIGURA 2: Población de estudio según dimensiones de los Riesgos Psicosociales .....	46
FIGURA 3: Población de estudio según subdimensiones de los Riesgos Psicosociales.....	49
FIGURA 4: Población de estudio según clima laboral.....	50
FIGURA 5: Población de estudio según dimensiones del Clima Laboral .....	52
FIGURA 6: Población de estudio según subdimensiones del Clima Laboral.....	55
FIGURA 7: Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral.....	57



## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 01: Consentimiento Informado para Participantes de Investigación.....	70
ANEXO N° 02: Matriz de Sistematización.....	71
ANEXO N° 03: Cuestionario “Influencia de los Riesgos Psicosociales sobre el Clima Laboral” .....	81
ANEXO N° 04: Evidencia Fotográfica .....	89



## INTRODUCCION

Durante mi desarrollo profesional como médico cirujano, he podido percibir que, en distintos establecimientos de salud, sean privados o estatales, el personal está expuesto a riesgos psicosociales, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud física, psíquica o social de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

A su vez, el clima laboral puede ser entendido como un conjunto de percepciones, compartidos por los trabajadores respecto a su ambiente de trabajo, que son válidas como referencias para guiar el comportamiento en la ejecución de las tareas durante el desempeño laboral diario.

En este sentido, la percepción del clima laboral puede variar en forma significativa en los distintos establecimientos de salud, incluso entre las distintas áreas de un mismo establecimiento de salud, al interactuar con diferentes factores presentes en el lugar de trabajo, incluido los riesgos psicosociales.

Por consiguiente, resulta de vital importancia investigar la influencia que ejercen los riesgos psicosociales en el clima laboral de las organizaciones de salud.

En nuestro medio se han desarrollado pruebas psicométricas en forma de cuestionarios para evaluar los riesgos psicosociales y el clima laboral por separados; sin embargo, hay limitadas investigaciones que relacionen estas dos variables y/o determinen la influencia que ejerce una sobre la otra.

En tal sentido, mi motivación radica en la necesidad de realizar estudios de esta naturaleza para contribuir al conocimiento científico mediante el análisis de esta problemática en un establecimiento de salud del primer nivel de atención, específicamente en el Centro de Salud Maritza Campos Díaz, y en consecuencia brindar ciertas pautas para el desarrollo de actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

## HIPOTESIS

**Dado que**, los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden afectar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, y estos a su vez, pueden tener un impacto negativo en la percepción del clima laboral;

**Es probable que**, exista una influencia significativa de los riesgos psicosociales sobre el clima laboral percibido por los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

- Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz, Arequipa, 2025.

### Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de exposición a los “riesgos psicosociales” en los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz, Arequipa, 2025.
- Determinar el grado de percepción del clima laboral que tienen los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz, Arequipa, 2025.



# **CAPITULO I**

## **MARCO TEORICO**

## 1. Marco Conceptual

### 1.1. Riesgos Psicosociales

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), más de 59 millones de personas trabajan en instituciones de salud en todo el mundo y se enfrentan diariamente a una amplia variedad de riesgos que afectan su salud y seguridad. Entre ellos se encuentran los riesgos psicosociales, entendidos como el resultado de la interacción entre el entorno laboral, las características y condiciones organizacionales, así como las capacidades, necesidades, valores culturales y aspectos personales de cada trabajador. Estas interacciones, percibidas y experimentadas de manera individual, influyen directamente en su desempeño y en la satisfacción con el trabajo (1).

Del mismo modo, los factores psicosociales laborales hacen referencia a cómo los trabajadores perciben y experimentan la interacción entre los aspectos organizacionales, las condiciones de trabajo y sus propias características individuales, generando efectos que pueden ser tanto beneficiosos como perjudiciales para la persona y la institución (2).

Así mismo, los factores psicosociales en el ámbito laboral pueden seguir dos trayectorias distintas: cuando predominan las manifestaciones negativas de la organización, estas tienen el potencial de afectar la salud de los trabajadores, constituyendo un riesgo psicosocial; en cambio, cuando prevalecen las manifestaciones positivas, favorecen el bienestar y el desempeño óptimo, funcionando como factores protectores (3).

Es importante destacar que, frente a condiciones psicosociales laborales adversas, no todos los trabajadores experimentan los efectos de la misma forma. Las características individuales, como la personalidad, las necesidades, las expectativas, el grado de vulnerabilidad y la capacidad de adaptación, influyen en la magnitud y el tipo de impacto que puedan presentar (4).

En consecuencia, resulta indispensable investigar y monitorear los riesgos psicosociales con el fin de prevenir posibles daños a la salud física y mental de los trabajadores, a la vez que se implementan estrategias orientadas a fortalecer los factores protectores en el entorno laboral (4).

### 1.1.1. Progresión de los riesgos psicosociales hacia el daño a la salud:

Los riesgos laborales hacen referencia a la probabilidad de que un trabajador experimente algún tipo de daño derivado de sus actividades, lo cual se define en función de la posibilidad de ocurrencia y del nivel de gravedad del perjuicio. En los últimos años, el incremento del impacto de los riesgos de origen psicosocial y la importancia de los costos económicos asociados han motivado que se les otorgue mayor atención en todos los sectores productivos. En este marco, surgen dos conceptos fundamentales que deben ser analizados: los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y los riesgos psicosociales propiamente dichos (5).

- **Factores psicosociales en el trabajo:**

El concepto de factores psicosociales alude a las condiciones presentes en el ámbito laboral que se vinculan con la organización, el contenido de las tareas y la forma en que estas se ejecutan. Tales factores ejercen influencia directa tanto en la salud y el bienestar del trabajador - en sus dimensiones física, psicológica y social - como en el desempeño de las actividades laborales. En este sentido, cuando dichas condiciones son desfavorables, pueden constituir el origen de conductas y actitudes inadecuadas en el trabajo, así como de consecuencias negativas para la salud y el equilibrio personal del individuo (5).

En el contexto laboral, los factores psicosociales pueden presentarse de manera negativa, configurándose como riesgos, o de forma positiva, actuando como elementos protectores. Entre los riesgos psicosociales se incluyen el estrés, la violencia en el entorno de trabajo y la fatiga, los cuales generan repercusiones adversas en la salud y el bienestar de los empleados. En contraste, los factores protectores, como el respaldo social, la autonomía en la realización de las tareas y las oportunidades de desarrollo profesional, contribuyen a fortalecer la satisfacción laboral y el equilibrio psicológico; en tal sentido, se debe reforzar los factores proyectores y disminuir los riesgos (5).

- **Riesgos psicosociales laborales:**

Se trata de hechos, situaciones, contextos o condiciones laborales y organizacionales que resultan de la presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y que conllevan una alta probabilidad de afectar de manera significativa la salud física, mental o social de los trabajadores (5).

Los riesgos psicosociales laborales, si bien surgen de la exposición a factores de riesgo negativos, no se identifican directamente con enfermedades físicas ni con trastornos mentales. Algunos de estos riesgos han sido objeto de mayor investigación que otros, lo que ha permitido clasificarlos con mayor precisión como consecuencias derivadas de los factores psicosociales en el ámbito laboral (5).

Se ha reconocido una amplia variedad de riesgos psicosociales laborales que, al estar presentes, pueden llevar a los trabajadores a adoptar conductas perjudiciales para su salud, como trastornos del sueño, automedicación, consumo excesivo de alcohol y tabaco, sobrepeso, baja actividad física, así como sentimientos de depresión, ansiedad, irritabilidad o nerviosismo. Estas conductas, a su vez, generan consecuencias como ausentismo y presentismo laboral, insatisfacción en el trabajo, disminución del rendimiento, incapacidades por enfermedad y mayor incidencia de accidentes laborales (5).

### **1.1.2. Progresión de los riesgos psicosociales hacia la protección de la salud:**

En el campo de la salud, los factores protectores comprenden aquellas características presentes en individuos, familias, grupos o comunidades que contribuyen a promover la salud, el desarrollo humano y la prevención de los efectos derivados de los factores de riesgo, así como a reducir las vulnerabilidades existentes. Desde la perspectiva de la psicología, se entienden como elementos que disminuyen la probabilidad de que una persona adopte conductas de riesgo (6).

En el contexto laboral, resulta fundamental complementar el enfoque patogénico con una perspectiva salutogénica, de modo que se promueva un equilibrio que permita a los individuos y grupos disponer de recursos generales de resistencia para enfrentar riesgos y enfermedades, favoreciendo así su avance en el continuo salud-enfermedad. Es importante destacar el valor de la conservación de recursos, entendidos como aquellos que las personas procuran mantener y acumular para responder eficazmente a las demandas y desafíos del entorno, contribuyendo a su bienestar y capacidad de adaptación (6).

- **Factores de protección psicosocial en el trabajo:**

Se trata de elementos laborales y condiciones organizacionales que pueden potenciar los recursos y fortalecer las capacidades de los trabajadores para afrontar las demandas del trabajo, generando efectos positivos en su salud y bienestar (6).

Es posible plantear la evolución de cada factor psicosocial hacia un enfoque protector. Por ejemplo, cuando el medioambiente laboral se entiende como la percepción y experiencia de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo, su transformación hacia un factor protector implica la creación de un entorno saludable y favorable, que garantice seguridad, salud, control de riesgos, así como el uso de maquinaria y equipos en óptimas condiciones, permitiendo que las personas realicen sus labores de manera adecuada e incluso con un desempeño destacado (6).

- **Promoción de los factores psicosociales positivos:**

Son las acciones, circunstancias, contextos y condiciones laborales u organizacionales positivas que tienen una elevada probabilidad de favorecer la salud física, mental y social de los trabajadores, al mismo tiempo que promueven su bienestar y potencian su desempeño (7).

Dentro de los principales protectores psicosociales, el apoyo social destaca por ser el que cuenta con mayor evidencia respecto a su influencia, especialmente en la salud. Por ello, resulta fundamental reconocerlo como un factor protector laboral si las organizaciones

buscan generar un efecto positivo frente a situaciones laborales y organizacionales estresantes (7).

Entre las principales consecuencias de los protectores psicosociales laborales, se encuentran:

- Para las personas: Elevados niveles de bienestar laboral, satisfacción en el puesto, motivación y compromiso organizacional, que repercuten positivamente tanto en el trabajador como en su entorno familiar (7).
- Para el trabajo y las organizaciones: Incremento en la productividad y la calidad, desempeño destacado, reducción en la incidencia de enfermedades y accidentes de trabajo, así como la consolidación de ambientes laborales saludables (7).

### **1.1.3. Dimensiones de los Riesgos Psicosociales:**

Diversos estudios han permitido identificar la cantidad y naturaleza de los factores psicosociales. Un ejemplo es una revisión sistemática publicada en la Revista de Medicina Ocupacional de la Universidad de Oxford, en la cual, de un total de 2426 investigaciones sobre factores psicosociales y se evidenció una relación significativa entre altos niveles de demandas laborales, bajo control en el trabajo, escaso apoyo social de compañeros y supervisores, bajos niveles de justicia organizacional y un marcado desbalance esfuerzo-recompensa, con un incremento en los niveles de estrés (8).

De este modo, a partir de lo expuesto, se han estandarizado e incorporado dimensiones de los riesgos psicosociales que corresponden a los distintos ámbitos en los que se organizan los factores psicosociales presentes en el entorno laboral. Las dimensiones representan categorías amplias de riesgo que agrupan aspectos esenciales de la organización del trabajo y de las condiciones psicosociales, tales como las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo, las compensaciones y la doble presencia. A su vez, cada una de estas dimensiones se desglosa en subdimensiones, que permiten un análisis más

específico y detallado de los factores de riesgo, como por ejemplo el ritmo de trabajo, la influencia en la toma de decisiones, la claridad de rol, el reconocimiento, entre otros. Esta estructuración facilita la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, orientando tanto el diagnóstico como la implementación de medidas preventivas en el ámbito laboral (8).

A continuación, se describe las dimensiones de los riesgos psicosociales:

### **Exigencias psicológicas en el trabajo**

Esta dimensión se refiere al conjunto de demandas relacionadas con la carga mental y emocional que enfrenta una persona en su trabajo (8).

Subdimensiones:

- **Exigencias psicológicas cuantitativas:** Hace referencia a la relación entre el volumen de tareas y el tiempo disponible para realizarlas. Si el tiempo es insuficiente, las demandas se traducen en un ritmo acelerado, acumulación de actividades o desajustes en su distribución; mientras que, si son bajas, las exigencias resultan escasas. Generalmente, las altas demandas se asocian con falta de personal, una planificación deficiente o un uso ineficiente de la tecnología (8).
- **Exigencias psicológicas cognitivas:** evalúa cuánto exige el trabajo a nivel mental o intelectual, y si estas demandas pueden sobrepasar la capacidad del trabajador, constituyendo un factor de riesgo psicosocial cuando no existen recursos o apoyos suficientes (8).
- **Exigencias psicológicas emocionales:** evalúa la carga emocional del trabajo, es decir, cuánto esfuerzo afectivo se necesita para responder a las demandas del entorno laboral. Cuando estas exigencias son elevadas y no existen recursos adecuados de apoyo, pueden generar estrés, desgaste emocional y fatiga psíquica (8).
- **Exigencias de esconder emociones:** esta exigencia mide el grado de autocontrol y supresión emocional que el trabajo impone. Se considera un factor de riesgo psicosocial porque, cuando es frecuente

e intenso, puede generar desgaste emocional, fatiga y malestar psicológico (8).

- **Exigencias psicológicas sensoriales:** evalúa cuánto exige el trabajo a nivel perceptivo-sensorial, lo cual puede generar fatiga visual, auditiva o cognitiva si las demandas son elevadas y no existen condiciones adecuadas de apoyo (8).

#### **Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades:**

Esta dimensión mide si el trabajo es activo, estimulante y formativo, favoreciendo la motivación, el aprendizaje y el bienestar. Cuando es bajo, el trabajo tiende a ser rutinario, repetitivo y con poco margen para el crecimiento personal y profesional (8).

Subdimensiones:

- **Influencia:** se refiere al grado de autonomía y capacidad de decisión que tienen los trabajadores sobre su labor cotidiana. Una baja influencia suele asociarse a trabajos rígidos y altamente controlados, mientras que una alta influencia favorece la motivación, compromiso y bienestar laboral (8).
- **Control sobre el tiempo de trabajo:** se refiere al grado de autonomía que tiene el trabajador para gestionar su tiempo laboral, es decir, la posibilidad de decidir sobre el ritmo de trabajo, pausas y descansos, distribución del tiempo y compatibilidad con la vida personal (8).
- **Posibilidades de desarrollo en el trabajo:** se refiere al grado en que el puesto laboral ofrece oportunidades de aprendizaje, crecimiento y proyección profesional a los trabajadores (8).
- **Sentido del trabajo:** se refiere al grado en que los trabajadores perciben que su labor tiene utilidad, propósito y valor, tanto para ellos mismos como para la organización y la sociedad (8).
- **Integración en la empresa:** se refiere al grado en que los trabajadores perciben que forman parte de la organización y son reconocidos dentro

de ella. Una alta integración fortalece el compromiso y la satisfacción laboral, mientras que una baja integración puede generar aislamiento, desmotivación y conflictos

### **Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:**

Esta dimensión se refiere a los recursos psicosociales que ofrece el entorno laboral a través de las relaciones con compañeros y superiores, así como a la calidad del liderazgo ejercido por quienes dirigen el trabajo (8).

Subdimensiones:

- **Claridad de rol:** se refiere al grado en que el trabajador tiene definidas y comprendidas sus funciones, responsabilidades y objetivos dentro de la organización (8).
- **Conflicto de rol:** se refiere a la existencia de demandas contradictorias o incompatibles en las expectativas del trabajo, que dificultan al trabajador cumplir adecuadamente con sus funciones (8).
- **Calidad del liderazgo:** se refiere a la manera en que los jefes o supervisores conducen, organizan y apoyan el trabajo de sus equipos, influyendo directamente en el clima laboral y en el bienestar de los trabajadores (8).
- **Calidad de relación con superiores:** se refiere al grado en que los trabajadores perciben que la relación con sus jefaturas es respetuosa, justa y de apoyo, influyendo directamente en el clima laboral y en la motivación (8).
- **Calidad de la relación con compañeros de trabajo:** se refiere al nivel de apoyo, confianza y colaboración que existe entre los trabajadores dentro de la organización (8).

### **Compensaciones:**

Se refiere al grado en que los trabajadores perciben que reciben retribuciones justas y adecuadas en relación con el esfuerzo, las responsabilidades y el compromiso que exige su trabajo (8).

Subdimensiones:

- **Estima:** se refiere al grado en que los trabajadores perciben que su labor es valorada y reconocida dentro de la organización, tanto en lo personal como en lo profesional (8).
- **Inseguridad respecto al contrato de trabajo:** se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre la estabilidad y continuidad de su empleo (8).
- **Inseguridad respecto de las características del trabajo:** se refiere a la percepción de incertidumbre o falta de garantías sobre las condiciones específicas del puesto, más allá de la estabilidad del contrato (8).

**Doble presencia:**

Evalúa el grado de preocupación del trabajador por la necesidad de atender simultáneamente las responsabilidades domésticas y laborales (8).

Subdimensiones:

- **Preocupación por tareas domésticas:** se refiere al grado en que las responsabilidades familiares y del hogar generan distracción, conflicto o dificultad para el adecuado desempeño laboral (8).

#### 1.1.4. Legislación Peruana respecto a Riesgos Psicosociales Laborales:

A continuación, se contempla los puntos más importantes de la legislación peruana que tratan sobre riesgos psicosociales en el trabajo:

**Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (9):**

- Art. 56: el empleador debe garantizar condiciones de trabajo seguras, incluyendo factores psicosociales.
- Obligación: implementar un Sistema de Gestión de SST con evaluaciones periódicas de riesgos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales).

- Sanciones: la SUNAFIL puede imponer multas por incumplimiento (varían según número de trabajadores y gravedad; llegan hasta 45 UIT para empresas grandes).

**D.S. 005-2012-TR Reglamento de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (modificado por D.S. 016-2022-TR) (10):**

- Art. 33: establece que el empleador debe identificar, evaluar y controlar riesgos psicosociales.
- Exige evaluaciones técnicas (no solo encuestas simples), con metodología validada (ej. SUSES0/ISTAS21).
- Debe existir un mapa de riesgos, y los factores psicosociales deben integrarse en la Matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles).

## 1.2. Clima Laboral

El clima laboral se puede definir como un conjunto de percepciones, actitudes y experiencias que tienen los trabajadores sobre las condiciones físicas, sociales y psicológicas de su entorno de trabajo, las cuales influyen en su comportamiento, motivación, satisfacción y desempeño dentro de la organización (11).

En otras palabras, es la “atmósfera” que se vive dentro de una empresa u organización y que refleja cómo los empleados interpretan y valoran aspectos como el liderazgo, la comunicación, la cooperación, la motivación, las políticas internas, entre otros (11).

El clima laboral posee un carácter multidimensional, ya que integra distintos aspectos propios de las organizaciones que influyen de manera constante y perduran en el tiempo, especialmente en el comportamiento de sus miembros. Asimismo, es fragmentario, pues puede subdividirse según el tipo de actividad que desarrolla la institución (11).

La percepción que los trabajadores tienen del clima laboral puede diferir entre áreas de una misma organización. Esta variabilidad depende de factores como la cultura organizacional y el estilo de liderazgo. Cuando el liderazgo es inadecuado, puede originar una gestión deficiente, lo que se traduce en insatisfacción laboral,

dificultades en la dinámica interna y una reducción de la eficiencia y productividad; por lo que resulta de vital importancia implementar estrategias para monitorear y mejorar la percepción que tienen los trabajadores con respecto al clima laboral (11).

### **1.2.1. Importancia del estudio del Clima Laboral:**

El análisis del clima laboral constituye una herramienta científica y sistemática que posibilita comprender las percepciones y opiniones de los trabajadores respecto a su entorno organizacional y a las condiciones en que desempeñan sus funciones. Este proceso resulta fundamental para identificar con claridad los factores que generan insatisfacción o dificultan el desempeño, permitiendo así diseñar estrategias, planes y proyectos orientados a corregir dichas deficiencias. De esta manera, se favorece el fortalecimiento del compromiso de los colaboradores, se incrementa la motivación y se optimiza la productividad del capital humano, lo cual repercute directamente en la eficiencia y sostenibilidad de la organización (12).

La evaluación del clima laboral puede resultar un proceso complejo debido a la dinámica organizacional, el entorno y los factores humanos. Sin embargo, muchas instituciones reconocen que su principal recurso es el capital humano, por lo que requieren mecanismos de medición periódica (12).

Este diagnóstico permite conocer la percepción del personal sobre las relaciones laborales y sus expectativas, lo que facilita diseñar programas de intervención y establecer sistemas de seguimiento y evaluación (13).

Además, contar con mediciones iniciales brinda una referencia objetiva y técnicamente fundamentada para valorar con mayor precisión los efectos de las acciones de mejora organizacional, evitando basarse únicamente en apreciaciones subjetivas o anecdóticas (13).

### **1.2.2. Características del Clima Laboral:**

Se trata de aspectos vinculados al ambiente de la organización en el que los miembros se desempeñan y desarrollan, entre los cuales destacan (13):

- Presentan cierta estabilidad en el tiempo, aunque pueden verse modificados por situaciones coyunturales.
- Influyen de manera significativa en la conducta y el rendimiento de los integrantes de la organización.
- Inciden en el nivel de compromiso e identificación de los trabajadores con la institución.
- Están determinados por diversas variables estructurales, como el estilo de liderazgo, las políticas y los planes de gestión.

### 1.2.3. Dimensiones del Clima Laboral:

El clima laboral se divide en 03 dimensiones (14):

#### **Potencial Humano:**

Esta dimensión mide si la organización reconoce y potencia las capacidades y talentos de su personal, brindando condiciones para el aprendizaje, la innovación y el crecimiento. Un alto puntaje en esta dimensión se asocia con motivación, compromiso y satisfacción laboral, mientras que un bajo puntaje refleja desaprovechamiento del talento humano y desmotivación (14).

Esta dimensión, a su vez, se subdivide en subdimensiones:

- **Liderazgo:** hace referencia a las percepciones que tienen los trabajadores respecto al estilo de conducción, dirección y guía que ejercen sus jefes o responsables inmediatos dentro de la organización. Un liderazgo positivo genera confianza, motivación y cohesión; mientras que un liderazgo autoritario o ausente puede deteriorar la percepción del ambiente laboral (14).
- **Innovación:** se refiere a la percepción de los trabajadores sobre la apertura de la organización para generar, aceptar y aplicar nuevas ideas, métodos o procedimientos que mejoren los procesos, servicios y el desempeño institucional (14).

- **Recompensa:** se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre el reconocimiento, valoración y compensación que reciben por el desempeño de sus funciones dentro de la organización (14).
- **Confort:** evalúa si el entorno físico y los recursos disponibles en la organización generan un ambiente cómodo, seguro y adecuado para el desempeño de las tareas, lo que influye directamente en la satisfacción y en el clima organizacional (14).

#### **Diseño Organizacional:**

Esta dimensión mide la claridad, coherencia y eficiencia de la estructura organizativa, lo que facilita un clima laboral ordenado, con roles bien definidos y procesos adecuados. Cuando es débil, suele generar confusión, sobrecarga, conflictos y desorganización (14).

Esta dimensión, a su vez, se subdivide en subdimensiones:

- **Estructura:** evalúa hasta qué punto la organización presenta un marco organizativo claro, coherente y funcional, que oriente el desempeño de los trabajadores y favorezca la eficiencia sin caer en rigideces que dificulten la labor (14).
- **Toma de decisiones:** evalúa hasta qué punto la organización adopta decisiones claras, justas y oportunas, e involucra a sus trabajadores en el proceso, influyendo directamente en la confianza, compromiso y percepción del clima laboral (14).
- **Comunicación Organizacional:** evalúa la calidad de los procesos comunicativos internos y su impacto en la coordinación, confianza y cohesión entre los miembros de la organización, factores claves para un clima laboral saludable (14).
- **Remuneración:** se refiere a la percepción de los trabajadores acerca de la justicia, suficiencia y equidad de los ingresos económicos que reciben por el trabajo que realizan en la institución, lo cual influye de manera directa en la motivación, satisfacción y percepción del clima organizacional (14).

### **Cultura de la Organización:**

Esta dimensión mide si la organización posee una cultura sólida, coherente y compartida, que guíe las conductas y fortalezca la identidad institucional. Una cultura positiva favorece la motivación, cohesión y compromiso, mientras que una cultura débil o contradictoria genera desconfianza, desmotivación y conflictos (14).

Esta dimensión, a su vez, se subdivide en subdimensiones:

- **Identidad:** evalúa hasta qué punto los trabajadores se reconocen como parte de la organización, se alinean con sus valores y objetivos, y desarrollan un vínculo emocional positivo con ella, lo cual impacta en la motivación y en la percepción global del clima organizacional (14).
- **Conflicto y cooperación:** evalúa el equilibrio entre las diferencias naturales que surgen en la convivencia laboral y la capacidad de los trabajadores para mantener relaciones colaborativas, lo cual influye directamente en la cohesión, la productividad y la salud del clima organizacional (14).
- **Motivación:** evalúa el grado en que los trabajadores se sienten animados, reconocidos y comprometidos con su labor, lo que repercute directamente en la productividad, la satisfacción y la percepción del clima organizacional (14).

#### **1.2.4. Factores que influyen en el Clima Laboral:**

- **Factores internos:** Hace referencia a los aspectos individuales del colaborador que permiten comprender cómo percibe y responde a su entorno laboral (15):
  - **Motivación:** Se entiende como el proceso psicológico mediante el cual, en respuesta a los estímulos del entorno, el individuo decide si orienta o no sus esfuerzos hacia la satisfacción de un deseo o interés dentro de la organización (15).

- **Comunicación:** Es el proceso de interacción mediante el cual se transmite información dentro de la organización, donde se espera que el emisor exprese los mensajes con claridad y precisión para prevenir malentendidos (15).
- **Toma de decisiones:** Es el proceso de planificación en el que se determinan las alternativas a seguir para implementar un plan orientado al uso eficiente de los recursos de la empresa, con el propósito de optimizar su funcionamiento (15).
- **Trabajo en equipo:** Es la predisposición que cada trabajador percibe en sí mismo para participar en un esfuerzo colectivo orientado al cumplimiento de los objetivos de la empresa, generando así un beneficio compartido (15).
- **Factores externos:** Se trata de factores externos al colaborador que influyen en su forma de desenvolverse dentro de la organización:
  - **Ambiente organizacional:** Hace referencia al espacio en el que se desempeñan las funciones laborales y se organiza el trabajo, el cual tiene una influencia directa en el comportamiento y rendimiento del trabajador. Cuando el entorno presenta obstáculos para la realización de las tareas, el desempeño del empleado se ve afectado negativamente y viceversa (15).
  - **Infraestructura de la empresa:** Se refiere a los recursos disponibles en el entorno laboral que facilitan el desarrollo de las actividades, tales como la iluminación, los servicios de higiene y los materiales necesarios para el trabajo (15).
  - **Estructura Organizativa:** Alude al modelo que orienta el funcionamiento de la empresa, ya que establece y jerarquiza la distribución del poder y las funciones dentro de la organización (15).

Finalmente, en el sector salud, el clima laboral se concibe como las percepciones compartidas por el personal respecto a las condiciones organizacionales, el liderazgo y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. Un clima positivo favorece el bienestar psicológico, la satisfacción laboral, la cooperación entre equipos y la calidad de la atención brindada a los pacientes. Entre sus principales determinantes se encuentran el estilo de liderazgo, el apoyo social, las condiciones laborales, el reconocimiento y la cultura organizacional (16).

### **1.3. Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral:**

Los profesionales están expuestos a altos niveles de estrés y agotamiento derivados de su entorno laboral. La OMS estima que cada año surgen alrededor de ciento sesenta millones de nuevos padecimientos vinculados al trabajo, principalmente asociados al deterioro de las relaciones interpersonales, la irritabilidad y la insatisfacción laboral, factores que incrementan el ausentismo laboral (17).

Entre las principales causas de enfermedades laborales destaca el síndrome de Burnout, definido como un trastorno psicosocial relacionado con condiciones desfavorables de la actividad y la organización del trabajo, así como con el estrés que estos generan (18).

En el plano individual, el burnout se manifiesta en cansancio emocional, baja realización personal, despersonalización, deterioro de la salud, irritabilidad y dificultades en las relaciones. A nivel organizacional, provoca un clima laboral negativo caracterizado por conflictos, insatisfacción, rotación frecuente, ausentismo, bajo rendimiento y escaso compromiso (19).

En el caso del personal de salud, el riesgo psicosocial es aún mayor debido a la elevada exigencia psicológica, la sobrecarga laboral, la inseguridad en el empleo, la falta de apoyo social y la deficiente gestión del cambio. Estos factores afectan directamente la salud mental y el bienestar, incrementando la probabilidad de estrés, ansiedad, depresión y síndrome de Burnout (20). Por ello, resulta fundamental que las organizaciones implementen acciones preventivas y de mejora continua para asegurar el bienestar del personal y la calidad de los servicios (20).

## 2. Antecedentes Investigativos:

### 2.1. A nivel Local:

**Medina, A. Influencia de los Factores Psicosociales en la Percepción del Clima Laboral en una Organización Musical sin Fines de Lucro, Arequipa: Universidad Católica San Pablo, 2020.** El objetivo principal de esta investigación fue hallar la influencia de los factores psicosociales en el clima laboral; estableciéndose la hipótesis de que los factores psicosociales en estudio influyen significativamente en la percepción del clima laboral en una organización musical sin fines de lucro. Para este propósito se asumió una investigación observacional, cuantitativa, de corte transeccional y correlacional. Para la evaluación de los factores psicosociales se usó la versión corta del cuestionario COPSOQ ISTAS 21 y para medir el clima laboral se usó se usó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC). Se estudió a una población de 41 músicos integrantes de una Orquesta Sinfónica del Sur del Perú. Los resultados de la investigación dan a conocer que existe una correlación positiva, moderada y significativa; es decir, que ante mayores factores psicosociales favorables, se evidencia un clima laboral saludable (21).

**Cuchuirumi, M., Rodríguez, M. Riesgo Psicosocial Intralaboral y Clima Organizacional en una Organización Estatal Agrícola. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín, 2021.** La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en una organización estatal agrícola. Para dicho estudio se contó con una muestra de 75 trabajadores de áreas administrativas y de ambos sexos. Para evaluar la variable riesgos psicosociales intralaborales se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y para evaluar la variable clima organizacional se utilizó la escala de clima organizacional (EDCO). Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y el método fue cuantitativo. Los resultados demostraron a nivel general que no existe una relación significativa entre Riesgo psicosocial intralaboral y Clima organizacional, sin embargo, existe una correlación significativa del dominio de liderazgo y relaciones sociales de Riesgo psicosocial intralaboral con las dimensiones sentido de pertenencia y estabilidad de Clima organizacional (22).

## 2.2. A nivel nacional:

**Vizarreta, C. Clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2022.** En este estudio se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de esta institución de salud. El tipo de estudio fue cuantitativo y diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 68 colaboradores. Como técnica se usó la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios; cuestionario de clima laboral, de 27 ítems el cuestionario de factor de riesgo psicosocial, de 21 ítems, ambos validados por juicio de expertos y con un grado de confiabilidad alta. En cuanto a los resultados, se encontró que existe una relación inversa y significativa, según la rho de Spearman, con un grado de correlación de - 0.715 y un p valor de 0.00. Como conclusión, se determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial de manera significativa, es decir, que al incrementarse la percepción de un clima organizacional adecuado el riesgo psicosocial disminuye (23).


**Claros, F. Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana. Lima, Perú. Revista Horizontes. Investigación en Ciencias de la Educación. Volumen 9 / N° 36 / enero-marzo 2025 / pp. 188 – 198, 2025.** La presente investigación buscó analizar la relación entre la variable riesgos psicosociales y la variable clima laboral. Este estudio, de tipo descriptivo correlacional, empleó un muestreo intencional censal para seleccionar 148 participantes. La recolección de datos incluyó el uso del instrumento CL-SPC de Palma (2004) con 50 preguntas para evaluar el clima laboral, y la versión corta del ISTAS-21 con 20 preguntas para medir riesgos psicosociales. Los resultados revelaron una influencia significativa ( $r=-0.9040$ ,  $p<0.05$ ) del clima organizacional en los riesgos psicosociales en las instituciones educativas del distrito de Oyón. En conclusión, este estudio destaca la importancia de abordar la relación entre riesgos psicosociales y clima laboral en el contexto educativo para implementar intervenciones que mejoren la calidad de vida laboral y el rendimiento docente (24).

### 2.3. A nivel Internacional:

**Beltrán, C. Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución regional de educación superior del Valle del Cauca, Colombia: Universidad del Valle, 2021.** El objetivo principal del estudio en mención fue identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional. El estudio fue de tipo observacional, descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 43 trabajadores, distribuidos en áreas administrativas y servicios generales, quienes autorizaron su participación y cumplieron con los criterios de inclusión. Para la evaluación de Clima Organizacional se utilizó el instrumento elaborado por Koys & Decottis, adaptado y validado por Chiang, Heredia y Santamaria y los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral mediante la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial adoptada por el Ministerio de Trabajo. De acuerdo con los resultados y el análisis de la presente investigación, no se puede inferir que un buen clima organizacional sea un factor condicionante para determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo en esta institución, sin embargo, el clima organizacional visto como el conjunto de condiciones presentes en el entorno laboral, puede generar un impacto sobre el comportamiento del individuo, que siendo positivo o negativo depende en gran medida de las características intrínsecas del trabajador, las redes de apoyo y como activa los mecanismos de afrontamiento, para que dicha condición, en muchos casos de incertidumbre, no se convierta en un factor de riesgo psicosocial y genere afectación en la salud, bienestar y sus relaciones por fuera del trabajo (25).

**Moyano, P., Noroña, D., Vega, V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Rev Med Electrónica. 2022; 44(5):771-89. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de Los Andes, 2022.** El presente estudio tuvo objetivo analizar la influencia de factores psicosociales de riesgo en el clima y estrés laboral de los trabajadores de una institución de salud en el vecino país del Ecuador. Esta investigación fue de tipo no experimental, transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, a los cuales se aplicaron tres encuestas: CoPsoq-istas21 (versión 2), cuestionario de clima laboral FOCUS-93 y el cuestionario para la

evaluación del estrés (versión 3) de la Pontificia Universidad Javeriana. Se utilizaron la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia del 0,05, para descartar la hipótesis nula, y la regresión lineal curvilínea para determinar la influencia de los factores en las dos variables dependientes. Como resultados se obtuvo que la estima, las exigencias psicológicas y la doble presencia fueron los factores psicosociales peor calificados por los informantes. Solo el 40,5 % de los participantes consideraron su clima laboral como satisfactorio; y se registró en el 80 % de la población la presencia de síntomas fisiológicos y psicoemocionales provocados por el estrés. La inseguridad sobre el futuro y el apoyo social/calidad de liderazgo, fueron las subvariables que mayor número de inferencias estadísticas tuvieron con el estrés y el clima laboral. Como conclusión se determinó que los factores de riesgo psicosociales influyeron en la percepción negativa del clima laboral y en el incremento de la sintomatología del estrés (26).



# **CAPITULO II**

# **METODOLOGIA**

## 1. Técnicas e instrumentos y materiales de verificación

### 1.1. Técnicas

Para la variable riesgos psicosociales y la variable clima laboral la técnica que se usó fue la encuesta.

### 1.2. Instrumentos:

a) **Para la variable riesgos psicosociales se utilizó el Cuestionario SUSESO/ISTAS21, en su versión completa.**

Este instrumento fue desarrollado por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile (SUSESO), basado en el modelo teórico de riesgos psicosociales del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona, España (ISTAS), el cual fue la traducción y validación del instrumento original COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca (8). El cuestionario está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención, intervención, vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial e investigación en salud ocupacional y ha sido utilizado ampliamente en distintos países, incluido el Perú (19).

La **versión completa** contiene en total 142 preguntas divididas en una sección general, con preguntas sobre salud, empleo, endeudamiento y ausentismo (53 preguntas) y una sección específica con preguntas de riesgo psicosocial (89 preguntas) agrupadas en 5 dimensiones y 19 subdimensiones (8).

Las dimensiones del cuestionario SUSESO/ISTAS21 son las siguientes:

- **Exigencias psicológicas:** Mide la intensidad y complejidad del trabajo, así como la gestión del tiempo y las emociones.
- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Evalúa si el trabajo permite la toma de decisiones, el aprendizaje y el uso de habilidades.

- **Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:** Examina el apoyo recibido de superiores y compañeros, así como la resolución de conflictos.
- **Compensaciones:** Considera la seguridad laboral y la satisfacción con las tareas y la organización.
- **Doble presencia:** Evalúa las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

Las respuestas se obtienen mediante escalas de tipo Likert que evalúan frecuencia, intensidad o nivel de acuerdo con afirmaciones relacionadas al entorno laboral reciente. Los resultados se emiten en tablas que describen la frecuencia, así como también en gráficos tipo semáforo (8):

- **Nivel de riesgo bajo (verde):** incluye puntuaciones favorables para la salud. Pueden ser protectores.
- **Nivel de riesgo medio (amarillo):** incluye las puntuaciones intermedias; si no se gestionan se convierten en riesgo; por el contrario, si se gestiona puede convertirse en factor protector.
- **Nivel de riesgo alto (rojo):** incluye las puntuaciones desfavorables para la salud, es decir, riesgo.

**Cuadro 1: Clasificación del nivel de riesgo (Baremos)**

Dimensiones	Nivel de Riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	Bajo (0 - 46.33)	Medio (46.34 – 59.64)	Alto (59.65 – 100)
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Bajo (0 – 28.09)	Medio (28.10 – 42.14)	Alto (42.15 – 100)
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Bajo (0 – 19.25)	Medio (19.26 – 32.58)	Alto (32.59 – 100)
Compensaciones	Bajo (0 – 21.66)	Medio (21.67 – 42.78)	Alto (42.79 – 100)
Doble presencia	Bajo (0 – 12.49)	Medio (12.50 – 49.99)	Alto (50 – 100)

Dado que los objetivos de esta investigación se centran exclusivamente en la identificación y análisis de los riesgos psicosociales, se optó por excluir la sección general. Esta modificación tuvo como finalidad optimizar el tiempo de aplicación, enfocar el análisis en las dimensiones centrales del instrumento y facilitar la participación de los encuestados, evitando un posible sesgo de fatiga por la cantidad de preguntas y el tiempo prolongado a invertir en la resolución del cuestionario. Cabe señalar que esta adaptación no afecta la validez del núcleo del cuestionario, ya que los módulos excluidos no forman parte del conjunto principal de escalas validadas para evaluar riesgos psicosociales.

Esta decisión metodológica fue tomada con base en estudios previos que han aplicado versiones adaptadas del SUSESO/ISTAS21 con enfoques similares, y se informa de forma transparente en la presente investigación.

**b) Para la variable clima laboral se utilizó el Cuestionario EDCO/MINSA (Versión 02).**

Este instrumento fue desarrollado por la Dirección General de Salud de las Personas, específicamente a través de la Dirección de Calidad en Salud del MINSA, con la participación del Comité Técnico de Clima Organizacional y un equipo de expertos de diferentes instituciones. Este instrumento forma parte de la Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, recogida en la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, aprobada en el 2011 y publicada en el 2012. Es un instrumento oficial diseñado para evaluar la percepción de los trabajadores con respecto al clima laboral dentro de los establecimientos de salud del Perú (14).

El cuestionario EDCO/MINSA (Versión 02) contiene en total 46 ítems, divididas en una sección general referido a datos sociodemográficos de la institución de salud y datos generales del encuestado (12 ítems) y una sección específica con preguntas vinculadas a la evaluación del clima laboral (34 ítems). Así mismo, este instrumento agrupa los ítems en 03 dimensiones y 11 subdimensiones (14).

Las dimensiones de este instrumento son las siguientes:

- **Potencial Humano:** esta dimensión evalúa cómo los trabajadores perciben su desarrollo profesional y personal dentro de la organización, incluyendo aspectos como las oportunidades de crecimiento, la capacitación recibida, y la motivación para alcanzar sus metas individuales y colectivas.
- **Diseño Organizacional:** Esta dimensión evalúa la percepción de los trabajadores sobre la estructura y la forma en que se organiza el trabajo dentro de la institución de salud.
- **Cultura de la Organización:** Esta dimensión evalúa la percepción de los trabajadores sobre los valores, creencias y normas que guían el comportamiento y las interacciones dentro de la institución.

Las respuestas se dan en una escala tipo Likert, donde hay 4 niveles (“Nunca”, “A veces”, “Frecuentemente”, “Siempre”) con puntaje de 1 a 4. Una vez terminado el cuestionario, se obtiene un puntaje por cada dimensión. La interpretación de los resultados de este instrumento se realiza en función del puntaje total obtenido y por dimensiones, clasificando el clima laboral en tres categorías (14):

- **Clima saludable:** se refiere a un ambiente laboral positivo donde las condiciones organizacionales favorecen el bienestar del personal, la productividad y el trabajo en equipo.
- **Clima por mejorar:** se refiere a un ambiente laboral intermedio, donde existen aspectos positivos, pero también deficiencias que pueden afectar el desempeño, la motivación o el bienestar del personal si no se abordan a tiempo.
- **Clima no saludable:** indica que el entorno laboral es negativo, conflictivo o disfuncional, y que puede afectar seriamente el bienestar del personal, la eficiencia organizacional y la calidad del servicio.

**Cuadro 2: Clasificación del nivel de percepción (Baremos)**

Dimensiones	Nivel de Percepción		
	Saludable	Por Mejorar	No Saludable
Potencial humano	Saludable (> 30)	Por Mejorar (20 - 30)	No Saludable (< 20)
Diseño organizacional	Saludable (> 27)	Por Mejorar (18 - 27)	No Saludable (< 18)
Cultura de la organización	Saludable (> 24)	Por Mejorar (16 - 24)	No Saludable (< 16)



### 1.3. Cuadro de coherencias:

Seguidamente se precisa el cuadro de coherencias.

VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO
Riesgos psicosociales	Exigencias Psicológicas	Encuesta	Cuestionario SUSESO/ISTAS 21	CU1, CU2, CU3, CU4, CU5, CU6, CU7, CO1, CO2, CO3, CO4, CO5, CO6, CO7, CO8, ES1, ES2, ES3, ES4, EM1, EM2, EE1, EE2
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo			IN1, IN2, IN3, IN4, IN5, IN6, IN7, CT1, CT2, CT3, CT4, PD1, PD2, PD3, PD4, PD5, PD6, PD7, ST1, ST2, ST3, IE1, IE2, IE3, IE4
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo			RL1, RL2, RL3, RL4, CR1, CR2, CR3, CR4, CR5, CL1, CL2, CL3, CL4, CL5, CL6, RS1, RS2, RS3, RS4, RS5, RC1, RC2, RC3, RC4, RC5, RC6
	Compensaciones			ET1, ET2, ET3, ET4, ET5, IC1, IC2, IC3, IC4, IC5, IT1, IT2, IT3
	Doble presencia			DP1, DP2
Clima laboral	Potencial humano	Encuesta	Cuestionario EDCO/MINSA	24, 25, 27, 31, 32, 36, 37, 38, 39, 41, 45
	Diseño organizacional			23, 26, 30, 33, 34, 47, 49, 50, 54
	Cultura de la organización			21, 28, 40, 43, 44, 46, 51, 53

## 2. Campo de verificación:

### 2.1. Ubicación espacial:

El estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud “Maritza Campos Diaz”, ubicado en el Pueblo Tradicional de Zamácola, distrito de Cerro Colorado, provincia y departamento de Arequipa, Perú.

Según el Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (RENIPRESS), el Centro de Salud Maritza Campos Diaz está registrado como un establecimiento de salud categoría I-4, con código RENAES: 1237.

### 2.2. Ubicación temporal:

Esta referido al presente, por lo que se trata de un estudio coyuntural. Los datos recabados corresponden al periodo entre mayo y julio del 2025.

### 2.3. Unidades de estudio:

Las unidades de estudio estuvieron constituidas por los trabajadores del Centro de Salud “Maritza Campos Diaz”.

#### 2.3.1. Población:

Estuvo conformado por 76 trabajadores, de 18 a 65 años.

#### 2.3.2. Muestra:

Para esta investigación se contó con una muestra representativa. Se empleó un **muestreo probabilístico** de tipo aleatorio, técnica que permite seleccionar a los participantes de manera completamente al azar, garantizando que todos los miembros de la población tengan la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para muestras finitas, de la siguiente manera:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

- $n$  = tamaño de la muestra.
- $N$  = tamaño de la población.
- $\sigma$  = Desviación estándar.
- $Z$  = valor obtenido mediante niveles de confianza.
- $e$  = error muestral.

En este caso:

- $N = 76$
- $\sigma = 0.5$
- $Z = 1.96$  (95% de margen de confianza)
- $e = 0.05$  (5% de margen de error)
- $n = 63.44784423$  (se decide redondear a 63 unidades).

Sustituyendo estos valores en la fórmula, se determinó que el tamaño de la muestra requerido es de 63 trabajadores. Este cálculo asegura que la muestra es suficientemente grande para representar a la población con un alto grado de confianza y un margen de error aceptable.

Además, se ha considerado tres grupos ocupacionales:

- Personal asistencial: Médicos, Odontólogos, Obstetras, Enfermeras, Técnicas de Enfermería, Químicos Farmacéuticos, Nutricionista.
- Personal administrativo: Trabajador(a) Social, Asistente y Auxiliar Administrativa.
- Personal de apoyo: Vigilante, Personal de Limpieza, Conductor y Servicios Generales.

<b>POBLACION DE TRABAJADORES C.S. MARITZA CAMPOS DIAZ</b>						
<b>Establecimiento de salud</b>	<b>Población (asegurados adscritos de 18 – 59 años)</b>			<b>Muestra</b>		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Personal Asistencial	18	44	62	15	34	52
Personal Administrativo	1	5	6	1	4	5
Personal de Apoyo	8	0	8	6	0	6
Total	27	49	76	22	41	63

### 2.3.3. Muestreo:

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Para ello, a cada unidad de estudio se le asignó un número aleatorio entre 0 y 1, y aquellas que obtuvieron el valor 1 fueron incluidas en la muestra, hasta completar el tamaño previamente establecido.

### 2.3.4. Criterios de selección:

- **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz, de ambos sexos y sin restricción de edad, que se encontraban en condición de nombrados o contratados y contaban con al menos un año de servicio en la institución.
- Trabajadores que aceptaron participar en el estudio.

- **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que se encontraban en modalidad de trabajo remoto, en periodo de licencia o de vacaciones.
- Trabajadores que estaban sujetos a un proceso administrativo sancionador por parte de la institución.

### 3. Estrategia de recolección de datos:

#### 3.1. Organización:

Para iniciar con la investigación se solicitó la autorización respectiva a la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud de Salud Arequipa - Caylloma y a la Jefatura del Centro de Salud Maritza Campos Diaz. Posteriormente se coordinó los tiempos con las jefaturas de cada servicio para la recolección de los datos.

Se explicó a los trabajadores la finalidad de la investigación y se les proporcionó el Consentimiento Informado, mediante el cual aceptaron participar de manera voluntaria, asegurándoles el carácter anónimo y confidencial de su participación. Posteriormente, se les brindaron las indicaciones necesarias para el llenado de los instrumentos.

Al finalizar la aplicación de los cuestionarios se procedió a ordenar y analizar la información recopilada con el uso del programa Microsoft Office Excel así como el programa estadístico IBM SPSS versión 26, con el que se analizaron estos resultados.

#### 3.2. Recursos:

##### 3.2.1. Humanos:

- El investigador.

##### 3.2.2. Materiales:

- 63 Cédulas de preguntas (Cuestionario SUSES-ISTAS 21 / EDCO-MINSA, Versión 02).
- 63 consentimientos informados.
- Lapiceros, tableros, papel bond, entre otros.
- 1 computadora personal.
- 1 impresora.
- Archivadores.

### 3.2.3. Financieros:

Financiado por el investigador.

Recurso	Cantidad	c/u	c/t
• Materiales y equipos			
- Papel bond (paquete x 500 unidades)	1 paquete	18.00	18.00
- Tinta	2 fcos	20.00	40.00
- Internet	-	1.00	50.00
- Útiles de escritorio	-	30.00	30.00
- Tableros	20 unid	12.00	240.00
<b>Total</b>	-	-	378.00

### 3.2.4. Institucionales

Se usó los ambientes del Centro de Salud Maritza Campos Díaz.

### 3.3. Validación del Instrumento:

Aunque el **SUSES0/ISTAS21** fue desarrollado y validado originalmente en Chile, ha sido utilizado en múltiples estudios peruanos y en diversos sectores laborales, demostrando propiedades psicométricas adecuadas.

- Una investigación dirigida a trabajadores del sector salud en el Perú tuvo como objetivo determinar la validez y confiabilidad del cuestionario SUSES0/ISTAS21. El estudio reveló evidencia sólida de validez de contenido y constructo. En cuanto a la confiabilidad los coeficientes de consistencia interna resultaron satisfactorios (Alfa de Cronbach: 0.82), superando los umbrales aceptables en la mayoría de las dimensiones, lo que respalda la adecuada validez y confiabilidad del instrumento para identificar riesgos psicosociales laborales en esta población específica (27).
- Otro estudio reciente realizado a 404 trabajadores de Lima Metropolitana buscó determinar las evidencias psicométricas del cuestionario SUSES0/ISTAS21, reportando buenos índices de

confiabilidad (alfa de Cronbach  $> 0.80$ ) y ajustes aceptables en análisis factorial confirmatorio para las dimensiones del cuestionario, lo que valida su aplicabilidad en el contexto nacional (28).

El cuestionario **EDCO/MINSA (Versión 2)** ha sido validado en el Perú mediante estudios psicométricos que evaluaron sus propiedades de confiabilidad y validez de constructo en poblaciones locales.

- Un estudio realizado en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de Arequipa en el año 2020, con una muestra de 93 participantes (personal asistencial y administrativo), se investigó las propiedades psicométricas del cuestionario EDCO/MINSA (Versión 02) y se concluyó que el instrumento presenta excelente confiabilidad y validez, con un Alfa de Cronbach de 0.952, lo que indica una alta consistencia interna (29).
- Una investigación similar aplicó el instrumento a 300 docentes de Juliaca en 2019. Como resultados se obtuvo que el análisis factorial exploratorio detectó 03 factores que explican el 48.3% de la varianza. Así mismo, la consistencia interna del cuestionario EDCO/MINSA (Versión 02) alcanzó una cifra de 0.891 en el cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach y 0.897 en el Omega de McDonald's, lo que confirma su elevada fiabilidad (30).

### **3.4. Criterio para manejo de resultados:**

#### **3.4.1. A nivel de recolección:**

Las Cédulas de preguntas fueron llevados a los ambientes de trabajo elegidos, dentro del Centro de Salud Maritza Campos Díaz.

#### **3.4.2. A nivel de sistematización:**

La información fue tabulada en una matriz de sistematización en el programa Microsoft Office Excel, previamente elaborado en la computadora. De los datos obtenidos en la matriz se generaron tablas

y figuras. Así mismo, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 26 (SPSS: Statistical Package for the Social Sciences).

### 3.4.3. A nivel de análisis de datos:

Se realizó un análisis descriptivo de las características sociodemográficas de la muestra, expresándolas como frecuencias absolutas y relativas (%). Así mismo se calcularon las puntuaciones de cada ítem y el puntaje global de cada variable.

Para la inferencia estadística se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el propósito de analizar la relación entre los riesgos psicosociales y la percepción del clima laboral. La elección de este estadístico se fundamenta en la naturaleza de las variables involucradas, ambas de tipo ordinal: los riesgos psicosociales fueron clasificados en niveles de bajo, medio y alto, mientras que el clima laboral se categorizó en saludable, por mejorar y no saludable.

El Rho de Spearman resulta apropiado para este tipo de análisis, dado que no requiere supuestos de normalidad en la distribución de los datos y permite trabajar con variables que presentan jerarquía en sus categorías. Además, ofrece información adicional sobre la dirección (positiva o negativa) y la magnitud de la relación.

En este contexto, el uso del Rho de Spearman posibilita identificar si un incremento de los niveles de riesgo psicosocial se relaciona con una percepción menos favorable del clima laboral, así como establecer la fuerza de dicha asociación. Por tanto, su aplicación garantiza un análisis más preciso y acorde con los objetivos de la investigación.



# **CAPITULO III**

## **RESULTADOS Y DISCUSION**

## 1. RESULTADOS

TABLA 1

## Factores sociodemográficos de la población de estudio

Factores Sociodemográficos	Fr.	%	
<b>Edad</b>	18 a 25 años	2	3.17
	26 a 35 años	11	17.46
	36 a 45 años	17	26.98
	46 a 55 años	20	31.75
	56 a más años	13	20.63
<b>Sexo</b>	Femenino	41	65.08
	Masculino	22	34.92
<b>Grupo Ocupacional</b>	Personal asistencial	52	82.54
	Personal administrativo	5	7.94
	Personal de apoyo	6	9.52
<b>Estado Civil</b>	Soltero	28	44.44
	Casado	30	47.62
	Divorciado	3	4.76
	Viudo	2	3.17
<b>Tiempo de Servicio</b>	1 a 10 años	48	76.19
	> 10 años	15	23.81
<b>Vínculo Laboral</b>	Nombrado	38	60.32
	Contratado	25	39.68

En la población de estudio, el grupo etario predominante fue el de 46 a 55 años con 31,75 %, seguido por el de 36 a 45 años con 26,83 % y mayores de 55 años con 20,63 %. El 17,46 % tenía entre 26 y 35 años, mientras que solo el 3,17 % se encontraba entre 18 y 25 años. La mayoría fueron mujeres con 65,08 %, pertenecientes principalmente al personal asistencial con 82,54 %. En cuanto al estado civil, prevalecieron los casados con 47,62 %, seguidos por los solteros con 44,44 %. Respecto al tiempo de servicio, el 76,19 % tenía entre 1 y 10 años y el 23,81 % más de 10 años. Finalmente, predominó el vínculo laboral nombrado con 60,32 % sobre el contratado con 39,68 %.

**TABLA 2**

**Factores Sociodemográficos asociados a los Riesgos Psicosociales**

Factores Sociodemográficos		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
<b>Edad</b>	18 a 25 años	36.92	27.69	35.38
	26 a 35 años	46.00	39.00	15.00
	36 a 45 años	56.00	34.67	9.33
	46 a 55 años	58.00	28.00	14.00
	56 a más años	68.00	32.00	0.00
<b>Sexo</b>	Femenino	42.93	38.54	18.54
	Masculino	63.64	23.64	12.73
<b>Grupo Ocupacional</b>	Personal asistencial	43.46	36.92	19.62
	Personal administ.	88.00	12.00	0.00
	Personal de apoyo	76.67	20.00	3.33
<b>Estado Civil</b>	Soltero	39.29	35.00	25.71
	Casado	56.67	33.33	10.00
	Divorciado	66.67	26.67	6.67
	Viudo	80.00	20.00	0.00
<b>Tiempo de Servicio</b>	1 a 10 años	46.67	34.58	18.75
	> 10 años	61.33	29.33	9.33
<b>Vínculo Laboral</b>	Nombrado	55.26	30.00	14.74
	Contratado	44.00	35.20	20.80

En cuanto a los factores sociodemográficos asociados al nivel de riesgo psicosocial, se observó que, por grupo etario, el mayor porcentaje de riesgo alto correspondió al grupo de 18 a 25 años con 35,38 %, seguido del grupo de 26 a 35 años con 15,00 %. En relación con el sexo, las mujeres presentaron un mayor porcentaje de riesgo alto con 18,54 % en comparación con los varones con 12,73 %. Según el grupo ocupacional, el personal asistencial registró el mayor porcentaje de riesgo alto con 19,62 %, mientras que el personal administrativo presentó mayoritariamente riesgo bajo con 88,00 %. Respecto al estado civil, los solteros concentraron el mayor porcentaje de riesgo alto con 25,71 %, mientras que los viudos no reportaron riesgo alto y, por el contrario, presentaron un

porcentaje importante de riesgo bajo con 80 %. En cuanto al tiempo de servicio, los trabajadores con 1 a 10 años presentaron mayor riesgo alto con 18,75 % que aquellos con más de 10 años con 9,33 %. Finalmente, por vínculo laboral, el personal contratado mostró un mayor porcentaje de riesgo alto con 20,80 % en comparación con el personal nombrado con 14,74 %.



**TABLA 3**

**Factores Sociodemográficos asociados a la percepción del Clima Laboral**

Factores Sociodemográficos		Saludable	Por Mejorar	No Saludable
<b>Edad</b>	18 a 25 años	35.9	48.72	15.38
	26 a 35 años	41.67	50.00	8.33
	36 a 45 años	64.44	33.33	2.22
	46 a 55 años	66.67	33.33	0.00
	56 a más años	66.67	33.33	0.00
<b>Sexo</b>	Femenino	46.34	47.15	6.50
	Masculino	62.12	31.82	6.06
<b>Grupo Ocupacional</b>	Personal asistencial	45.51	46.79	7.69
	Personal administ.	100.00	0.00	0.00
	Personal de apoyo	66.67	33.33	0.00
<b>Estado Civil</b>	Soltero	36.90	51.19	11.90
	Casado	63.33	34.44	2.22
	Divorciado	83.33	16.67	0.00
	Viudo	55.56	44.44	0.00
<b>Tiempo de Servicio</b>	1 a 10 años	47.22	44.44	8.33
	> 10 años	66.67	33.33	0.00
<b>Vínculo Laboral</b>	Nombrado	57.89	30.70	11.40
	Contratado	40.00	36.00	24.00

En cuanto a la percepción del clima laboral según factores sociodemográficos, se observó que, por grupo etario, el mayor porcentaje de percepción “saludable” correspondió a los trabajadores de 46 a 55 años y mayores de 56 años con 66,67 % en ambos casos, seguidos por aquellos de 36 a 45 años con 64,44 %. Los grupos de 18 a 25 años y 26 a 35 años registraron menores porcentajes de percepción “saludable” con 35,90 % y 41,67 % respectivamente, con una mayor proporción en la categoría “por mejorar”. En relación con el sexo, los varones reportaron mayor percepción “saludable” con 62,12 % en comparación con las mujeres con 46,34 %, quienes presentaron mayor porcentaje en la categoría “por mejorar” con 47,15 %. Por grupo ocupacional, el personal administrativo reportó el 100 % de

percepción “saludable”, mientras que el personal de apoyo presentó 66,67 % y el personal asistencial 45,51 %, este último con mayores porcentajes en la categoría “por mejorar” con 46,89 %. Respecto al estado civil, los divorciados alcanzaron el mayor porcentaje de percepción “saludable” con 83,33 %, seguidos de los casados con 63,33 %. Los solteros presentaron menores niveles de percepción “saludable” con 36,90 % y mayor proporción en “por mejorar” con 51,91 %. En cuanto al tiempo de servicio, los trabajadores con más de 10 años en la institución registraron 66,67 % de percepción “saludable”, mientras que los de 1 a 10 años presentaron 47,22 %, con un porcentaje más alto en la categoría “por mejorar” con 44,44 %. Finalmente, por vínculo laboral, el personal nombrado mostró mayor percepción “saludable” con 57,89 % en comparación con el contratado con 40,00 %, que presentó un porcentaje considerable en la categoría “no saludable” con 24,00 %.

**TABLA 4**

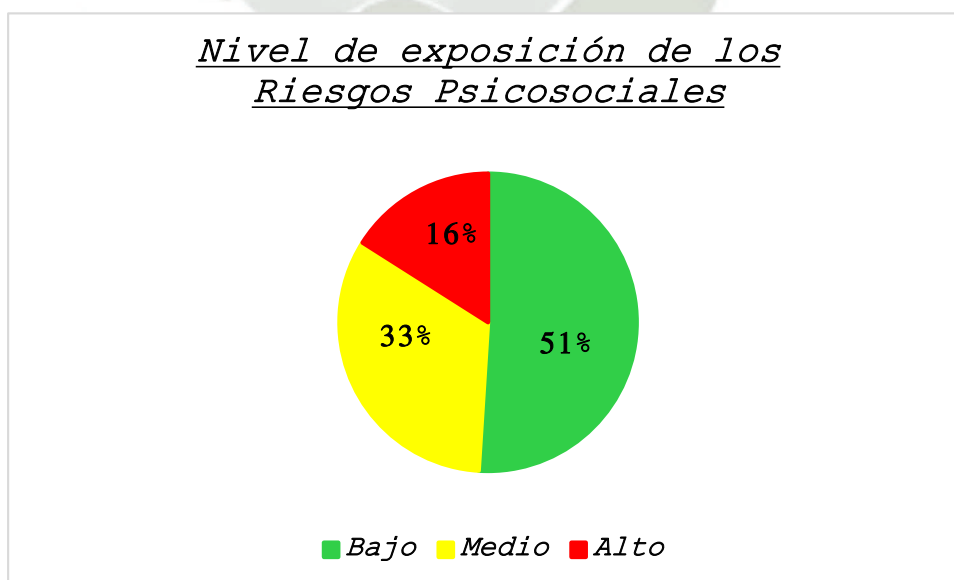
**Población de estudio según Riesgos Psicosociales**

<b>Nivel de exposición</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	32	50.79
Medio	21	33.33
Alto	10	15.87
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Los resultados generales de la variable Riesgos Psicosociales muestran que el 50.79% de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz están expuestos a un nivel de riesgo “bajo”, el 33.34% a un nivel de riesgo “medio” y el 15.87% a un nivel de riesgo “alto”.

**FIGURA 1**

**Población de estudio según Riesgos Psicosociales**



**TABLA 5**

**Población de estudio según dimensiones de los Riesgos Psicosociales**

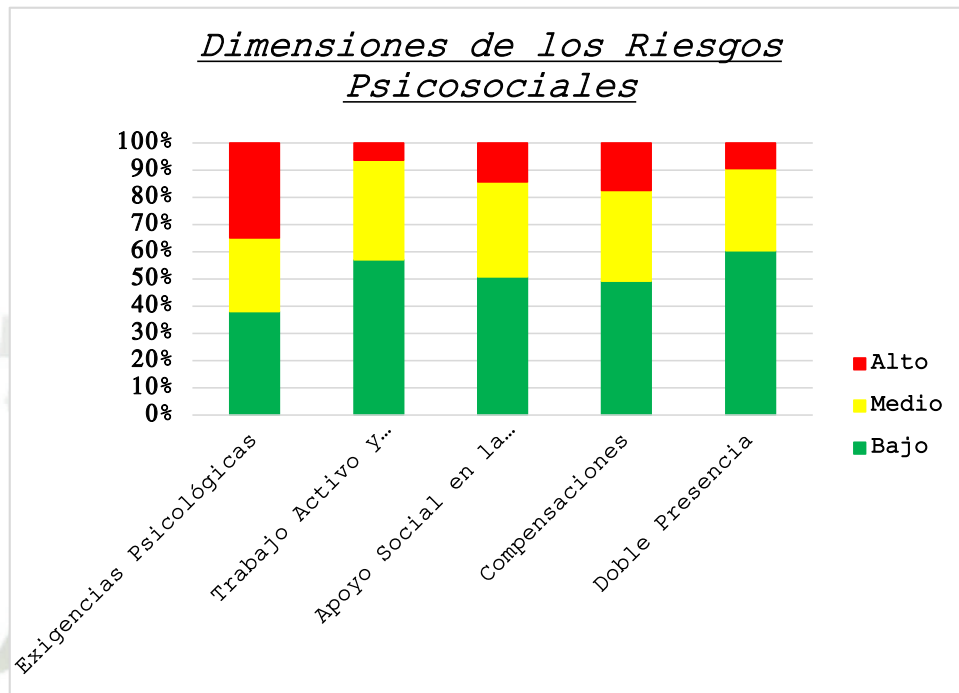
Dimensiones	Nivel de Riesgo Psicosocial						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Exigencias Psicológicas	24	38.10	17	26.98	22	34.92	63	100
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	36	57.14	23	36.51	4	6.35	63	100
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	32	50.79	22	34.92	9	14.29	63	100
Compensaciones	31	49.21	21	33.33	11	17.46	63	100
Doble Presencia	38	60.32	19	30.16	6	9.52	63	100

En términos generales, se observa que el riesgo bajo predomina en todas las dimensiones evaluadas de los riesgos psicosociales.

En relación con las dimensiones evaluadas de riesgos psicosociales, se observó que la mayor proporción de nivel de riesgo alto correspondió a Exigencias Psicológicas con 34,92 %, seguida de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo con 14,29 % y Compensaciones con 17,46 %. En contraste, las dimensiones con mayor proporción de nivel de riesgo bajo fueron Doble Presencia con 60,32 %, Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo con 57,14 % y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo con 50,79 %. Asimismo, el nivel de riesgo medio alcanzó su valor más elevado en Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo con 36,51 %, seguido de Doble Presencia con 30,16 %. Estos resultados evidencian que las Exigencias Psicológicas constituyen el principal factor de riesgo psicosocial identificado en la población evaluada, mientras que la Doble Presencia y el Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo actúan como factores predominantemente protectores.

**FIGURA 2**

**Población de estudio según dimensiones de los Riesgos Psicosociales**



**TABLA 6**

**Población de estudio según subdimensiones de los Riesgos Psicosociales.**

SUBDIMENSIONES	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Exigencias cuantitativas	22	34.92	24	38.10	17	26.98	63	100
Exigencias cognitivas	31	49.21	22	34.92	10	15.87	63	100
Exigencias emocionales	17	26.98	13	20.63	33	52.38	63	100
Exigencias de esconder emociones	22	34.92	23	36.51	18	28.57	63	100
Exigencias sensoriales	18	28.57	13	20.63	32	50.79	63	100
Influencia	25	39.68	21	33.33	17	26.98	63	100
Control sobre el tiempo de trabajo	31	49.21	17	26.98	15	23.81	63	100
Posibilidad de desarrollo en el trabajo	30	47.62	23	36.51	10	15.87	63	100
Sentido de trabajo	41	65.08	22	34.92	0	0.00	63	100
Integración con la empresa	39	61.90	24	38.10	0	0.00	63	100
Calidad de rol	32	50.79	31	49.21	0	0.00	63	100
Conflicto de rol	27	42.86	36	57.14	0	0.00	63	100
Calidad de liderazgo	18	28.57	18	28.57	27	42.86	63	100
Calidad de relación con superiores	27	42.86	25	39.68	11	17.46	63	100
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	28	44.44	30	47.62	5	7.94	63	100
Estima	15	23.81	23	36.51	25	39.68	63	100
Inseguridad respecto del contrato de trabajo	21	33.33	25	39.68	17	26.98	63	100
Inseguridad respecto de las características del trabajo	35	55.56	28	44.44	0	0.00	63	100
Preocupación por tareas domésticas	38	60.32	19	30.16	6	9.52	63	100

En términos generales, se evidencia que el riesgo bajo predomina en la mayoría de las subdimensiones evaluadas de los riesgos psicosociales.

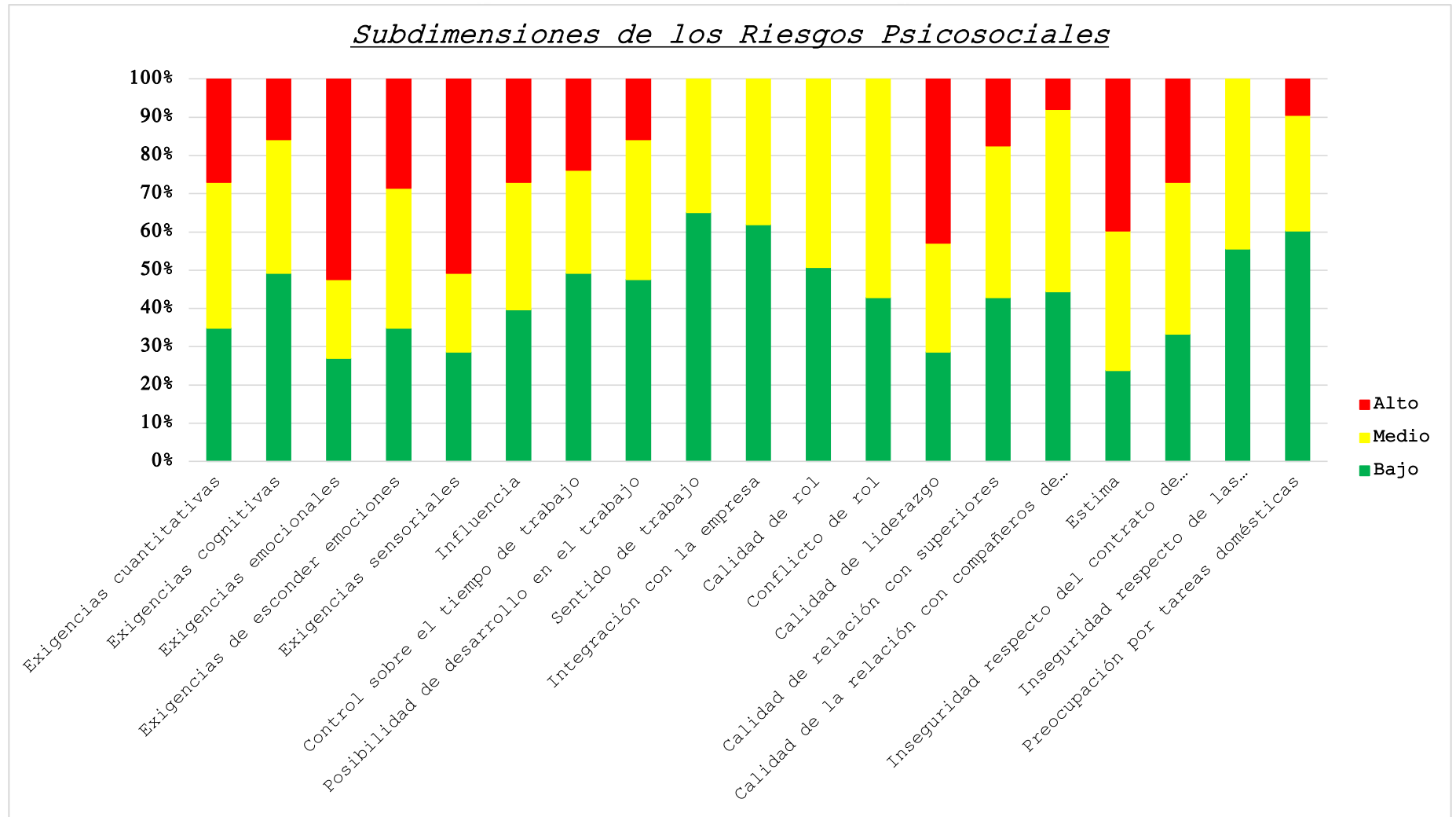
En cuanto al nivel de riesgo bajo, se encontró que la subdimensión sentido de trabajo presentó el mayor porcentaje en este nivel con 65,08 %, seguida de integración con la empresa con 61,90 % y preocupación por tareas domésticas con 60,32 %. En el nivel de riesgo medio, la subdimensión conflicto de rol registró el valor más alto con 57,14 %, seguida de calidad de rol con 49,21 % y calidad de la

relación con compañeros de trabajo con 47,62 %. Respecto al riesgo alto, la subdimensión exigencias emocionales alcanzó el mayor porcentaje de exposición con 52,38 %, seguida de exigencias sensoriales con 50,79 % y calidad de liderazgo con 42,86 %.



**FIGURA 3**

**Población de Estudio según subdimensiones de los Riesgos Psicosociales**



**TABLA 7**

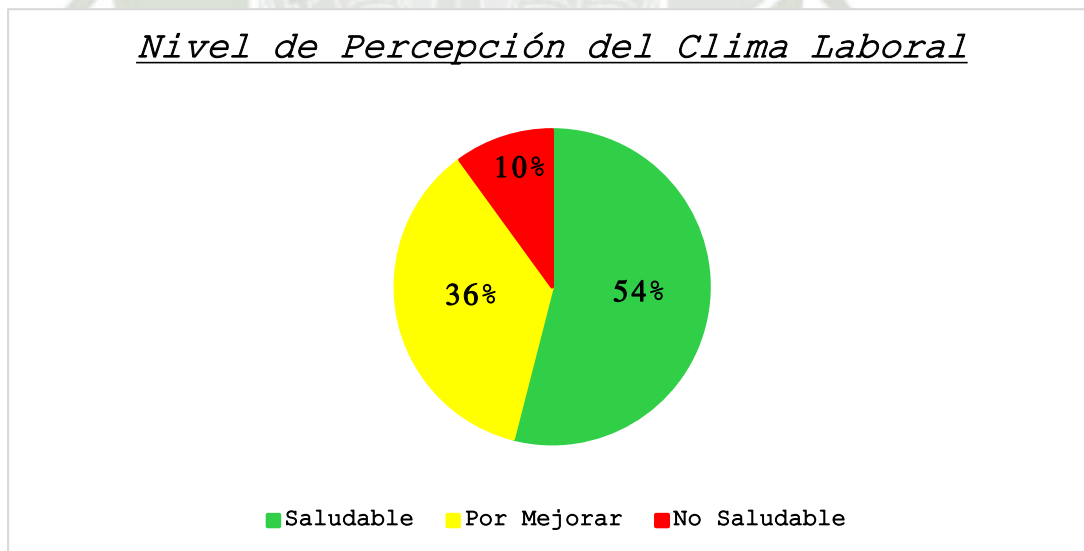
**Población de estudio según clima laboral.**

<b>Nivel de percepción</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Saludable	34	53.97
Por Mejorar	23	36.51
No Saludable	6	9.52
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Los resultados generales de la variable Clima Laboral indican que el 53,97% de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz lo perciben como “saludable”, el 36,51% considera que está “por mejorar” y el 9,52% lo califica como “no saludable”.

**FIGURA 4**

**Población de estudio según clima laboral.**



**TABLA 8**

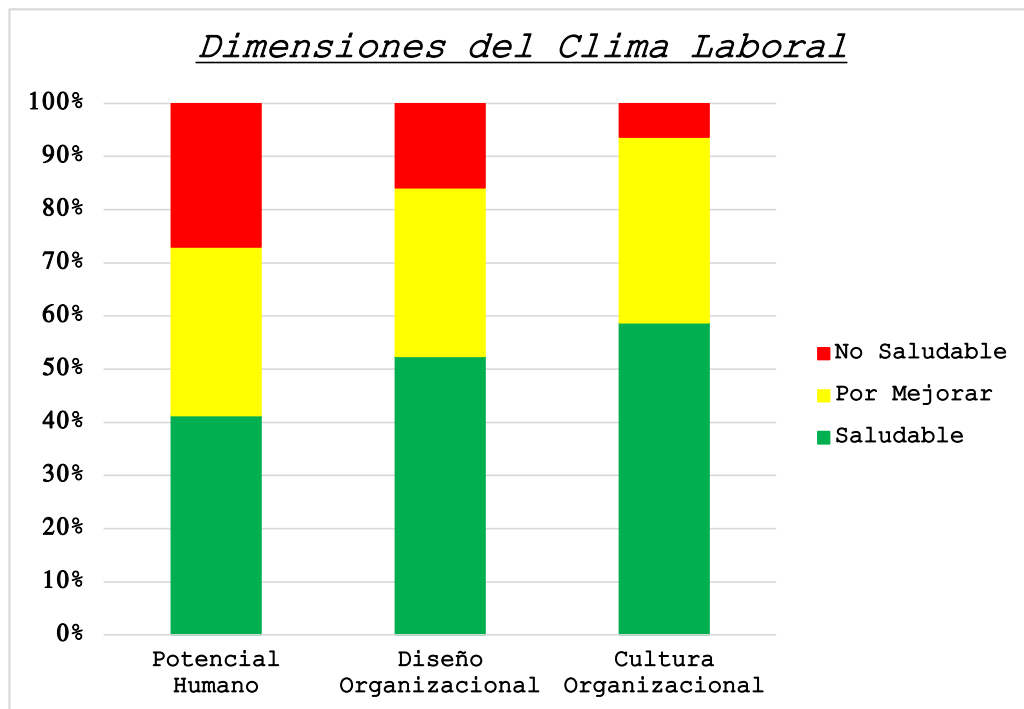
**Población de estudio según dimensiones del Clima Laboral**

Dimensiones	Percepción del Clima Laboral						Total	
	Saludable		Por Mejorar		No Saludable		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Potencial Humano	26	41.27	20	31.75	17	26.98	63	100
Diseño Organizacional	33	52.38	20	31.75	10	15.87	63	100
Cultura de la Organización	37	58.73	22	34.92	4	6.35	63	100

En términos generales, la percepción de clima laboral “saludable” predomina en la mayoría de las dimensiones evaluadas, seguida por la percepción “por mejorar”. En el nivel “saludable”, la dimensión cultura organizacional obtuvo el porcentaje más alto con 58,73 %, seguida de diseño organizacional con 52,38 %. En el nivel “por mejorar”, destacó nuevamente la dimensión cultura organizacional con 34,92 %, seguida de diseño organizacional y potencial humano, ambas con 31,75 %. En cuanto al nivel “no saludable”, la mayor proporción de trabajadores se concentró en la dimensión potencial humano con 26,98 %, seguida de diseño organizacional con 15,87 %.

FIGURA 5

Población de estudio según dimensiones del Clima Laboral



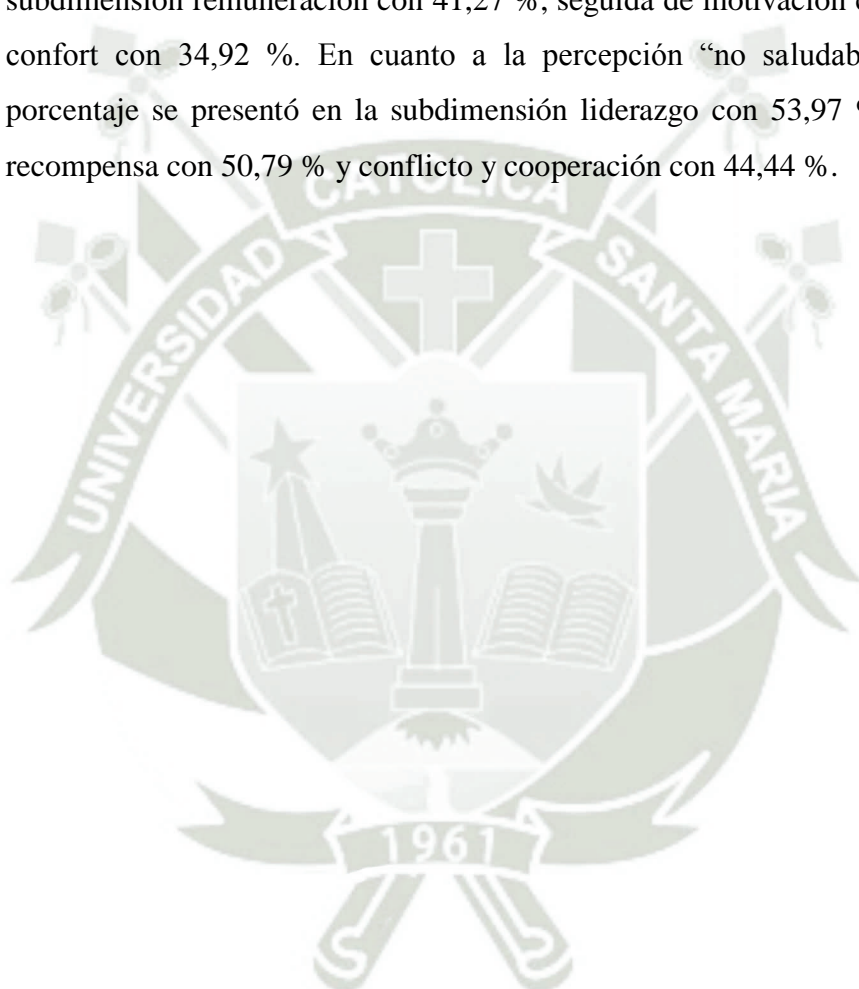
**TABLA 9**

**Población de estudio según subdimensiones del Clima Laboral.**

SUBDIMENSIONES	Saludable		Por Mejorar		No Saludable		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo	15	23.81	14	22.22	34	53.97	63	100
Innovación	31	49.21	19	30.16	13	20.63	63	100
Recompensa	14	22.22	17	26.98	32	50.79	63	100
Confort	36	57.14	22	34.92	5	7.94	63	100
Estructura	53	84.13	10	15.87	0	0.00	63	100
Toma de Decisiones	29	46.03	17	26.98	17	26.98	63	100
Comunicación Organizacional	26	41.27	19	30.16	18	28.57	63	100
Remuneración	27	42.86	26	41.27	10	15.87	63	100
Identidad	49	77.78	14	22.22	0	0.00	63	100
Conflicto y Cooperación	20	31.75	15	23.81	28	44.44	63	100
Motivación	39	61.90	24	38.10	0	0.00	63	100

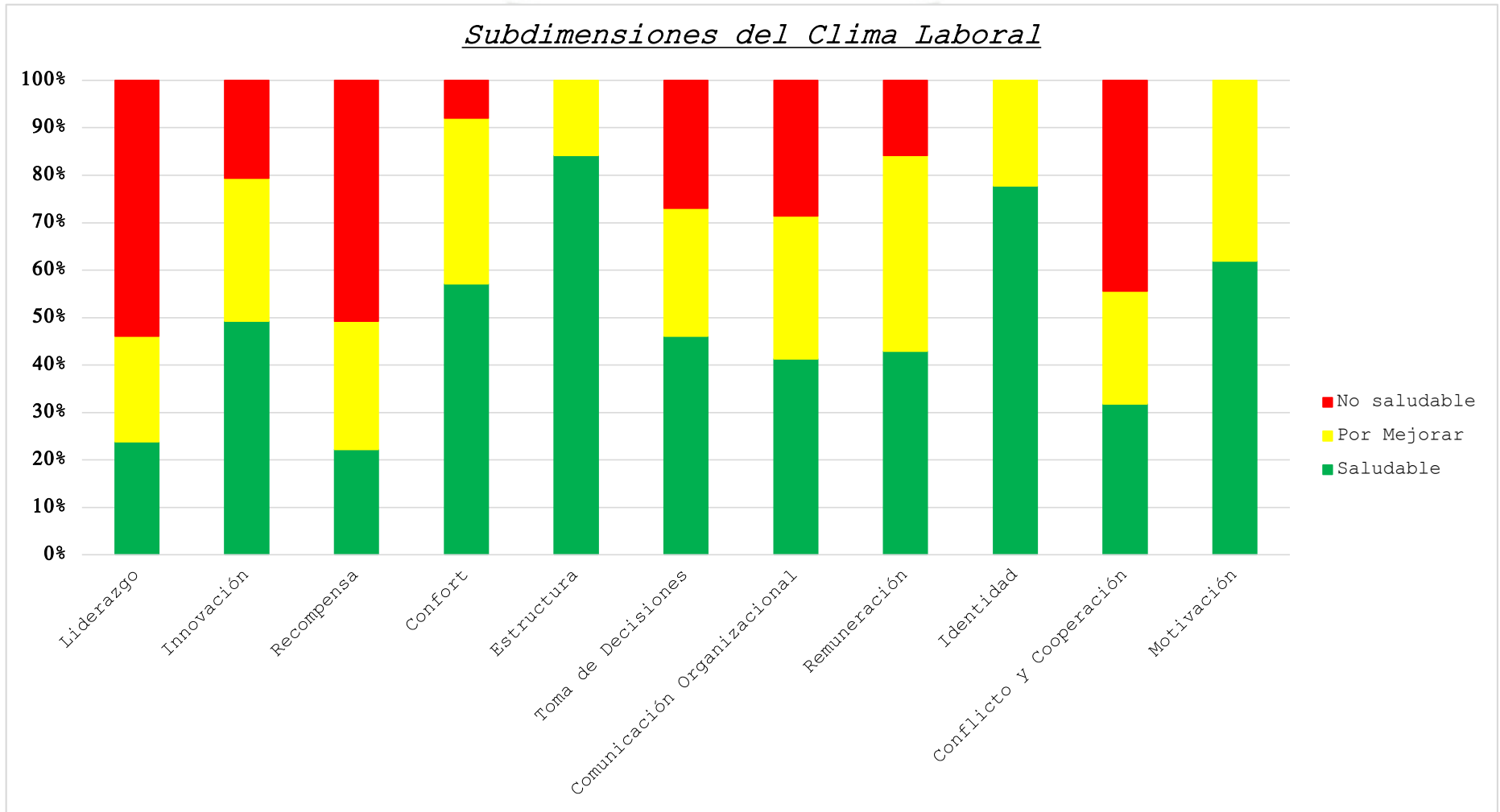
En términos generales, se observa que la percepción de clima laboral “saludable” predomina en la mayoría de las subdimensiones evaluadas, seguida de la percepción “por mejorar”.

Con relación al nivel de percepción calificado como “saludable”, la subdimensión estructura registró el valor más alto con 84,13 %, seguida de identidad con 77,78 % y motivación con 61,90 %. En el nivel de percepción “por mejorar”, destacó la subdimensión remuneración con 41,27 %, seguida de motivación con 38,10 % y confort con 34,92 %. En cuanto a la percepción “no saludable”, el mayor porcentaje se presentó en la subdimensión liderazgo con 53,97 %, seguida de recompensa con 50,79 % y conflicto y cooperación con 44,44 %.



**FIGURA 6**

**Población de estudio según subdimensiones – Clima Laboral.**



**TABLA 10**

**Tabla cruzada Riesgos Psicosociales vs Clima Laboral**

			Clima Laboral			
			Saludable	Por mejorar	No saludable	Total
<b>Riesgos Psicosociales</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	25	7	0	<b>32</b>
		% dentro de Riesgos Psicosociales	78.13	21.88	0.00	<b>100</b>
	<b>Medio</b>	Recuento	8	12	1	<b>21</b>
		% dentro de Riesgos Psicosociales	38.10	57.14	4.76	<b>100</b>
	<b>Alto</b>	Recuento	1	4	5	<b>10</b>
		% dentro de Riesgos Psicosociales	10.00	40.00	50.00	<b>100</b>
<b>Total</b>	Recuento	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>63</b>	
	% dentro de Riesgos Psicosociales	<b>53.99</b>	<b>36.51</b>	<b>9.52</b>	<b>100.02</b>	

Se observa que el 78.13 % de los trabajadores con un nivel bajo de riesgos psicosociales perciben un clima laboral saludable, mientras que el 21.88 % lo consideran por mejorar y ninguno lo percibe como no saludable. En el nivel medio de riesgos psicosociales, el 38.10 % manifestó una percepción saludable del clima laboral, frente al 57.14 % que lo calificó como por mejorar y el 4.76 % que lo consideró no saludable. Finalmente, entre quienes presentan un nivel alto de riesgos psicosociales, solo el 10 % percibe el clima laboral como saludable, el 40 % como por mejorar y el 50 % como no saludable.

**TABLA 11**

**Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral**

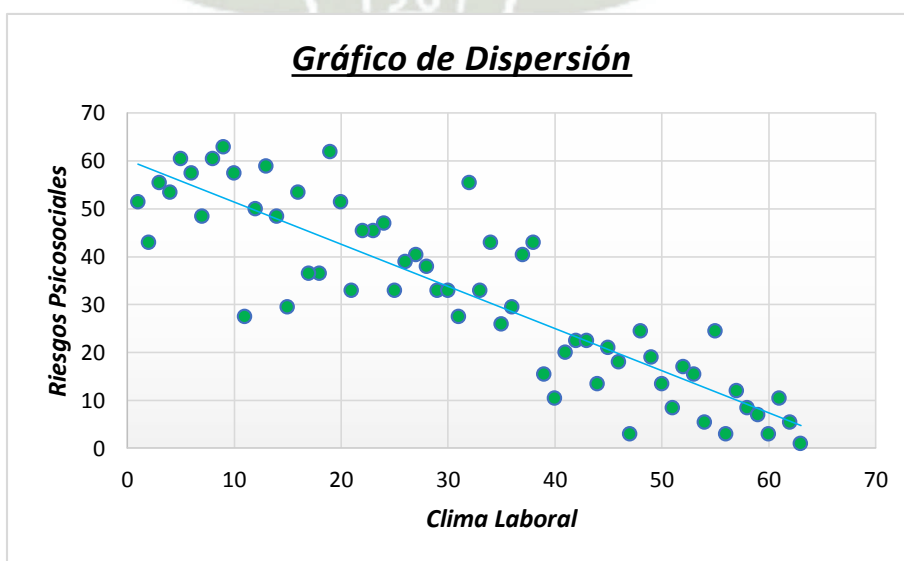
Rho de Spearman		Riesgos Psicosociales	Clima Laboral
Riesgos Psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,889 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-0,889**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

\*\* La correlación es significativa en el nivel -0,889 (bilateral).

Se observa que la correlación entre la variable “riesgos psicosociales” y la variable “clima laboral” presenta un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) que es menor al p-valor de 0.05, lo cual indica que existe una correlación significativa entre las variables. El coeficiente rho es -0.889, lo cual indica una correlación muy fuerte e inversa entre las variables estudiadas.

**FIGURA 7**

**Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral**



## 2. DISCUSION

Referente a los datos sociodemográficos encontrados en el presente estudio se evidencia que, más de la mitad corresponde a los adultos jóvenes, entre el rango de 26 a 45 años de edad; así mismo se evidencia que las dos terceras partes de la muestra corresponde al sexo femenino lo que refleja la poca presencia del sexo masculino; por otro lado, la mayor parte del personal pertenece al grupo ocupacional catalogado como personal asistencial seguido de los trabajadores denominados como personal de apoyo; en cuanto al estado civil de los trabajadores se encontró que la mayor parte de trabajadores son casados seguido de los trabajadores solteros, en una proporción casi similar; así mismo, según el tiempo de servicio, se evidenció que una considerable parte de los trabajadores tienen de 1 a 10 años de labor seguido de los trabajadores que tienen más de 10 años de labor; por último, más de la mitad de los trabajadores son nombrados y el resto son contratados.

En relación con el primer objetivo de la presente investigación, se identificó que los riesgos psicosociales constituyen un factor determinante en la percepción que los trabajadores tienen del clima laboral. El análisis de correlación de Spearman mostró un coeficiente de -0.889, lo que evidencia una correlación muy fuerte e inversa entre ambas variables. Este resultado se sustenta en un valor  $p < 0.001$ , inferior al nivel de significancia establecido, lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa (Tabla 11).

Los resultados muestran que, a mayor exposición a riesgos psicosociales, la percepción del clima organizacional tiende a ser “no saludable”, mientras que una baja exposición se asocia con una valoración “saludable”. La reducción de estos riesgos no solo mejora la percepción del clima laboral, sino que también favorece el bienestar emocional, la satisfacción y el rendimiento del personal. Por ello, se resalta la necesidad de implementar estrategias preventivas y programas de intervención orientados a mitigar los riesgos psicosociales como vía para fortalecer la calidad del entorno laboral en las instituciones de salud (26).

Asimismo, los resultados de la tabla 10 confirman esta relación: en los trabajadores con bajo riesgo predomina la percepción de un clima saludable, mientras que en el nivel medio la mayoría lo considera “por mejorar” y en el nivel alto, la mitad lo califica directamente como no saludable. Esta tendencia evidencia que los riesgos

psicosociales no solo impactan la salud individual, sino que también deterioran la percepción colectiva del ambiente laboral, con efectos en la motivación, la satisfacción y el desempeño del personal (22).

En cuanto al segundo objetivo de esta investigación, en términos generales se determinó que el 50.79% de los participantes presentan un nivel bajo de exposición a riesgos psicosociales, lo cual indica que poco más de la mitad de la población evaluada se encuentra en condiciones favorables respecto a su entorno laboral. Un 33.34% se encuentra en un nivel medio de exposición, lo cual podría interpretarse como una condición de riesgo intermedio, que podría evolucionar hacia un nivel más alto si no se aplican medidas preventivas. Finalmente, el 15.87% de los encuestados se ubica en el nivel alto de exposición, lo que representa un grupo vulnerable que requiere atención prioritaria, ya que este nivel está asociado a mayores probabilidades de desarrollar consecuencias negativas para la salud mental y el bienestar general (Tabla 7).

En relación con el análisis de los riesgos psicosociales y factores sociodemográficos (Tabla 2), estos hallazgos muestran que los niveles de riesgo psicosocial en el establecimiento de salud están influenciados por características personales y laborales. Los resultados sugieren que la juventud, la condición de soltería, la menor antigüedad y la contratación temporal son factores asociados a una mayor vulnerabilidad frente a estos riesgos, mientras que la experiencia, la estabilidad laboral y el respaldo social parecen actuar como elementos protectores. Estas diferencias subrayan la importancia de implementar estrategias de prevención y mitigación adaptadas a los grupos más expuestos, priorizando acciones que fortalezcan la estabilidad, el reconocimiento y el bienestar integral del personal (26).

En cuanto a las dimensiones evaluadas de los riesgos psicosociales (Tabla 5), los resultados evidencian que la dimensión Exigencias Psicológicas presentó el nivel más alto de riesgo dentro del personal de salud, reflejando la elevada carga mental y emocional a la que está expuesto. Este resultado se vincula con la sobrecarga laboral, la toma de decisiones rápidas en contextos críticos, la exposición frecuente a situaciones de sufrimiento y la escasez de recursos humanos y materiales, factores que intensifican la presión y el esfuerzo requerido para el cumplimiento de las funciones (23).

Respecto a las subdimensiones (Tabla 6), las de mayor nivel de riesgo fueron Exigencias Emocionales, Exigencias Sensoriales y Calidad de Liderazgo. Las primeras se asocian con la atención continua a pacientes en situaciones críticas y el manejo de reacciones emocionales de pacientes y familiares, lo que exige autocontrol y empatía. Las exigencias sensoriales se relacionan con la exposición constante a estímulos auditivos y visuales intensos, la vigilancia permanente de equipos y la atención sostenida, lo que puede provocar fatiga. En cuanto a la calidad del liderazgo, las deficiencias en comunicación, retroalimentación y participación en decisiones limitan un entorno laboral favorable. La interacción de estos factores, sumada a la alta demanda asistencial y a las limitaciones propias del sector público, puede favorecer la prevalencia de riesgo alto en estas subdimensiones (22).

Cabe resaltar que, aunque algunas dimensiones y subdimensiones de los riesgos psicosociales presentaron porcentajes elevados de riesgo alto, en términos generales la calificación global fue baja.

En cuanto al tercer objetivo (Tabla 7), los resultados evidencian que el clima laboral percibido por la mayoría de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Diaz fue “saludable”, con una prevalencia del 53.97%, seguido por un porcentaje del 36.51% que lo califica como “por mejorar” y por último un 9.52% que lo percibe como “no saludable” (Tabla 10). En este sentido, el grupo que reporta un clima “por mejorar” podría representar una población en riesgo de transición hacia percepciones más negativas si no se implementan estrategias de mejora. Asimismo, el grupo que percibe un clima “no saludable” requiere atención prioritaria, ya que este contexto podría impactar directamente en la calidad del servicio, el bienestar emocional y la productividad (23).

Con relación a las dimensiones evaluadas del clima laboral (Tabla 8), se evidencia que la dimensión de potencial humano presentó el mayor porcentaje de percepción “no saludable” entre los trabajadores, lo que refleja limitaciones en el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y el aprovechamiento de las competencias del personal. Esta situación puede generar desmotivación, reducir el compromiso laboral y afectar la calidad de los servicios en el establecimiento de salud (26).

Por otro lado, las subdimensiones del clima laboral (Tabla 9) con mayor nivel de riesgo fueron liderazgo, recompensa y conflicto y cooperación. Este resultado sugiere deficiencias en el estilo de dirección, el reconocimiento al desempeño y la gestión de las relaciones interpersonales, factores que influyen directamente en la motivación, la cohesión del equipo y la retención del talento. La falta de recompensas y la presencia de tensiones o escasa colaboración pueden deteriorar la dinámica de trabajo y afectar la calidad del servicio en el establecimiento de salud (25).

No obstante, cabe destacar que, aunque algunas dimensiones y subdimensiones del clima laboral presentaron porcentajes altos de percepción “no saludable”, en términos generales el clima organizacional fue percibido como “saludable”.

En cuanto a las coincidencias con investigaciones previas, los resultados generales de este estudio se alinean con lo reportado por Vizarreta, C. A. (2022), quien identificó una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial en personal asistencial de un policlínico en Lima. Dicho autor concluyó que una mejor percepción del clima organizacional se asocia con niveles más bajos de riesgo psicosocial (23).

En el estudio de Moyano, P. et al. (2022) se identificó que la estima, las exigencias psicológicas y la doble presencia fueron los factores psicosociales peor valorados por los participantes. Solo el 40,5 % consideró su clima laboral como satisfactorio, mientras que el 80 % presentó síntomas fisiológicos y psicoemocionales asociados al estrés. Las subvariables con mayor número de asociaciones estadísticas con el estrés y el clima laboral fueron la inseguridad sobre el futuro y el apoyo social/calidad de liderazgo. Como conclusión, se determinó que los factores de riesgo psicosocial influyen en la percepción negativa del clima laboral y en el aumento de la sintomatología del estrés. Estos hallazgos guardan cierta similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación (26).

Así mismo, otra investigación realizada por Calva, E. (2020) en los Hospitales del tercer nivel del Ministerio de Salud Pública de la provincia del Guayas, Ecuador, encontró que más de la mitad de los trabajadores percibió un clima laboral “bueno”, con un 65.86%, seguido de un clima laboral excelente, con un 26.2%<sup>25</sup>. En dicho estudio no se encontró una prevalencia significativa correspondiente a un clima laboral desfavorable (18).

## CONCLUSIONES

- PRIMERA :** El nivel de exposición de los riesgos psicosociales en el Centro de Salud Maritza Campos Díaz fue predominantemente “bajo”, lo que indica que la mayor de los trabajadores se encuentra en condiciones favorables respecto a su entorno laboral.
- SEGUNDA :** La percepción del clima laboral en la mayor parte de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz fue calificado como “saludable”, lo que implica múltiples beneficios, entre ellos, una mayor productividad y retención de talento humano.
- TERCERO :** La presente investigación determinó que los riesgos psicosociales tienen una influencia significativa en el clima laboral que perciben los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Díaz, por lo que se acepta la hipótesis planteada y se cumple con el objetivo general de la investigación.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA :** Dado que el nivel bajo de riesgos psicosociales encontrado se recomienda a la Dirección del Centro de Salud Maritza Campos Díaz mantener y reforzar las condiciones favorables del entorno laboral mediante acciones de promoción del bienestar, mejora de los canales de comunicación y fortalecimiento del liderazgo.
- SEGUNDA :** Dado la predominancia de la percepción saludable del clima laboral se sugiere a la Dirección del Centro de Salud Maritza Campos Díaz mantener y potenciar el clima laboral saludable mediante programas de reconocimiento al desempeño y fortalecimiento del trabajo en equipo, asegurando la sostenibilidad de los beneficios asociados, como la productividad y la retención del talento humano.
- TERCERA :** Dado el impacto significativo de los riesgos psicosociales en el clima laboral, se recomienda a la Dirección del Centro de Salud Maritza Campos Díaz implementar estrategias para su prevención y control, priorizando acciones como las mencionadas anteriormente. Asimismo, se sugiere establecer un sistema de monitoreo continuo que permita identificar oportunamente cambios en los niveles de riesgo y su efecto en el ambiente de trabajo.
- CUARTA :** Por último, se sugiere desarrollar estudios que exploren variables no abordadas en esta investigación, como la satisfacción laboral o el compromiso organizacional, y su relación con el clima laboral. Asimismo, se recomienda profundizar en los hallazgos obtenidos mediante investigaciones longitudinales que permitan analizar la evolución de los riesgos psicosociales y su impacto a largo plazo en el bienestar y desempeño del personal de salud.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

1. World Health Organization. Salud Ocupacional [Internet]. Malasia: WHO; 2020 [cited 2020 Aug 19]. Disponible en:  
<https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
2. Valencia, M., Valenzuela, S., Rodríguez, V., Valdebenito, D., Valderrama, M. (2022). Psychosocial risks and quality of life in primary care workers: integrative review. Disponible en:  
<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278>
3. Franklin, P., Gkiouleka A. (2021). A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. Disponible en:  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
4. León, A. (2022). Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal SERUMS equivalente de la gerencia regional de salud, Arequipa. Disponible en:  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12291/K4.2458.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. Disponible en: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540/14459>
6. Lu, S., Wei, F., Li, G. (2021). La evolución del concepto de estrés y el marco del sistema de estrés. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34124582/>
7. Paricahua, C. (2021). Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal SERUMS equivalente de la Gerencia Regional de Salud Arequipa. 2019-2020. Disponible en:  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/c1d3fe65-024e-4a99-9c4f-07d240cf5a49>
8. Candía, M., Pérez, J. (2020). Manual del método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versiones completa y breve. 3ra. Edición. Disponible en:

- [https://istas.suseso.cl/Manual\\_del\\_metodo\\_del\\_cuestionario\\_SUSESOSTAS21.pdf](https://istas.suseso.cl/Manual_del_metodo_del_cuestionario_SUSESOSTAS21.pdf)
9. Perú. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, 2011 Jul 20. Disponible en:  
[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/ccst/ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/ccst/ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf)
  10. Perú. Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, 2012 Abr 25. Disponible en:  
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>
  11. Hernández, J., Cisneros, J., (2021). Percepción del clima laboral en el Laboratorio del Centro Médico Nacional del Bajío. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10396009/pdf/04435117-60-3-258.pdf>
  12. Santillán, D., (2022) “Clima laboral y riesgos psicosociales en el trabajo del personal del centro de salud de puerto inca - 2021”. Disponible en:  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3596/Santillan%20Lea%20Dany%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  13. Alva, M. (2020). Estudio del Clima Organizacional en Greenland Perú S.A.C. Arequipa. Universidad La Salle. Disponible en:  
[https://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12953/59/Tesis\\_V.final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12953/59/Tesis_V.final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  14. RM N° 468-2011/MINSA (2011) - Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Disponible en:  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/321710-metodologia-para-el-estudio-del-clima-organizacional-documento-tecnico-r-m-n-468-2011-minsa>

15. Pretto, E. (2022). Estrés laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Aplao. Disponible en:

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/f1db1f3a-7d86-4c17-89f8-3923a15f8fba>

16. Fajardo, G., Almache, V., Olaya, H. (2020). Clima Organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Disponible en:

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862020000100153](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000100153)

17. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Eurofound, Publications Office of the European Union; 2022. Disponible en:

<http://osha.europa/en/topics/stress>

18. Calva, E. (2020). Clima Organizacional y su relación con los riesgos psicosociales en los hospitales del tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Guayas. Disponible en:

<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19496?locale=en>

19. Ungaro, A., Quispe, S. (2021). Riesgos psicosociales y su relación con el clima organizacional de la Agencia de Seguridad Escorpión, Juliaca, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61727>

20. Silva, J., Quinde, A. (2024). Riesgos psicosociales y su impacto en el clima laboral del personal Sanitario, en el área de emergencia del distrito de salud 08d05. MQRInvestigar. 20 de noviembre de 2024;8(4):4581-612. Disponible en:

<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/2009>

21. Medina, A., (2020). Influencia de los Factores Psicosociales en la Percepción del Clima Laboral en una Organización Musical sin Fines de Lucro, Arequipa. Disponible en:

<https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e523bd81-876c-4a6f-b5c9-8e1bcb38e051/content>

22. Cuchuirumi, M., Rodríguez, M. (2021). Riesgo Psicosocial Intralaboral y Clima Organizacional en una Organización Estatal Agrícola. Arequipa, Perú. Disponible en:  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ac69c22f-45ba-4189-9896-d79081efc8cd/content>
23. Vizarreta, C. (2022). Clima Organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel. Lima, Perú. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94271/Vizarreta\\_FCV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94271/Vizarreta_FCV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
24. Claros, F. (2025). Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana. Lima, Perú. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Volumen 9 / N° 36 / enero-marzo 2025 / ISSN-L: 2616-7964 / pp. 188 – 198. Disponible en: <https://revistahorizontes.org>
25. Beltrán, C. (2021). Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución regional de educación superior del Valle del Cauca. Disponible en: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/98a9eed1-3948-46df-abfd-3eda1da0c907>
26. Moyano, P., Noroña, D., Vega, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Rev Med Electrónica. 2022;44(5):771-89. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000500771&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000500771&script=sci_arttext)
27. Muñoz del Carpio, A., Ramos, L., Ames, R., Yuli, R. (2022). Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962022000200014&script=sci\\_abstract&lng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962022000200014&script=sci_abstract&lng=en)

28. Paiva, J., Salas, T. (2024). Evidencias psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (SUSESO – ISTAS 21) en trabajadores adultos de Lima – Metropolitana. Disponible en:

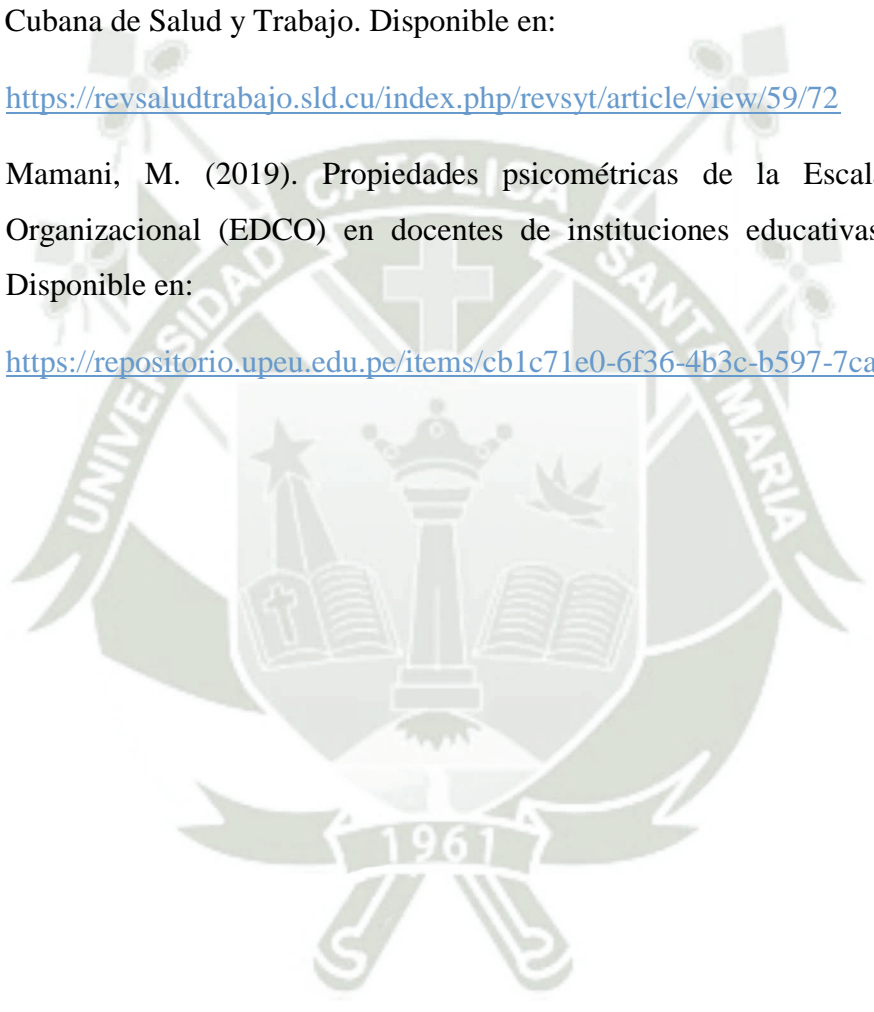
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/160851>

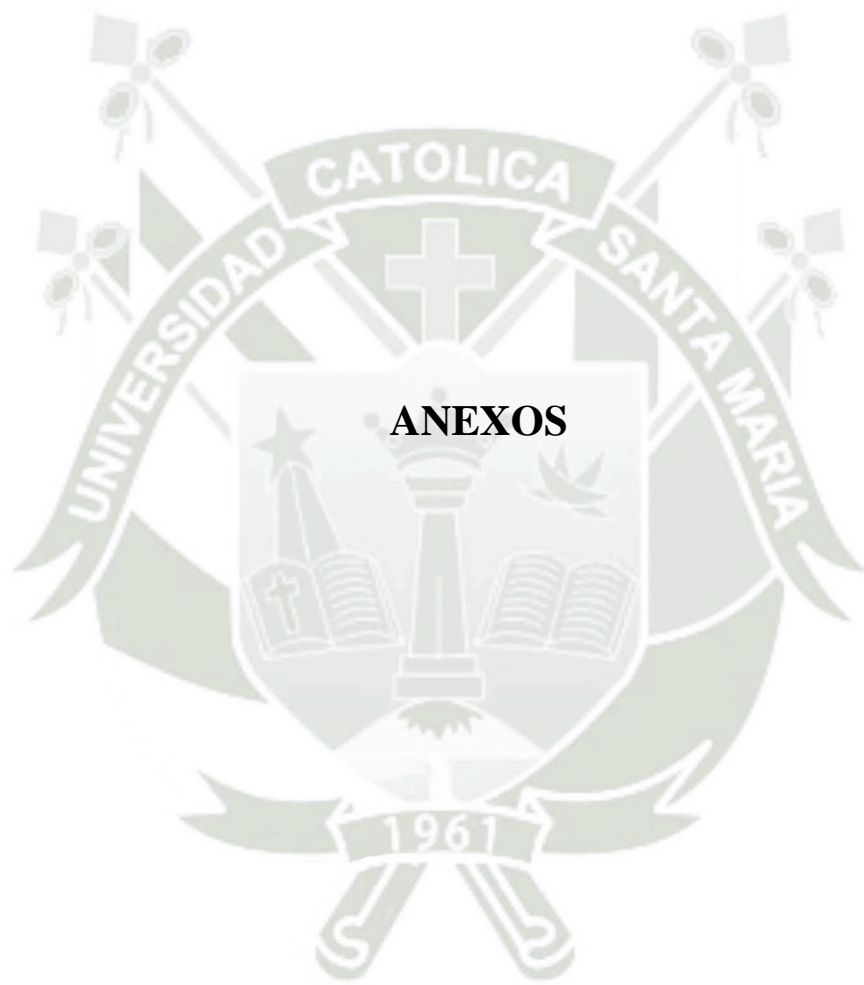
29. Zegarra, J., Arias, W. (2020). Análisis psicométrico del cuestionario de clima organizacional para personal de salud del MINSA, Arequipa, Perú. Revista Cubana de Salud y Trabajo. Disponible en:

<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/59/72>

30. Mamani, M. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) en docentes de instituciones educativas en Juliaca. Disponible en:

<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/cb1c71e0-6f36-4b3c-b597-7caed85df6eb>





## ANEXO N° 01

### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por Gino José Ruelas Chirinos, alumno de la Escuela de Post-grado de la Universidad Católica de Santa María. El objetivo de este estudio es: “Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Maritza Campos Diaz, Arequipa, 2025”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de una cédula o completarlas. Responder tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Gino José Ruelas Chirinos. He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

---

Nombre del Participante

---

Firma del Participante

---

Fecha

ANEXO N° 02

MATRIZ DE SISTEMATIZACION

N	Datos Sociodemográficos						Exigencias Psicológicas																												
	Eda	Gen	E.C.	T.S.	V.L.	Car	CU1	CU2	CU3	CU4	CU5	CU6	CU7	RP	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	RP	EM1	EM2	RP	EE1	EE2	RP	ES1	ES2	ES3	ES4	RP	
1	5	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	M	3	2	2	3	2	2	3	3	M	2	2	A	2	2	A	4	4	4	3	A	
2	4	1	2	2	1	1	1	0	1	0	1	2	1	B	2	3	3	4	4	3	4	2	A	3	2	A	2	1	M	4	3	4	4	A	
3	3	2	1	1	1	5	4	4	3	2	4	4	3	A	4	3	2	4	2	4	4	3	A	4	4	A	2	1	M	3	3	3	3	M	
4	4	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	A	4	3	2	3	2	4	3	4	A	3	3	A	3	3	A	4	3	4	4	A	
5	2	2	1	1	2	5	2	2	1	1	1	2	1	M	2	1	2	2	1	2	1	2	B	2	1	M	1	0	B	3	3	3	3	M	
6	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	M	3	3	2	4	2	4	3	3	M	4	3	A	4	3	A	4	3	4	4	A	
7	5	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	B	3	3	1	2	2	2	1	2	B	1	0	B	1	0	B	2	3	2	3	B	
8	2	2	1	1	2	8	1	0	1	0	1	2	1	B	2	1	0	2	0	2	2	1	B	4	3	A	1	0	B	2	2	1	1	B	
9	3	2	2	1	1	1	1	0	2	1	2	2	2	M	2	4	3	4	4	2	4	2	A	3	3	A	0	0	B	4	3	4	4	A	
10	4	1	1	1	1	5	2	1	2	3	2	2	2	A	2	1	2	2	1	2	1	2	B	2	2	A	1	1	M	2	2	1	2	B	
11	5	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	M	3	3	1	4	1	4	4	3	M	2	3	A	2	2	A	4	4	4	3	A	
12	2	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	1	B	2	3	0	2	0	2	2	3	B	1	0	B	2	1	M	3	3	3	3	M	
13	3	2	1	1	2	2	0	1	1	0	1	2	1	B	0	1	0	0	0	1	0	1	B	2	2	A	1	1	M	4	3	4	4	A	
14	2	1	1	1	2	2	1	0	1	0	1	2	1	B	4	3	1	3	1	3	4	3	M	3	4	A	3	4	A	3	4	4	4	A	
15	4	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	M	3	3	2	1	2	1	1	2	B	2	2	A	2	2	A	3	4	4	4	A	
16	3	1	2	1	1	1	2	1	2	0	2	1	2	M	0	1	0	0	0	1	0	1	B	1	0	B	0	0	B	1	2	2	1	B	
17	3	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	1	2	M	3	1	1	2	1	2	3	1	B	2	1	M	1	0	B	3	4	4	4	A	
18	4	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	4	2	A	4	3	3	4	2	4	3	3	A	2	1	M	2	1	M	3	4	4	4	A	
19	5	2	2	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	B	2	1	2	1	1	2	1	2	B	4	3	A	2	1	M	2	1	1	2	B	
20	5	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	M	4	3	1	3	1	3	4	3	M	3	4	A	3	4	A	3	4	4	4	A	
21	3	1	2	1	1	8	1	1	1	0	1	1	1	B	2	1	0	2	0	2	2	1	B	1	0	B	1	0	B	2	2	1	1	B	
22	4	2	2	2	1	3	4	3	3	1	4	3	3	A	4	3	3	4	2	4	3	3	A	4	3	A	4	3	A	4	3	3	3	M	
23	5	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	M	3	3	2	4	2	4	3	3	M	2	2	A	1	1	M	4	4	4	3	A	
24	3	2	1	1	1	5	4	3	4	2	4	3	4	A	3	4	2	4	2	4	3	4	A	4	3	A	4	3	A	4	3	4	4	A	
25	5	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	B	2	1	0	2	0	2	0	2	1	B	1	0	B	1	0	B	3	3	3	3	M
26	4	2	1	1	1	9	1	1	1	0	0	1	1	B	2	1	0	2	0	2	2	1	B	2	2	A	1	0	B	2	2	1	1	B	
27	5	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	A	3	4	2	2	2	2	3	2	M	2	2	A	2	1	M	4	3	4	4	A	
28	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	M	3	2	2	2	2	2	4	3	M	2	3	A	2	2	A	3	4	4	4	A	
29	2	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	B	1	2	2	1	1	2	1	2	B	1	0	B	2	1	M	3	2	2	1	B	
30	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	3	4	3	A	4	3	2	3	2	3	4	3	M	3	4	A	3	4	A	4	4	4	3	A	

N	Datos Sociodemográficos						Exigencias Psicológicas																												
	Eda	Gen	E.C.	T.S.	V.L.	Car	CU1	CU2	CU3	CU4	CU5	CU6	CU7	RP	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	RP	EM1	EM2	RP	EE1	EE2	RP	ES1	ES2	ES3	ES4	RP	
31	3	1	2	1	1	10	1	2	2	0	1	2	2	M	2	2	0	1	0	1	2	2	B	1	2	M	1	0	B	1	2	2	2	2	B
32	4	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	M	3	3	2	3	2	3	2	3	M	3	3	A	2	1	M	4	3	4	4	4	A
33	4	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	B	2	3	2	1	2	3	2	3	B	1	0	B	1	0	B	3	3	3	3	3	M
34	4	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	M	2	1	0	2	0	2	2	1	B	3	3	A	3	3	A	4	3	4	4	4	A
35	3	2	1	1	1	7	1	1	1	0	1	1	1	B	2	1	0	2	0	2	2	1	B	2	1	M	2	1	M	2	2	1	1	1	B
36	5	2	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	M	2	1	0	2	0	2	2	1	B	2	1	M	1	1	M	4	4	3	4	4	A
37	3	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	B	2	2	0	2	0	2	2	2	B	1	0	B	1	0	B	2	2	2	2	2	B
38	3	2	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	B	3	3	1	3	1	3	4	3	M	1	0	B	2	2	A	4	4	4	4	3	A
39	4	2	2	2	1	5	2	3	1	2	2	3	1	A	3	3	2	3	2	3	3	3	M	2	1	M	2	1	M	4	3	4	4	4	A
40	5	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	B	2	1	2	1	1	2	2	3	B	1	0	B	1	0	B	4	3	3	3	3	M
41	2	2	1	1	2	8	1	1	1	0	1	1	1	B	2	1	0	2	0	2	2	1	B	1	1	M	1	1	M	2	2	1	1	1	B
42	1	1	1	1	2	10	1	1	1	0	1	1	1	B	2	2	0	1	0	1	2	2	B	1	0	B	1	0	B	1	2	2	2	2	B
43	2	1	1	1	2	5	1	2	1	2	2	1	1	M	3	3	2	3	2	3	2	3	M	4	3	A	2	1	M	3	4	3	3	3	M
44	5	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	M	2	2	0	1	0	1	2	2	B	1	0	B	1	0	B	4	3	4	4	4	A
45	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	B	2	1	2	1	1	2	1	3	B	2	1	M	1	0	B	4	3	4	4	4	A
46	1	2	2	1	2	5	3	2	3	2	3	2	3	A	4	3	2	3	3	3	2	3	M	3	2	A	2	1	M	3	2	2	2	2	B
47	4	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	M	3	3	2	4	2	2	3	2	M	3	2	A	2	1	M	4	3	4	4	4	A
48	4	1	2	2	1	6	2	2	1	0	2	2	1	M	2	1	0	2	0	2	2	1	B	1	0	B	1	0	B	3	3	3	3	3	M
49	3	2	1	1	1	5	3	4	3	2	3	4	3	A	4	3	2	3	2	3	4	3	M	3	4	A	3	4	A	3	4	3	3	3	M
50	2	1	2	1	2	10	2	1	1	0	1	1	1	B	2	3	2	3	2	3	3	2	M	1	0	B	1	0	B	2	1	2	2	2	B
51	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	A	2	3	1	3	1	3	4	3	M	3	2	A	2	2	A	4	4	3	4	4	A
52	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	M	2	3	3	4	4	3	4	2	A	3	3	A	2	1	M	3	4	4	4	4	A
53	2	2	2	1	2	3	4	4	3	2	4	4	3	A	4	3	2	4	2	4	4	3	A	4	4	A	4	4	A	4	4	3	4	4	A
54	4	2	2	1	1	9	2	2	1	0	2	2	1	M	2	1	0	2	0	2	2	1	B	2	1	M	0	1	B	2	2	1	1	1	B
55	4	1	1	1	2	2	3	3	4	2	3	3	4	A	3	4	2	3	2	3	3	4	M	3	3	A	3	3	A	3	3	4	4	4	M
56	4	2	2	1	1	5	2	1	2	1	1	2	2	M	2	1	2	1	1	2	1	4	B	1	2	M	2	1	M	4	4	3	4	4	A
57	4	1	1	1	1	10	1	0	1	0	2	0	1	B	2	1	0	2	0	2	2	1	B	1	0	B	0	1	B	2	2	3	2	2	B
58	4	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	M	2	3	1	3	1	3	4	3	M	3	2	A	3	2	A	3	4	4	4	4	A
59	2	1	1	1	2	10	1	1	2	0	1	1	1	B	1	2	0	2	0	2	1	2	B	1	0	B	0	1	B	2	1	2	2	2	B
60	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	A	3	3	2	4	2	4	3	3	M	2	1	M	2	1	M	4	4	4	4	4	A
61	2	2	1	1	2	5	3	2	3	2	3	2	2	A	2	1	2	1	1	2	1	3	B	2	2	A	2	1	M	3	3	3	3	3	M
62	5	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	A	3	3	2	3	2	3	3	3	M	2	1	M	2	1	M	3	4	4	4	4	A
63	3	2	1	1	2	5	2	1	2	1	1	2	1	M	4	4	2	3	2	3	4	4	A	1	0	B	1	0	B	3	3	3	3	3	M

N	Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo																																		
	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	RP	CT1	CT2	CT3	CT4	RP	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7	RP	ST1	ST2	ST3	RP	IE1	IE2	IE3	IE4	RP	RL1	RL2	RL3	RL4	RP
1	3	2	2	1	2	1	3	M	2	1	2	2	M	1	1	2	2	2	0	1	M	0	1	0	M	1	0	1	1	B	0	1	0	1	M
2	2	1	2	1	2	1	1	B	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	1	0	0	1	B	1	0	0	1	M
3	3	2	3	3	3	2	2	A	2	3	3	2	A	1	2	3	2	2	1	1	A	0	1	0	M	2	1	2	1	M	0	0	0	0	B
4	4	3	2	2	2	1	3	A	1	1	1	2	M	1	2	1	3	1	0	1	M	0	0	0	B	1	1	1	1	M	0	0	1	0	M
5	4	2	3	2	2	2	1	A	0	1	1	1	B	1	0	1	0	1	1	1	B	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	0	0	0	B
6	3	2	3	2	2	2	2	A	2	2	3	2	A	1	0	1	0	1	1	1	B	0	1	0	M	1	0	1	1	B	0	1	0	1	M
7	2	2	3	2	3	2	1	M	3	1	2	1	M	1	2	1	2	1	0	1	M	0	0	0	B	1	1	1	1	M	0	0	0	0	B
8	2	1	2	1	2	1	1	B	1	1	0	1	B	1	1	2	2	1	0	1	M	0	1	0	M	0	0	0	0	B	0	0	0	0	B
9	4	3	3	2	3	3	2	A	0	1	0	1	B	1	0	1	0	1	1	1	B	0	0	0	B	0	1	0	0	B	0	1	0	0	M
10	3	2	2	2	2	1	3	M	2	2	3	2	A	1	1	3	2	2	0	1	A	0	1	0	M	2	1	1	1	M	0	1	1	0	M
11	3	2	3	2	2	2	1	M	0	0	1	1	B	1	0	0	0	1	0	1	B	0	0	0	B	1	0	0	1	B	0	0	0	0	B
12	2	1	2	1	2	1	1	B	0	1	0	1	B	1	1	2	2	2	0	1	M	0	1	0	M	3	1	2	2	M	0	1	1	0	M
13	4	2	3	2	2	2	1	A	2	1	2	2	M	1	1	0	0	2	0	1	B	0	0	0	B	0	1	1	0	B	0	1	1	0	M
14	4	2	3	2	3	2	1	A	0	1	0	1	B	1	0	1	0	1	1	1	B	0	1	0	M	1	1	1	1	M	0	0	0	0	B
15	2	2	3	2	3	2	1	M	1	1	0	1	B	1	1	0	1	1	0	1	B	0	1	0	M	1	0	0	1	B	0	0	0	0	B
16	2	2	3	2	3	1	2	M	1	2	2	2	M	0	1	1	1	1	0	1	B	0	0	0	B	0	1	1	0	B	1	0	0	1	M
17	2	2	2	1	2	1	1	B	1	0	0	1	B	1	2	2	1	1	1	1	M	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	0	0	0	B
18	4	2	3	2	3	1	2	A	2	2	3	2	A	1	1	0	1	1	0	1	B	0	0	0	B	1	1	1	1	M	0	0	0	0	B
19	2	2	2	1	2	1	2	M	1	1	2	1	M	1	2	1	3	0	1	1	M	0	1	0	M	1	0	1	0	B	0	0	0	0	B
20	3	2	2	1	2	2	2	M	0	1	1	1	B	1	0	0	1	1	0	1	B	0	0	0	B	1	0	0	0	B	1	0	1	0	M
21	2	1	0	2	2	1	2	B	1	1	0	1	B	1	0	1	2	1	0	1	M	0	0	0	B	1	0	0	1	B	0	0	0	0	B
22	2	2	1	1	2	2	1	B	1	1	0	1	B	1	1	0	1	1	0	1	B	0	0	0	B	1	0	1	1	B	1	0	1	0	M
23	3	2	2	1	2	1	3	M	2	1	3	2	M	1	2	1	1	2	1	1	M	0	1	0	M	0	0	1	0	B	1	0	1	0	M
24	4	2	3	2	3	1	2	A	2	1	3	2	M	1	3	3	4	3	2	1	A	0	1	0	M	2	2	2	2	M	1	0	1	0	M
25	2	1	2	1	2	1	1	B	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	0	0	0	B
26	1	2	1	1	2	1	1	B	0	0	1	1	B	1	0	1	1	2	1	1	M	0	0	0	B	2	2	1	2	M	0	0	0	0	B
27	2	2	2	1	2	1	2	M	2	1	2	2	M	0	1	1	0	0	1	1	B	0	1	0	M	0	1	0	0	B	1	0	1	0	M
28	3	2	2	3	2	1	2	M	2	2	3	4	A	0	1	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	3	1	2	2	M	0	0	0	0	B
29	3	2	2	1	2	1	3	M	2	2	3	2	A	2	1	2	1	2	1	1	A	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	1	1	0	M
30	2	2	2	2	2	1	2	M	2	2	3	2	A	1	1	2	1	2	0	1	M	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	0	0	0	B

N	Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo																																		
	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	RP	CT1	CT2	CT3	CT4	RP	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7	RP	ST1	ST2	ST3	RP	IE1	IE2	IE3	IE4	RP	RL1	RL2	RL3	RL4	RP
31	2	1	2	1	2	1	1	B	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	0	0	0	B
32	2	1	2	2	2	1	1	B	2	1	3	2	M	0	0	1	0	0	0	1	B	0	1	0	M	2	1	2	2	M	1	0	1	0	M
33	2	2	1	2	2	2	1	M	0	1	1	0	B	1	2	2	2	1	0	1	M	0	0	0	B	1	1	0	1	B	0	1	0	1	M
34	4	3	3	2	3	3	2	A	2	3	2	3	A	0	1	1	0	0	0	1	B	0	0	0	B	3	1	2	2	M	0	1	1	0	M
35	2	2	1	1	1	2	2	B	0	1	0	1	B	1	0	1	2	1	0	1	M	0	0	0	B	1	0	0	1	B	0	0	0	0	B
36	2	2	1	2	2	1	2	M	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	1	0	M	1	1	0	1	B	0	0	0	0	B
37	2	2	1	1	1	2	2	B	0	1	1	1	B	1	2	1	2	1	2	1	A	0	0	0	B	2	3	1	1	M	0	0	0	0	B
38	4	3	3	2	3	3	2	A	2	1	1	4	M	1	1	0	0	2	0	1	B	0	0	0	B	1	1	0	0	B	0	1	0	1	M
39	2	2	1	1	2	2	1	B	0	1	1	0	B	1	2	3	3	2	1	1	A	0	1	0	M	1	0	1	1	B	0	0	0	0	B
40	2	2	1	1	2	2	1	B	1	1	0	1	B	1	0	1	0	1	0	1	B	0	0	0	B	1	1	0	1	B	1	0	1	0	M
41	2	1	1	2	1	1	2	B	0	1	0	1	B	1	1	0	2	1	0	1	M	0	1	0	M	0	1	0	1	B	0	0	0	0	B
42	1	2	1	2	1	1	2	B	0	1	0	1	B	1	1	2	2	2	0	1	M	0	0	0	B	3	1	2	2	M	0	0	0	0	B
43	4	2	3	4	2	3	2	A	2	4	3	2	A	2	3	3	4	3	2	1	A	0	1	0	M	1	1	1	1	M	1	0	1	0	M
44	2	2	3	2	1	2	2	M	1	0	0	1	B	1	1	2	0	0	0	1	B	0	0	0	B	0	1	0	0	B	1	0	0	1	M
45	3	2	2	1	2	1	2	M	1	2	1	2	M	1	0	1	0	1	2	1	M	0	0	0	B	1	2	1	1	M	0	0	0	0	B
46	3	4	3	4	2	3	2	A	2	2	3	4	A	1	2	2	1	2	1	2	A	1	0	0	M	1	0	0	1	B	0	1	1	0	M
47	3	2	2	1	2	1	3	M	2	1	3	2	M	1	1	2	1	2	0	1	M	0	0	0	B	1	0	0	1	B	0	0	1	0	M
48	2	2	1	2	1	2	1	B	0	1	0	1	B	1	1	2	2	2	0	1	M	0	0	0	B	0	1	1	0	B	0	1	0	0	M
49	4	2	3	2	3	2	1	A	2	2	1	2	M	1	2	3	2	2	1	1	A	0	0	1	M	1	0	0	1	B	0	0	0	0	B
50	2	2	3	2	1	2	2	M	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	1	1	1	1	M	0	0	0	0	B
51	2	2	1	2	1	2	1	B	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	1	0	0	M
52	2	1	2	2	1	1	1	B	2	2	3	4	A	1	1	0	2	0	0	1	B	0	0	0	B	3	1	2	2	M	0	0	0	0	B
53	2	2	2	1	2	1	2	M	2	1	2	2	M	1	2	2	1	2	0	1	M	0	1	0	M	2	1	2	2	M	0	1	1	0	M
54	2	1	0	2	2	1	2	B	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	1	1	B	0	0	0	B	1	0	1	0	B	0	0	0	0	B
55	4	3	3	2	3	3	2	A	2	2	3	4	A	1	1	0	2	0	0	1	B	0	0	0	B	1	1	1	1	M	1	0	1	0	M
56	3	1	1	1	2	2	1	B	2	4	3	4	A	1	1	1	2	1	1	1	M	0	0	0	B	1	1	2	1	M	0	0	0	0	B
57	2	1	0	2	2	1	2	B	1	2	2	2	M	1	1	1	2	1	1	1	M	0	0	0	B	2	3	1	2	M	1	0	1	0	M
58	2	2	1	2	1	2	1	B	1	0	1	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	1	0	1	1	B	0	0	0	0	B
59	2	2	1	2	1	2	1	B	0	1	1	0	B	1	1	2	2	2	0	1	M	0	1	0	M	0	1	0	0	B	0	0	0	0	B
60	3	3	4	2	3	4	3	A	2	4	3	4	A	1	1	0	2	0	0	1	B	0	0	0	B	1	0	0	1	B	0	0	0	0	B
61	2	2	2	1	2	1	2	M	2	1	2	2	M	1	2	1	1	2	1	1	M	0	1	0	M	1	2	1	1	M	0	1	0	1	M
62	2	2	1	1	2	2	1	B	1	0	0	1	B	1	0	1	1	0	0	1	B	0	0	0	B	1	0	1	1	B	1	0	1	0	M
63	4	2	3	2	2	2	1	A	3	2	3	2	A	3	3	3	3	3	3	3	A	0	0	0	B	1	1	1	1	M	0	0	0	0	B

N	Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo																										Compensaciones					
	CR1	CR2	CR3	CR4	CR5	RP	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	RP	RS1	RS2	RS3	RS4	RS5	RP	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RP	ET1	ET2	ET3	ET4	ET5	RP
1	0	1	0	1	0	B	1	2	1	2	1	1	M	0	1	0	1	0	B	1	1	1	2	1	1	M	1	2	1	1	2	M
2	0	1	1	0	0	B	4	2	2	1	3	1	A	1	1	2	1	2	M	0	0	1	0	1	0	B	2	3	2	3	2	A
3	1	2	1	1	2	M	3	2	4	2	4	2	A	0	1	0	1	0	B	0	0	1	0	1	0	B	3	3	3	2	2	A
4	0	0	1	0	0	B	2	3	4	3	3	2	A	1	2	1	1	1	M	1	2	1	1	1	0	M	2	3	3	2	2	A
5	1	2	1	1	0	M	1	1	1	1	1	1	M	1	2	1	1	2	M	1	1	1	2	1	1	M	3	2	3	3	2	A
6	0	1	0	1	0	B	2	2	3	2	4	1	A	0	1	0	1	0	B	1	2	1	1	1	1	M	1	2	2	1	2	A
7	1	2	1	1	0	M	1	2	2	3	2	1	A	1	2	2	1	2	A	0	1	0	0	1	0	B	1	2	1	2	1	M
8	0	1	0	1	0	B	0	1	0	1	0	1	B	1	0	1	1	1	M	0	0	1	0	1	0	B	1	1	2	1	1	M
9	0	0	2	1	0	B	3	1	3	2	4	1	A	0	1	0	1	0	B	1	1	2	1	2	1	A	2	0	1	0	1	M
10	1	1	2	1	1	M	3	2	2	3	3	2	A	2	1	2	2	2	A	2	3	2	3	2	1	A	3	2	3	2	2	A
11	0	1	1	0	0	B	3	2	3	2	3	1	A	0	1	0	1	0	B	0	0	1	0	1	0	B	0	0	0	0	1	B
12	1	2	1	1	0	M	2	3	2	3	3	2	A	2	3	2	3	2	A	0	0	1	0	1	0	B	1	1	2	1	2	M
13	2	1	1	1	2	M	2	3	3	2	3	1	A	3	1	3	2	1	A	0	0	1	0	1	0	B	1	1	2	1	1	M
14	1	2	1	1	0	M	1	1	1	1	1	1	M	1	2	1	1	2	M	0	0	1	0	1	0	B	3	2	3	2	2	A
15	0	1	2	1	0	M	1	0	1	2	0	1	M	0	1	0	1	0	B	1	1	2	1	1	0	M	2	3	2	3	2	A
16	0	2	1	1	0	M	1	0	1	0	1	1	B	0	1	0	1	0	B	1	2	1	0	1	0	M	2	3	2	3	2	A
17	0	1	1	1	0	B	1	0	1	0	1	1	B	1	0	0	1	1	B	1	0	1	0	1	0	M	0	1	1	0	1	B
18	0	1	2	1	0	M	1	0	1	1	0	1	B	1	0	1	1	1	M	0	0	1	0	1	0	B	2	2	3	2	3	A
19	0	1	0	1	0	B	1	1	1	1	0	1	M	1	0	1	0	1	B	1	1	2	1	1	0	M	1	0	1	0	1	B
20	0	0	2	1	0	B	2	1	1	2	1	1	M	1	0	1	0	1	B	0	0	1	0	1	0	B	0	0	1	0	0	B
21	1	1	2	1	1	M	1	0	1	0	0	1	B	0	0	1	1	0	B	1	1	0	0	0	0	B	0	1	1	1	1	M
22	1	0	2	0	1	M	1	2	1	0	1	2	M	1	1	0	1	1	M	1	0	1	0	1	0	M	0	1	1	0	1	B
23	0	1	2	1	0	M	3	2	2	2	4	1	A	0	1	0	1	0	B	0	0	1	0	1	0	B	2	2	3	2	2	A
24	0	1	2	2	0	M	3	2	2	2	3	2	A	2	2	3	2	2	A	3	2	3	3	2	3	A	3	3	2	3	2	A
25	0	1	2	0	0	B	1	0	1	0	1	1	B	1	1	1	1	1	M	1	1	1	1	1	1	M	0	0	1	0	0	B
26	0	1	0	1	0	B	1	1	2	1	2	1	M	1	1	1	1	0	M	0	0	1	1	0	0	B	0	1	0	1	0	B
27	0	1	2	1	0	M	2	3	2	3	3	2	A	3	2	3	2	2	A	1	1	1	1	1	1	M	2	2	3	2	2	A
28	0	0	1	1	0	B	4	1	2	2	4	1	A	0	1	0	1	0	B	0	0	1	0	1	0	B	0	0	1	0	0	B
29	0	1	1	1	1	M	1	1	1	1	0	1	M	1	1	0	1	1	M	1	1	1	0	1	2	M	3	2	2	2	2	A
30	0	1	0	1	0	B	1	0	1	1	0	1	B	1	1	0	1	1	M	1	2	1	1	1	0	M	1	0	1	1	0	B

N	Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo																										Compensaciones					
	CR1	CR2	CR3	CR4	CR5	RP	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	RP	RS1	RS2	RS3	RS4	RS5	RP	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RP	ET1	ET2	ET3	ET4	ET5	RP
31	1	0	0	0	1	B	0	1	0	1	0	1	B	0	1	0	1	0	B	1	1	2	1	1	0	M	0	1	1	1	1	M
32	0	1	2	1	0	M	1	2	2	2	2	2	A	0	1	0	1	0	B	1	2	1	0	1	0	M	1	2	1	1	2	M
33	1	0	1	1	0	B	1	0	1	0	1	1	B	1	0	0	1	1	B	1	0	0	0	1	0	B	1	2	1	2	1	M
34	0	1	2	1	0	M	0	1	0	1	1	1	B	2	0	1	1	1	M	1	0	1	1	1	1	M	0	0	0	0	1	B
35	0	1	1	0	1	B	1	2	1	1	1	1	M	1	0	1	0	1	B	0	0	1	0	1	0	B	1	1	1	2	1	M
36	0	1	1	1	1	M	2	2	2	2	2	1	A	1	0	1	0	1	B	1	1	1	2	1	0	M	1	1	1	1	1	M
37	1	2	1	2	1	M	1	2	2	1	2	1	M	2	0	1	1	1	M	1	0	0	0	1	0	B	1	1	2	1	1	M
38	0	1	1	0	0	B	4	1	2	1	3	1	A	0	1	0	1	0	B	1	0	0	1	0	1	M	0	0	1	0	0	B
39	0	1	0	1	0	B	1	0	1	1	0	1	B	0	1	1	0	1	B	1	1	1	1	1	1	M	2	1	0	0	1	M
40	0	2	2	1	0	M	2	2	2	2	2	1	A	1	2	1	1	1	M	1	2	1	1	1	1	M	1	0	0	1	1	B
41	0	0	1	0	0	B	1	0	1	1	0	1	B	0	0	1	1	0	B	1	0	0	0	1	0	B	1	0	1	1	1	M
42	1	2	1	1	0	M	1	1	0	1	1	1	M	1	2	1	1	2	M	1	2	1	0	1	0	M	1	1	1	1	1	M
43	0	1	1	1	1	M	3	2	3	2	3	3	A	2	3	2	3	2	A	0	1	0	0	1	0	B	2	3	2	3	2	A
44	0	2	2	1	0	M	1	0	2	2	0	1	M	0	1	0	0	1	B	1	0	0	0	1	0	B	1	2	3	3	1	A
45	1	1	1	0	1	M	1	1	0	1	1	1	M	1	1	3	1	1	M	1	1	1	2	1	1	M	1	0	1	1	1	M
46	1	1	0	1	1	M	3	3	3	2	3	3	A	3	2	3	2	3	A	2	3	2	3	2	3	A	2	3	3	3	2	A
47	0	2	1	1	0	M	2	1	2	3	1	2	A	2	1	0	2	1	M	1	1	2	1	1	1	M	2	3	2	3	2	A
48	0	0	2	1	0	B	0	1	0	1	1	1	B	0	1	0	1	0	B	1	0	0	0	1	0	B	0	1	1	1	0	B
49	1	1	1	1	1	M	3	2	2	1	4	1	A	2	2	3	2	2	A	3	2	3	3	2	3	A	2	3	3	3	2	A
50	0	1	0	1	0	B	1	1	0	1	1	0	B	0	1	0	1	0	B	1	0	1	0	0	0	B	1	2	1	1	0	M
51	0	0	1	1	0	B	4	1	3	1	2	1	A	1	1	2	3	1	A	1	0	0	0	1	0	B	1	1	1	0	1	M
52	0	1	1	1	0	B	1	2	1	1	2	1	M	2	0	2	3	0	M	1	0	0	0	1	0	B	0	0	0	0	1	B
53	1	1	2	1	1	M	1	3	2	3	2	1	A	1	1	0	1	1	M	1	1	1	2	1	1	M	3	2	3	3	2	A
54	1	2	1	2	1	M	0	1	0	1	0	0	B	0	1	0	1	0	B	0	1	0	0	1	0	B	0	1	0	1	0	B
55	0	2	2	1	0	M	2	2	2	2	2	2	A	1	2	1	1	2	M	1	2	1	0	1	0	M	2	2	3	2	2	A
56	0	1	0	1	0	B	1	0	1	1	0	1	B	1	1	0	1	1	M	0	1	0	1	0	0	B	2	1	1	1	2	M
57	1	2	1	1	1	M	1	1	0	1	1	1	M	1	2	2	1	1	M	1	1	2	1	1	0	M	1	2	1	2	1	M
58	0	0	2	1	0	B	1	0	1	0	1	1	B	1	1	1	1	1	M	0	1	0	0	1	0	B	2	3	2	3	2	A
59	1	0	1	0	1	B	0	1	1	1	0	1	B	1	0	0	1	0	B	0	1	0	0	1	0	B	1	1	2	2	1	M
60	0	2	2	1	0	M	1	1	2	1	0	1	M	1	0	1	0	1	B	1	2	1	1	1	0	M	1	1	1	1	1	M
61	1	2	1	1	0	M	1	1	1	1	1	1	M	1	2	1	1	2	M	1	1	1	0	1	2	M	2	3	3	3	2	A
62	1	1	2	2	0	M	2	2	2	2	2	1	A	1	1	2	1	2	M	1	1	2	0	1	0	M	3	2	3	3	3	A
63	0	1	2	1	0	M	2	2	2	2	2	2	A	3	2	3	2	3	A	1	1	1	2	1	1	M	2	3	3	3	2	A

N	Compensaciones										Doble Presencia			Potencial Humano														
	IC1	IC2	IC3	IC4	IC5	RP	IT1	IT2	IT3	RP	DP1	DP2	RP	7	19	CL	4	5	12	17	CL	11	16	21	CL	18	25	CL
1	1	2	1	2	1	M	0	0	0	B	1	1	M	2	1	NS	2	2	2	2	PM	1	2	1	NS	3	3	PM
2	0	0	1	0	0	B	0	0	0	B	0	0	B	2	3	PM	3	3	3	3	S	3	2	2	PM	4	3	S
3	2	3	3	2	3	A	0	1	0	M	0	0	B	2	1	NS	2	1	2	2	NS	1	1	1	NS	4	2	PM
4	1	0	1	0	1	B	1	1	1	M	1	1	M	2	1	NS	2	2	2	2	PM	2	2	1	NS	2	1	NS
5	1	2	3	2	2	A	1	0	1	M	2	1	M	3	3	PM	2	3	2	2	PM	1	2	2	NS	3	2	PM
6	1	2	3	2	2	A	0	0	0	B	2	1	M	2	1	NS	3	3	3	3	S	2	1	1	NS	3	3	PM
7	0	1	0	0	0	B	0	0	0	B	1	1	M	2	1	NS	3	2	3	3	PM	2	2	1	NS	3	3	PM
8	1	0	1	0	1	B	1	0	1	M	0	0	B	4	2	PM	3	3	3	3	S	3	3	1	PM	4	3	S
9	0	0	0	1	0	B	0	0	0	B	0	0	B	2	1	NS	3	3	3	3	S	4	3	1	PM	4	4	S
10	1	2	3	2	1	M	1	2	1	M	2	2	A	2	1	NS	2	2	3	2	PM	2	1	1	NS	4	3	S
11	1	0	1	1	1	M	0	0	1	M	0	0	B	2	1	NS	3	3	3	3	S	3	4	3	S	4	4	S
12	2	2	3	2	2	A	0	0	0	B	0	0	B	2	1	NS	3	3	3	3	S	3	2	1	PM	4	3	S
13	1	2	1	2	1	M	1	0	1	M	2	2	A	1	1	NS	3	3	3	3	S	1	1	1	NS	1	1	NS
14	1	2	2	2	1	M	0	0	0	B	1	2	M	4	2	PM	1	1	2	2	NS	2	1	1	NS	4	3	S
15	1	2	1	2	1	M	1	0	1	M	1	1	M	3	2	PM	1	2	1	1	NS	2	1	1	NS	2	1	NS
16	0	0	0	0	0	B	0	0	0	B	0	0	B	4	3	S	3	3	3	3	S	2	2	1	NS	4	3	S
17	1	2	1	2	1	M	0	1	1	M	0	0	B	4	3	S	2	2	3	3	PM	1	2	2	NS	3	3	PM
18	2	2	3	2	2	A	1	1	1	M	0	0	B	2	1	NS	2	1	1	2	NS	3	1	1	NS	3	2	PM
19	1	2	1	2	1	M	0	0	0	B	0	0	B	3	3	PM	2	3	4	3	S	1	2	1	NS	4	3	S
20	0	0	0	1	0	B	0	0	0	B	0	0	B	3	3	PM	3	3	3	3	S	3	3	4	S	4	3	S
21	0	1	0	1	0	B	0	0	0	B	1	1	M	4	3	S	3	3	2	4	S	3	3	1	PM	4	4	S
22	2	3	3	2	2	A	0	0	0	B	0	0	B	1	2	NS	3	3	3	3	S	3	4	3	S	4	4	S
23	1	2	3	2	1	M	1	2	1	M	2	1	M	2	1	NS	2	2	2	2	PM	2	1	1	NS	2	2	PM
24	3	2	3	3	2	A	0	0	0	B	2	3	A	2	1	NS	1	1	1	2	NS	1	1	1	NS	3	2	PM
25	0	1	0	0	0	B	0	0	0	B	0	0	B	4	3	S	2	3	1	2	PM	3	4	3	S	4	4	S
26	1	0	1	2	1	M	1	1	1	M	0	0	B	4	2	PM	3	3	3	3	S	3	4	3	S	4	3	S
27	2	2	2	2	2	A	0	0	0	B	0	0	B	2	1	NS	1	1	1	2	NS	2	2	1	NS	3	2	PM
28	0	1	0	1	0	B	0	0	0	B	0	0	B	2	1	NS	3	3	3	3	S	2	2	2	PM	3	2	PM
29	2	2	3	2	1	A	1	0	1	M	2	1	M	2	3	PM	2	2	2	2	PM	2	1	1	NS	4	3	S
30	1	2	1	2	1	M	1	0	1	M	0	0	B	1	2	NS	3	2	3	3	PM	3	4	4	S	3	3	PM

N	Compensaciones										Doble Presencia			Potencial Humano														
	IC1	IC2	IC3	IC4	IC5	RP	IT1	IT2	IT3	RP	DP1	DP2	RP	7	19	CL	4	5	12	17	CL	11	16	21	CL	18	25	CL
31	0	0	0	0	0	B	0	0	0	B	0	0	B	4	3	S	3	4	3	3	S	3	3	1	PM	4	4	S
32	1	2	1	2	1	M	0	1	0	M	1	1	M	2	1	NS	1	2	1	1	NS	1	1	1	NS	4	4	S
33	1	1	2	2	1	M	0	0	0	B	0	0	B	4	4	S	2	2	2	3	PM	3	3	1	PM	4	4	S
34	0	0	1	0	0	B	0	0	0	B	0	0	B	1	2	NS	1	2	2	2	NS	4	3	3	S	4	3	S
35	1	0	1	0	1	B	1	0	1	M	1	1	M	4	3	S	3	3	3	3	S	4	4	3	S	4	4	S
36	0	0	1	0	0	B	0	0	0	B	1	1	M	2	1	NS	2	2	2	2	PM	1	2	1	NS	2	2	PM
37	1	2	1	2	1	M	0	0	0	B	0	0	B	4	4	S	3	3	3	3	S	4	1	1	PM	3	4	S
38	1	1	1	1	0	M	0	0	0	B	0	0	B	2	1	NS	2	3	2	2	PM	3	3	4	S	4	3	S
39	2	2	1	2	1	M	0	0	0	B	0	0	B	1	2	NS	2	3	4	3	S	2	1	1	NS	4	3	S
40	2	3	3	3	2	A	0	1	0	M	0	0	B	2	1	NS	3	3	2	3	PM	4	3	4	S	3	3	PM
41	0	0	1	0	0	B	0	1	0	M	0	0	B	4	3	S	2	3	2	4	PM	3	4	1	PM	4	4	S
42	1	2	3	2	2	A	1	2	1	M	0	0	B	3	4	S	3	3	3	4	S	4	3	1	PM	4	4	S
43	2	2	3	2	3	A	1	2	1	M	2	1	M	2	1	NS	1	1	1	2	NS	2	1	1	NS	4	2	PM
44	0	0	1	0	0	B	0	0	0	B	0	0	B	2	2	PM	1	1	1	1	NS	2	2	2	PM	3	2	PM
45	1	0	1	0	1	B	0	0	0	B	0	0	B	1	2	NS	2	3	4	3	S	1	2	1	NS	4	3	S
46	2	2	1	2	1	M	0	1	0	M	2	1	M	2	1	NS	1	1	2	1	NS	2	2	1	NS	4	2	PM
47	2	3	3	3	2	A	0	1	0	M	1	1	M	2	1	NS	3	3	3	3	S	2	2	1	NS	4	3	S
48	2	2	3	2	2	A	0	0	0	B	0	0	B	4	4	S	2	2	3	3	PM	4	3	3	S	3	4	S
49	1	2	1	2	1	M	0	1	1	M	2	2	A	3	3	PM	1	1	1	2	NS	1	1	1	NS	3	2	PM
50	1	2	1	2	1	M	0	0	0	B	0	0	B	4	4	S	3	4	4	4	S	4	3	1	PM	4	4	S
51	1	1	1	2	0	M	0	1	1	M	0	0	B	3	2	PM	3	3	3	3	S	3	4	3	S	4	4	S
52	0	0	1	0	0	B	0	0	0	B	0	0	B	3	2	PM	3	3	3	3	S	3	4	3	S	4	3	S
53	1	2	1	2	1	M	0	1	1	M	0	0	B	2	1	NS	3	3	3	3	S	2	1	1	NS	2	1	NS
54	1	1	0	1	1	M	0	0	0	B	1	0	M	4	3	S	3	3	3	4	S	4	3	3	S	4	3	S
55	0	0	1	0	0	B	0	0	0	B	2	2	A	1	1	NS	3	3	3	3	S	1	1	1	NS	1	1	NS
56	1	0	1	0	1	B	0	0	0	B	0	0	B	1	2	NS	2	3	2	2	PM	3	3	2	PM	4	3	S
57	0	1	1	1	1	M	0	0	0	B	0	0	B	4	3	S	3	3	3	3	S	3	2	1	PM	4	3	S
58	0	0	0	1	0	B	0	0	0	B	0	0	B	4	2	PM	3	4	3	3	S	2	2	1	NS	4	3	S
59	1	2	1	2	1	M	1	0	1	M	0	0	B	1	2	NS	3	4	4	3	S	4	3	1	PM	4	4	S
60	1	2	1	2	1	M	0	0	0	B	0	0	B	3	4	S	2	2	2	3	PM	4	2	1	PM	3	3	PM
61	2	3	2	3	2	A	0	1	0	M	1	1	M	2	1	NS	2	2	2	2	PM	1	1	1	NS	3	2	PM
62	2	3	3	2	3	A	0	0	0	B	2	1	M	2	1	NS	3	3	3	3	S	2	1	1	NS	3	3	PM
63	3	3	3	3	3	A	1	2	0	M	2	2	A	2	1	NS	1	1	1	2	NS	2	1	1	NS	4	2	PM

N	Diseño Organizacional												Cultura Organizacional											
	10	13	CL	13	14	CL	29	30	34	CL	6	27	CL	20	23	31	CL	24	26	CL	1	8	33	CL
1	4	4	S	3	2	PM	2	1	3	NS	3	3	PM	4	4	4	S	1	2	NS	3	3	3	S
2	4	4	S	4	3	S	3	3	4	S	4	3	S	4	4	4	S	3	2	PM	4	3	3	S
3	3	2	PM	2	1	NS	2	1	2	NS	2	2	PM	2	4	3	PM	1	2	NS	2	2	2	PM
4	4	4	S	2	1	NS	3	2	4	PM	4	3	S	3	3	3	PM	1	2	NS	3	2	3	PM
5	4	4	S	2	3	PM	3	3	4	S	3	2	PM	4	4	4	S	2	2	PM	3	3	3	S
6	4	4	S	2	1	NS	2	1	3	NS	4	3	S	4	4	4	S	3	3	PM	2	4	4	S
7	4	4	S	4	2	PM	2	1	3	NS	4	3	S	4	4	4	S	2	1	NS	2	3	3	PM
8	4	4	S	4	3	S	3	3	4	S	2	2	PM	3	4	4	S	4	4	S	3	4	4	S
9	4	4	S	2	1	NS	3	4	3	S	3	4	S	4	4	4	S	2	3	PM	3	3	4	S
10	3	4	S	4	4	S	4	3	4	S	3	3	PM	2	3	2	PM	1	1	NS	2	2	2	PM
11	4	4	S	4	1	PM	2	3	3	PM	4	3	S	4	4	4	S	2	2	PM	3	3	3	S
12	4	4	S	4	3	S	2	1	3	NS	2	2	PM	4	2	3	PM	4	3	S	3	3	3	S
13	2	2	PM	1	1	NS	2	1	3	NS	1	1	NS	3	4	3	S	1	1	NS	2	2	2	PM
14	4	4	S	2	1	NS	2	3	4	PM	4	3	S	3	3	3	PM	1	2	NS	3	2	3	PM
15	3	2	PM	2	2	PM	2	1	4	PM	1	1	NS	4	4	4	S	1	2	NS	3	3	3	S
16	4	4	S	3	4	S	3	3	4	S	3	3	PM	4	4	4	S	2	3	PM	4	3	3	S
17	4	4	S	4	4	S	3	3	4	S	4	3	S	4	4	4	S	3	3	PM	4	3	4	S
18	4	4	S	2	1	NS	3	2	4	PM	4	3	S	4	4	4	S	2	1	NS	3	2	3	PM
19	4	3	S	3	2	PM	3	3	4	S	3	3	PM	4	4	4	S	2	1	NS	3	2	4	S
20	4	4	S	3	2	PM	3	3	4	S	4	3	S	4	4	4	S	1	2	NS	3	4	3	S
21	4	4	S	4	3	S	3	4	4	S	3	3	PM	3	4	4	S	3	4	S	4	4	4	S
22	4	4	S	4	3	S	2	2	4	PM	3	2	PM	4	4	4	S	1	2	NS	3	2	3	PM
23	4	4	S	3	3	PM	2	1	3	NS	1	1	NS	4	4	4	S	1	2	NS	3	3	4	S
24	3	3	PM	2	1	NS	2	1	1	NS	2	2	PM	2	2	3	PM	1	1	NS	2	2	2	PM
25	4	4	S	3	4	S	3	3	4	S	4	3	S	4	4	4	S	4	3	S	4	3	4	S
26	4	3	S	4	3	S	4	4	4	S	2	2	PM	4	4	4	S	4	4	S	4	4	4	S
27	4	3	S	4	4	S	3	4	3	S	4	3	S	4	4	4	S	1	2	NS	3	4	3	S
28	4	4	S	4	1	PM	1	2	3	NS	4	4	S	4	4	4	S	4	3	S	3	3	3	PM
29	4	4	S	3	1	PM	1	1	1	NS	1	1	NS	3	4	4	S	2	3	PM	2	2	2	PM
30	4	4	S	4	3	S	3	2	4	PM	4	3	S	4	4	4	S	1	2	NS	3	3	3	S

N	Diseño Organizacional												Cultura Organizacional											
	10	13	CL	13	14	CL	29	30	34	CL	6	27	CL	20	23	31	CL	24	26	CL	1	8	33	CL
31	4	4	S	4	3	S	3	3	4	S	2	2	PM	4	4	4	S	4	4	S	3	3	3	S
32	4	4	S	4	3	S	2	1	3	NS	3	3	PM	4	4	4	S	2	1	NS	2	3	3	PM
33	4	4	S	4	3	S	4	2	4	S	2	2	PM	4	4	4	S	3	4	S	4	4	4	S
34	4	4	S	2	2	PM	2	1	4	PM	4	3	S	4	4	4	S	3	3	PM	2	3	3	PM
35	4	4	S	4	3	S	3	4	4	S	2	2	PM	4	4	4	S	3	4	S	4	4	4	S
36	4	4	S	4	3	S	4	4	4	S	4	3	S	4	4	4	S	2	1	NS	3	4	4	S
37	4	4	S	4	3	S	3	3	4	S	3	3	PM	4	4	4	S	3	4	S	3	3	3	S
38	4	4	S	2	1	NS	2	1	3	NS	4	3	S	4	4	4	S	3	4	S	4	3	3	S
39	4	3	S	3	3	PM	3	3	4	S	3	4	S	4	4	4	S	1	2	NS	3	3	4	S
40	4	4	S	4	3	S	3	2	4	PM	4	3	S	4	4	4	S	1	2	NS	4	4	4	S
41	4	4	S	4	3	S	4	4	4	S	3	3	PM	3	4	4	S	4	4	S	4	4	4	S
42	4	4	S	3	4	S	2	3	4	PM	4	3	S	2	2	2	PM	2	2	PM	2	2	2	PM
43	3	2	PM	2	1	NS	1	1	3	NS	2	2	PM	2	4	3	PM	1	2	NS	2	2	2	PM
44	4	4	S	3	2	PM	3	3	4	S	4	3	S	4	4	4	S	4	4	S	3	4	4	S
45	4	3	S	3	2	PM	3	2	4	PM	3	3	PM	4	4	4	S	2	2	PM	2	3	2	PM
46	4	4	S	2	1	NS	2	1	1	NS	1	1	NS	3	4	3	S	1	2	NS	3	3	3	S
47	3	2	PM	2	2	PM	3	2	4	PM	4	3	S	4	4	4	S	2	2	PM	3	3	3	S
48	4	4	S	4	3	S	3	4	4	S	4	3	S	4	4	4	S	3	4	S	4	3	4	S
49	3	2	PM	2	1	NS	1	1	3	NS	2	2	PM	4	4	3	S	1	2	NS	3	3	3	S
50	4	4	S	4	2	PM	3	4	4	S	3	3	PM	4	2	3	PM	4	4	S	3	3	2	PM
51	4	4	S	4	3	S	2	1	3	NS	4	3	S	4	4	4	S	3	4	S	4	3	3	S
52	4	4	S	4	3	S	3	3	4	S	4	3	S	4	4	4	S	4	3	S	3	3	4	S
53	2	2	PM	2	1	NS	2	1	4	PM	1	1	NS	3	3	3	PM	1	2	NS	3	2	3	PM
54	4	4	S	4	3	S	4	4	4	S	2	2	PM	4	4	4	S	4	4	S	4	4	4	S
55	4	2	PM	1	1	NS	2	1	4	PM	1	1	NS	3	2	2	PM	1	1	NS	2	2	2	PM
56	4	4	S	3	4	S	2	2	4	PM	1	1	NS	3	4	4	S	2	3	PM	1	3	4	PM
57	4	4	S	3	2	PM	3	2	4	PM	2	2	PM	4	2	3	PM	4	3	S	3	3	2	PM
58	4	4	S	4	3	S	2	2	4	PM	4	3	S	4	4	4	S	1	2	NS	4	3	4	S
59	4	4	S	3	4	S	3	4	4	S	3	2	PM	3	4	4	S	3	4	S	3	3	3	S
60	4	4	S	2	1	NS	3	2	4	PM	4	3	S	4	4	4	S	1	2	NS	4	3	3	S
61	3	2	PM	2	1	NS	1	1	3	NS	2	2	PM	2	2	3	PM	1	1	NS	2	2	2	PM
62	4	4	S	4	3	S	3	2	4	PM	1	1	NS	3	4	3	S	2	2	PM	3	2	3	PM
63	4	4	S	2	1	NS	1	1	4	NS	1	1	NS	2	4	3	PM	2	2	PM	2	2	2	PM

### ANEXO N° 03

#### CUESTIONARIO: INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SOBRE EL CLIMA LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo estudiar la Influencia de los Riesgos Psicosociales sobre el Clima Laboral.

Antes de responder considerar lo siguiente:

- ✓ El cuestionario es anónimo y confidencial.
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta.
- ✓ Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- ✓ Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas.
- ✓ Asegúrese de responder todas las preguntas.

#### DATOS GENERALES:

Organización de Salud: Centro de Salud "Maritza Campos Diaz".

¿Qué edad tiene?	18 – 25 años.	<input type="checkbox"/>	Tiempo de Servicio:	1 – 10 años.	<input type="checkbox"/>	
	26 – 35 años.	<input type="checkbox"/>		> 10 años.	<input type="checkbox"/>	
	36 – 45 años.	<input type="checkbox"/>		Vínculo Laboral:	Nombrado.	<input type="checkbox"/>
	46 – 55 años.	<input type="checkbox"/>			Contratado.	<input type="checkbox"/>
	> 56 años.	<input type="checkbox"/>				
Género:	Hombre.	<input type="checkbox"/>	Cargo:	Médico(a).	<input type="checkbox"/>	
	Mujer.	<input type="checkbox"/>		Enfermero(a).	<input type="checkbox"/>	
	No refiere.	<input type="checkbox"/>		Obstetra.	<input type="checkbox"/>	
Estado Civil:			Odontólogo(a).	<input type="checkbox"/>		
	Soltero.	<input type="checkbox"/>	Técnico Enfermería.	<input type="checkbox"/>		
	Casado.	<input type="checkbox"/>	Farmacéutico(a).	<input type="checkbox"/>		
	Viudo.	<input type="checkbox"/>	Nutricionista.	<input type="checkbox"/>		
	Divorciado.	<input type="checkbox"/>	Pers. Administrativo.	<input type="checkbox"/>		
			Trabajador(a) Social.	<input type="checkbox"/>		
			Servicios Generales.	<input type="checkbox"/>		

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CU1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
CU2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
CU3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
CU4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
CU5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
CU6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
CU7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					
CO1	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
CO2	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
CO3	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
CO4	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
CO5	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
CO6	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
CO7	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, máquinas o instalaciones?					
CO8	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					
EM1	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
EM2	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
EE1	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					
EE2	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
ES1	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
ES2	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
ES3	¿Su trabajo requiere atención constante?					
ES4	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					
IN1	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
IN2	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
IN3	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
IN4	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
IN5	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
IN6	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
IN7	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					
CT1	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
CT2	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
CT3	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
CT4	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					
PD1	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
PD2	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia)?					
PD3	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?					
PD4	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
PD5	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
PD6	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
PD7	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
ST1	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					
ST2	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
ST3	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?					
IE1	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?					
IE2	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?					
IE3	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?					
IE4	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
RL1	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?					
RL2	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?					
RL3	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
RL4	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?					
CR1	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?					
CR2	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
CR3	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
CR4	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
CR5	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?					
CL1	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
CL2	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CL3	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
CL4	Sus jefes directos, ¿se comunican de buena forma y claramente con los trabajadores?					
CL5	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
CL6	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					
RS1	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					
RS2	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
RS3	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
RS4	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RS5	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
RC1	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
RC2	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RC3	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeros(as)?					
RC4	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
RC5	Entre compañeros(as) ¿se ayudan en el trabajo?					
RC6	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					
ET1	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
ET2	Mis compañeros(as) de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
ET3	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
ET4	En mi trabajo me tratan injustamente					
ET5	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

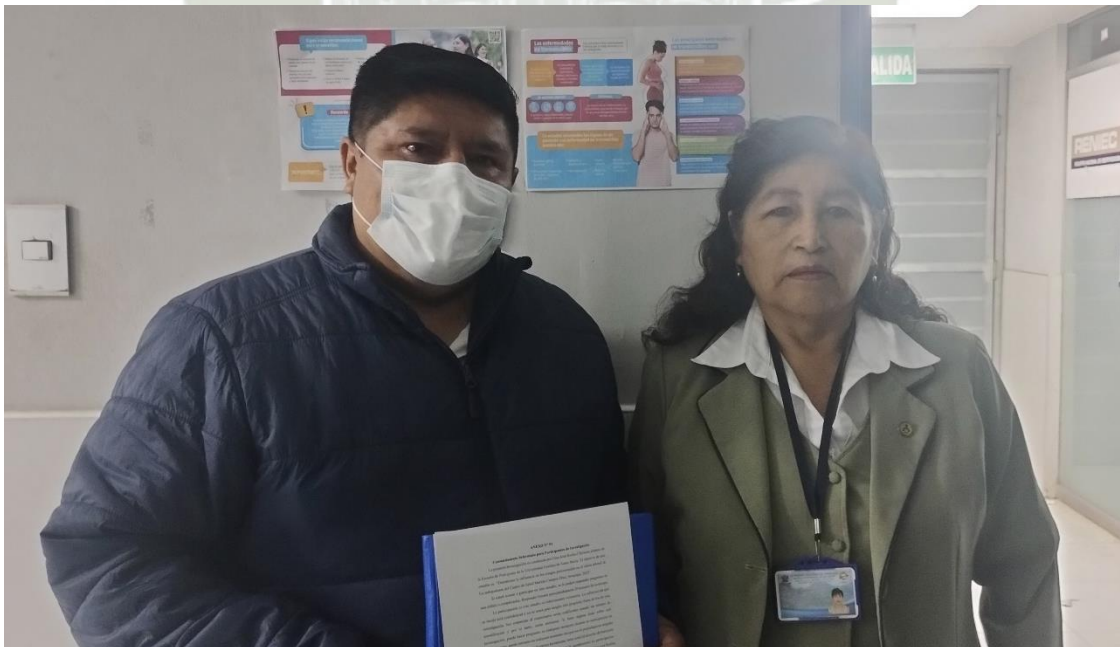
Cuestionario SUSESO/ISTAS 21		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
IC1	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
IC2	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
IC3	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?					
IC4	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
IC5	¿Está preocupado por si no le ascienden?					
IT1	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?					
IT2	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
IT3	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?					
DP1	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
DP2	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Cuestionario EDCO/MINSA Versión 2		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
2	Me río de bromas				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
4	La innovación es característica de nuestra organización				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
9	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada				

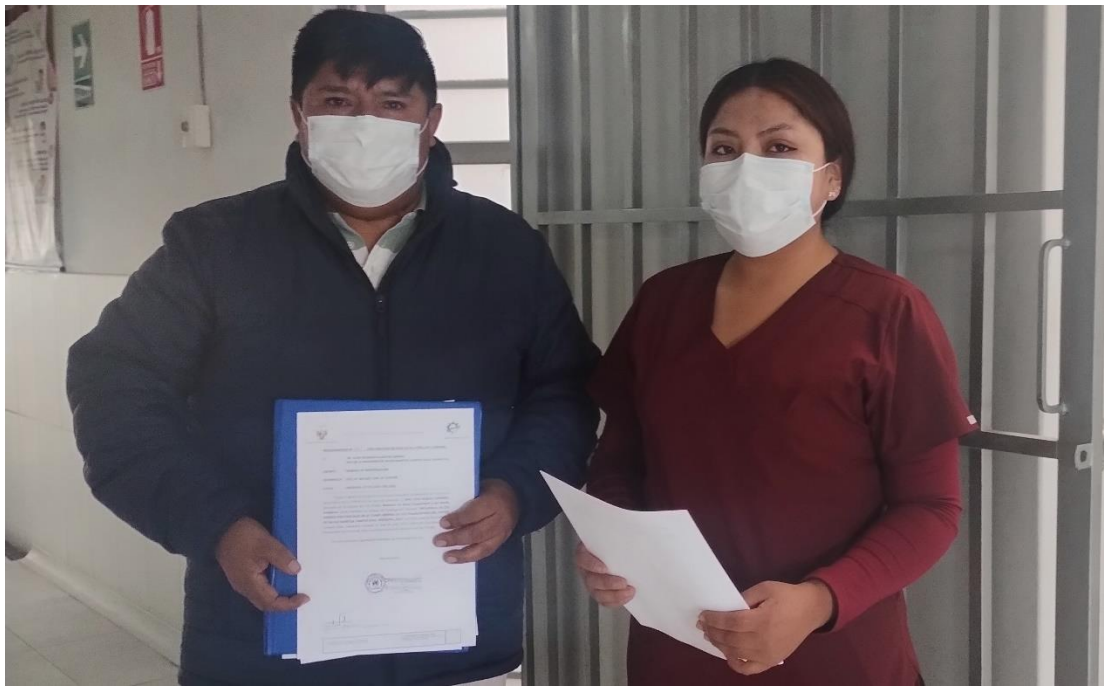
Cuestionario EDCO/MINSA Versión 2		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
19	Nuestros jefes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
22	Cometo errores				
23	Estoy comprometido con mi organización				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27	Mi salario y beneficios son razonables				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización				
32	He mentido				
33	Recibo buen trato en mi organización				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

**ANEXO N° 04**

**EVIDENCIA FOTOGRAFICA**



## EVIDENCIA FOTOGRAFICA



## EVIDENCIA FOTOGRAFICA



## EVIDENCIA FOTOGRAFICA

