UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA ORGANIZACIÓN ESTATAL AGRÍCOLA"

Tesis presentada por las bachilleres:

Cuchuirumi Yepez, Mariluz

Rodriguez Huamani, Mirella Alejandra

Para optar el Título Profesional de Psicólogas

Asesor:

Dr. Luis Herminio Torres Arce

AREQUIPA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por su infinito amor, compañía y sabiduría.

A la razón de mi vida, mi hija adorada mi motivo de lucha, a mi esposo con quien formamos una gran familia y me dio su apoyo incondicional.

A mi madre y mi padre quienes me dieron la vida, me brindaron su apoyo y formaron de mí una hija, madre y profesional.

Mariluz Cuchuirumi Yepez

A Dios por siempre estar conmigo en todo momento.

A mis padres por sus esfuerzos para brindarme la mejor educación como también su apoyo incondicional en mis proyectos ya que son un gran soporte para seguir adelante y lograr mis objetivos personales como profesionales.

Mirella Alejandra Rodriguez Huamani

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia a Dios, por ser quien nos brindó fortaleza y perseverancia en todo momento; asimismo, agradecemos de manera especial a nuestros padres por su apoyo incondicional.

Del mismo modo, a todos los trabajadores de la organización estatal agrícola quienes participaron de forma voluntaria en esta investigación.

A los docentes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de San Agustín, por incentivarnos la vocación de servicio y proporcionarnos con sus conocimientos que aportaron a nuestro desarrollo profesional.

A nuestro asesor por su acompañamiento y apoyo en el proceso de realización de esta tesis mediante sus ideas, conocimientos y experiencias adquiridas.

PRESENTACIÓN

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.

SEÑORA DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.

SEÑORA PRESIDENTE DEL JURADO.

SEÑORES CATEDRÁTICOS MIEMBROS DEL JURADO DICTAMINADOR:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes para poner de conocimiento la presente investigación titulada: "**RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA ORGANIZACIÓN ESTATAL AGRICOLA**". La tesis mencionada pretende; determinar la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en una organización estatal agrícola. Esperando que la presente investigación sea de contribución para la población objeto de estudio, así como para futuras investigaciones respecto al tema. Por todo esto señores miembros del jurado se espera que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Cuchuirumi Yepez, Mariluz

Rodriguez Huamani, Mirella Alejandra

RESUMEN

El presente estudio es de suma importancia debido a su influencia en el bienestar de la persona, la calidad de vida del trabajador y su productividad. El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el Riesgo psicosocial intralaboral y el Clima organizacional en una organización estatal agrícola. Para la presente investigación se contó con una muestra de 75 trabajadores de áreas administrativas y de ambos sexos. Se utilizó para la evaluación de Riesgos Psicosociales, el cuestionario de Factores de riesgo psicosocial intralaboral del Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales y para evaluar el Clima organizacional, la Escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana. El diseño de este estudio es no experimental, de tipo descriptivo correlacional, y el método es 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.

Palabras Clave: Factores de Riesgo Psicosocial, Riesgos Psicosocial Intralaboral, Clima Organizacional

ABSTRACT

The present study is of utmost importance due to its influence on the well-being of the person, the quality of life of the worker and their productivity. The objective of this research is to determine the relationship between intra-occupational psychosocial risk and the organizational climate in a state agricultural organization. For this research, there was a sample of 75 workers from administrative areas and of both sexes. The questionnaire on Psychosocial Risk Factors was used for the evaluation of Psychosocial Risks, within the Ministry of Social Protection Pontificia Universidad Javeriana, Sub-center for Social Security and Professional Risks, and the Organizational Climate Scale (EDCO) of Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

The design of this study is non-experimental, descriptive-correlational, and the method is quantitative. The results showed at a general level that there is no significant relationship between intra-occupational psychosocial risk and organizational climate, however there is a significant correlation of the domain of leadership and social relations of intra-occupational psychosocial risk with the dimensions of sense of belonging and stability of organizational climate.

Key Words: Psychosocial Risk Factors, Intra-work Psychosocial Risks, Organizational Climate

INDICE GENERAL

DEDICATORIA i
AGRADECIMIENTOS ii
PRESENTACIÓN iii
RESUMEN iv
ABSTRACT v
INDICE GENERAL vi
INTRODUCCIÓN x
CAPÍTULO I 1
LA INVESTIGACIÓN 1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
2. OBJETIVOS 4
   A. OBJETIVO GENERAL 4
   B. ESPECÍFICOS 4
3. HIPÓTESIS 5
   A. Hipótesis General 5
   B. Hipótesis Nula 5
4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO 5
5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO 8
6. DEFINICIONES DE TÉRMINOS 9
7. VARIABLES E INDICADORES 10
   A. Identificación de Variables 10
CAPÍTULO II 13
MARCO TEÓRICO 13
1. Riesgo psicosocial 13
   1.1. Conceptualización 13
   1.2. Características de los riesgos Psicosociales 14
   1.3. Dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial 14
   1.5. El Modelo Demanda-Control 16
   1.6. Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa 18

1.7. Riesgo Psicosocial Intralaboral 19
1.7.1. Conceptualización 19
1.7.2. Demandas del trabajo 20
1.7.3. Control sobre el trabajo 20
2. Clima Organizacional 20
2.1. Conceptualización 20
2.2. Características del Clima Organizacional 23
2.3. Condiciones determinantes del clima organizacional 23
2.4. Dimensiones del Clima Organizacional 25
2.5. Enfoques del Clima Organizacional 26
2.5.1. Enfoque estructuralista 26
2.5.2. Enfoque subjetivo 26
2.5.3. Enfoque objetivo 26
2.5.4. Enfoque de síntesis, mixto o S-E 27
2.6.1. Teoría del Clima Organizacional según Likert 27
2.6.2. Teoría de Litwin y Stringer. 28
2.6.3. Teoría de las Relaciones Humanas 29
2.7. Modelo teórico de la escala de clima organizacional (EDCO) 32
2.7.1. Teoría Clásica 32
2.7.2. La teoría neoclásica 33
2.7.3. Teoría moderna 33
3. Relación Entre Factores De Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional 34
CAPÍTULO III 35
METODOLOGÍA 35
1. Tipo, Método y Diseño de Investigación 35
2. Población y Muestra / Sujetos / Participantes 35
A. Población 35
B. Muestra 36
2.1. Criterio Inclusión 36
2.2. Criterio Exclusión 36
3. Instrumentos 36
3.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral 36

4. Procedimientos 40
CAPÍTULO IV 42
RESULTADOS 42
1. Análisis e interpretación de datos 42
DISCUSIÓN 48
CONCLUSIONES 53
SUGERENCIAS 54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 55
ADDENDA 63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Riesgo psicosocial intralaboral en una organización estatal agrícola 42

Tabla 2. Niveles de Dominios de Riesgo psicosocial intralaboral..... 43

Tabla 3. Niveles de Clima organizacional en una organización estatal agrícola..... 44

Tabla 4. Niveles de Dimensiones de Clima Organizacional..... 45

Tabla 5. Correlación entre Riesgo psicosocial intralaboral y Clima organizacional..... 46

Tabla 6. Correlación entre dominios de riesgo psicosocial intralaboral y dimensiones de clima organizacional en una organización estatal agrícola..... 47

INTRODUCCIÓN

Las actuales modificaciones en el mundo laboral, han generado nuevas transformaciones en cuanto a la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas, elementos que se transforman en la meta central de la actividad productiva del actual mundo laboral incrementando la carga mental del trabajador y amenazando así su bienestar psicológico y su salud (Cuenca, 2002). Cabe mencionar que los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales.

Según Villalobos (2004), los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud son diversos y dependen tanto de las características de las personas, apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características propias del factor de riesgo. Por lo tanto, los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. El acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés. Teniendo características muy importantes: Afectan a los derechos fundamentales del trabajador como a su salud mental y tienen formas de cobertura legal (Moreno y Baez, 2002).

Es relevante destacar que el clima organizacional hace referencia a la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas (Moreno et. al.,2005). Por lo anteriormente mencionado el clima organizacional es un aspecto de gran importancia para las organizaciones debido a su

efecto no sólo sobre la calidad de vida de las personas y la satisfacción de los trabajadores sino sobre la calidad del desempeño.

Es de vital importancia verificar los factores que afectan en el clima organizacional, como elemento fundamental a utilizar por los empresarios en el desarrollo y construcción de ambientes, que permitan el fomento de los procesos creativos teniendo en cuenta su influencia en los comportamientos de los trabajadores de las empresas, es necesario resaltar la utilidad de identificarlo adecuadamente para alcanzar las metas de la organización. El clima organizacional bajo la percepción de los trabajadores se convierte en un mediador para que las personas realicen sus funciones adecuadamente, repercutiendo en la productividad y en consecuencia en el clima organizacional tanto de los trabajadores como de la empresa, creando identidad, logro de las metas organizacionales, así como una apertura al cambio, trabajo en equipo, toma de decisiones y en general una motivación para hacer su labor cada vez mejor. Por ende, gestionar el clima de una organización demanda voluntad, esfuerzo, constancia y recursos, por esto mismo es que se plantea como un desafío el actuar proactivamente en crear y mantener las condiciones de trabajo que necesita la empresa para alcanzar los resultados (Ala y Cruz, 2018).

Es por ello que el bienestar psicosocial forma parte de las actividades laborales que implica incentivar la salud pública en los trabajadores, debido a que las personas que tienen la edad suficiente para la actividad laboral utilizan gran parte de su tiempo diario en sus centros laborales, en otros casos desde sus domicilios. Por consiguiente, establecer programas de promoción del bienestar laboral y prevenir enfermedades y/o accidentes en el trabajo que tengan como causa básica los riesgos psicosociales tienen que ser temas abordados por los diferentes gobiernos (Gil-Monte, 2002).

La presente investigación se enfoca en determinar la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en una organización estatal agrícola.

Esta investigación consta de cuatro capítulos los cuales serán descritos en el siguiente orden:

En el capítulo I, se presentará el planteamiento y la formulación del problema, objetivos, importancia y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se desarrollará el marco teórico que dará sustento a los términos de nuestra investigación.

En el capítulo III, se redactará la metodología requerida para este estudio, el tipo de investigación, los sujetos que participaron, los criterios de inclusión y exclusión, los instrumentos, técnicas y procedimientos que permitieron ejercer un control adecuado de esta investigación.

En el capítulo IV, se abordarán los resultados obtenidos por esta investigación.

Y para finalizar se expondrá la discusión, conclusiones y sugerencias. Así también las referencias bibliográficas y la adenda.

CAPÍTULO I

LA INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las consecuencias del coronavirus (COVID-19) no tienen precedentes y se sienten a nivel mundial, así mismo el sector laboral se ve profundamente afectado por esta situación de pandemia. Siendo una amenaza para la salud pública a nivel económico y social, poniendo en peligro la vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La pandemia está afectando severamente los mercados laborales, la economía y a las empresas, incluidas las cadenas de suministro a nivel mundial, causando una interrupción generalizada del comercio Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la actualidad todas las organizaciones son diferentes, los trabajadores pueden desarrollar diversos efectos y/o percepciones frente a los riesgos psicosociales intralaborales y clima organizacional, más aún si son trabajadores del sector público, ya que los servidores públicos están sometidos constantemente a una monotonía laboral, una inestabilidad laboral

y una incertidumbre de cambio de políticas. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen una probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante (WHO, 1990).

Tomando en cuenta la Ley 31246 de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantiza el bienestar de los trabajadores de los sectores público y privado, y reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial en la actualidad son uno de los problemas más frecuentes de las Organizaciones, los cuales influyen directamente en la productividad de las actividades esenciales de cada uno de los miembros de la Organización (Álvarez, 2007).

Según Warren (2010), en el estudio de la vulnerabilidad que tienen los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores, menciona que el aumento de los factores de riesgo psicosociales, el estrés y la tensión suelen generar varios tipos de vulnerabilidad tales como conductas precipitadas, conductas alteradas, y no adaptativas que propician varios tipos de accidentes y principalmente una mayor vulnerabilidad de las personas.

Aunque los riesgos psicosociales siempre han existido, solo en la actualidad se les ha dado la atención necesaria, pues el campo de la salud ocupacional ha estado más orientado a prevenir los altos índices de siniestralidad. Sin embargo, en países que han logrado reducir de manera considerable los accidentes de trabajo se ha visto que el ausentismo laboral aún se sigue produciendo, de manera directa relacionado con los factores de riesgo psicosocial (Guerrero, 2008).

Así mismo, en la organización estatal agrícola seleccionada para nuestra investigación se evidencia presuntos problemas de rotación de puesto, condiciones de trabajo inadecuadas, sobrecarga de trabajo e inestabilidad laboral.

Dentro de esa orientación, expertos en Psicometría de la Seguridad Ocupacional consideran en un estudio, que al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano. El mismo estudio concluye que las empresas tienden a obviar el papel del comportamiento del trabajador, a la hora de establecer planes de prevención de riesgos. Los factores de riesgo psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social del trabajador, pueden generar riesgos como: el estrés laboral, síndrome de burnout, violencia laboral, mobbing, acoso sexual, entre otros, los que potencialmente causan daño psicológico, fisiológico y/o social en las personas (Centró De Prevención de Riesgos del Trabajo- EsSalud 2020).

Restrepo (2015), la gestión en las organizaciones ha variado notablemente poniendo mayor énfasis en el clima organizacional. Un clima laboral positivo favorece el logro de metas empresariales y por el contrario un clima negativo genera falta de identificación del trabajador con los objetivos y metas de la empresa; ocasiona conflictos, ausencias e ineficacia, que en última instancia con llevan a un bajo desempeño laboral (Salazar et.al.,2009).

Según diario el Comercio (2018), en una encuesta elaborada por Aptitus, un 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima organizacional, el 81% de los trabajadores encuestados consideró que el clima es muy importante para su desempeño laboral y el 19% precisó que este aspecto no influye en sus funciones.

Esto nos hace inferir que la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional es significativa ya que estas interactúan entre sí, sin embargo, la falta de equilibrio provocaría consecuencias en el comportamiento laboral y en su productividad.

Consideramos que en el Perú existen investigaciones que explican cómo los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, influyen en las condiciones de trabajo, afectando su seguridad, salud física y emocional del trabajador, generando consecuencias para su entorno y clima organizacional.

Por ello, las organizaciones están interesadas en identificar y realizar acciones que atenúen sus efectos negativos en los trabajadores y en la empresa. En tal sentido, éstas han incorporado planes de bienestar para mejorar las condiciones laborales.

Tomando en cuenta todo lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál será la relación entre riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional en una Organización estatal agrícola?

2. OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en una organización estatal agrícola.

B. ESPECÍFICOS

- Conocer el nivel de riesgo psicosocial intralaboral en una organización estatal agrícola.
- Conocer el nivel de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral en una organización estatal agrícola.
- Identificar el nivel de clima organizacional en una organización estatal agrícola.

- Identificar el nivel de las dimensiones de clima organizacional en una organización estatal.
- Correlacionar los niveles riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en una organización estatal agrícola.
- Correlacionar los dominios de riesgo intralaboral con las dimensiones de clima organizacional en una organización.

3. HIPÓTESIS

A. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional de los trabajadores de una organización estatal agrícola.

B. Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional de los trabajadores de una organización estatal agrícola.

4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La presente investigación pretende aportar nuevos conocimientos acerca del Riesgo psicosocial intralaboral en Arequipa y su relación con el clima organizacional, puesto que en los últimos años los riesgos psicosociales intralaborales se han convertido en uno de los mayores temas de investigación.

Debido a la presencia de los Factores psicosociales intralaborales como el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales a nivel psicológico, físico y en su centro de trabajo; esto afectará a la organización y la labor del trabajador. (Boada et.al., 2005; citado por García, 2011). Provocando riesgos psicosociales como el estrés, la violencia

y el acoso, afectando la salud y calidad de vida de los trabajadores.

En nuestro país se han realizado varios estudios relacionados al riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional.

Según Hernández (2018), en su estudio de "Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín" buscó encontrar la relación entre los factores de riesgos psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín, los resultados obtenidos fueron que no existe una relación significativa entre ambas variables.

Así también Casana (2015), realizó la investigación "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy" concluyó que si existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general.

En la ciudad de Arequipa la investigación realizada por (García et al., 2019) "Relación entre Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial Intralaboral de una Empresa de Transporte De Bucaramanga''. Concluye que una empresa con un clima organizacional que posee una buena cooperación entre los miembros de la organización, un control adecuado sobre las tareas y alta satisfacción laboral, tiene niveles de riesgos psicosociales intralaborales bajos concernientes principalmente con las relaciones interpersonales.

Así mismo Jiménez (2017), en su estudio realizado "Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en una empresa Comercializadora de Arequipa". Demuestra que hay una correlación positiva entre las dimensiones apoyo social de los superiores y Justicia de Factores riesgo psicosocial y Satisfacción Laboral es decir que mientras más favorable sea el riesgo en estas dimensiones, mayor será la Satisfacción Laboral.

Ala y Cruz (2018), realizaron la investigación sobre “La influencia del clima organizacional en la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la cooperativa de trabajo y fomento del empleo- Minkawasiltda” y demostraron que se encontraron factores del clima organizacional que influyen en la aparición de riesgos psicosociales en los trabajadores.

Beleño y Ucrós (2014), en su estudio acerca de “Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014”. Concluyen que la mayoría de los administrativos no presentan riesgos intralaborales, sin embargo, existe una prevalencia de riesgo en el constructo intralaboral específicamente en los dominios Control sobre el Trabajo, Liderazgo y Relaciones Sociales.

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional tienen una importancia significativa en la medida que permite conocer las condiciones al interior de las organizaciones que están afectando el ambiente laboral y cómo son percibidas por los trabajadores (Abello y Lozano, 2013).

Cabe resaltar que diversas organizaciones están constituidas por profesionales que se encuentran realizando sus actividades diarias en centro de labores de riesgo, es decir que existen altas probabilidades de causar daños nocivos para la salud física y/o mental de ellos.

El propósito de esta investigación es analizar las variables de riesgo psicosocial y clima organizacional en trabajadores administrativos y como repercute en su desempeño laboral, esta investigación permitirá determinar la relación de estas variables, sin embargo, al contar con la presencia de diversos problemas, se implementará medidas preventivas que ayuden a mejorar el desempeño laboral.

Por lo tanto, es importante identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados

a la actividad laboral, esto nos permitirá tener mayor conocimiento sobre las condiciones implicadas en el trabajo, los factores psicosociales de riesgo son factores que actúan de manera nociva para la salud laboral que no pueden ser desatendidos.

Este estudio es trascendental, cuenta con relevancia científica porque aportará nuevos conocimientos acerca de la problemática mencionada, especialmente en el ámbito local, por lo tanto, ayudara a atender las necesidades de una población, que se encuentran expuestos a diversas situaciones de riesgo.

Asimismo, cuenta con relevancia contemporánea, puesto que los riesgos psicosociales intralaborales, el clima organizacional y la posible correlación entre ambos, ocasionan un problema de salud pública en el sector laboral, haciendo necesaria una intervención multidisciplinaria en especial la intervención de la Psicología en el área organizacional.

Finalmente, esta investigación es factible ya que se cuenta con la disposición de la organización estatal agrícola para la participación de dicho estudio, también podrá ser empleado por diversas instituciones y entidades para que puedan optar medidas de prevención e intervención a partir de sus resultados, así mismo servirán de antecedentes para otras organizaciones en distintos contextos.

5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las limitaciones encontradas en la realización de la presente investigación fueron las siguientes:

- La distancia de la zona de investigación central a los campamentos se encontraba fuera de la zona urbana.
- Falta de disponibilidad de los trabajadores de la organización para la aplicación de los instrumentos.

- Existen escasas investigaciones que estudien la correlación entre las variables de riesgo psicosocial intralaboral con clima organizacional.

6. DEFINICIONES DE TÉRMINOS

Riesgo psicosocial: Los riesgos psicosociales tienen tres factores claves las cuales son la sobrecarga de trabajo, la mala utilización de las habilidades del trabajador y la falta de control, a estos se les agrega factores como conflictos de autoridad, problemas con el clima laboral, desigualdad de salarios, peligros físicos entre otros (Fernández, 2012).

Riesgo psicosocial intralaboral: Son las condiciones presentes en el entorno de trabajo que están relacionadas con la organización, las características propias del puesto de trabajo y la tarea a realizar, que tienden a afectar el desarrollo normal del trabajo y la salud de los empleados de una organización (Terán y Botero, 2012).

Clima Organizacional: El clima organizacional describe al conjunto de características del ambiente de trabajo, el cual es percibido directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente. Las cuales están conformadas por conductas y actitudes presentes en los colaboradores, son atribuidas por cualidades adicionales a la disposición y habilidad individual, influenciando sobre el comportamiento, el cual es generado por la organización y contexto social específico (Acero et al., 1999).

Organización agrícola: Son las encargadas de proponer los mecanismos y procedimientos de prestación de servicios agrícolas y pecuarios respectivamente, para facilitar la resolución de problemas a los productores organizados de las cadenas productivas más significativas. Asimismo, se encarga de supervisar y evaluar su aplicación (Ministerio de agricultura, MINAGRI).

7. VARIABLES E INDICADORES

A. Identificación de Variables

Variable 1: Riesgo Psicosocial Intralaboral

Variable 2: Clima Organizacional

B.Operacionalización de Variables

Variables	Definición operacional	Dominios	Ítems	Puntuación	Niveles
Riesgo psicosocial intralaboral	Son las condiciones presentes en el entorno de trabajo que están relacionadas con la organización, las características propias delpuesto de trabajo y la tarea a realizar, que tienden a afectar el desarrollo normal del trabajo y la salud de los empleados de una organización (Teran Rosero y Botero Alvarez, 2012).	Liderazgo y relacionessociales en el trabajo	63,64,65,66,67,68,69,70,71,72, 73,74,75,76,77,78,79,80,81,82, 83,84,85,86,87,88,89, 90,91,92,93,94,115,116,117,11 8,119,120,121,122,123.	0,0 – 19,7 19,8– 25,8	Sin riesgo o riesgo despreciable Riesgo bajo
		Control sobre el trabajo	39,40,41,42,44,45,46,48,49, 50,51,53,54,55,56,57,58,59, 60,61,62.	25,9 – 31,5	Riesgo medio
		Demandas del trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19,20,21,22, 23,24,25,26,27,28,29,30,31, 32,33,34,35,36,37,38,43,47, 52,106,107,108,109,110,111112 ,113,114.	31,6 – 38,0 38,1 –100	Riesgo alto Riesgo muy alto
		Recompensa	95,96,97,98,99,100,101102, 103,104,105.		

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores Ítems Positivos	Indicadores Ítems Negativos	Puntuación	Niveles
Clima Organizacional	El clima organizacional describe al conjunto de características del ambiente de trabajo, el cual es percibido directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente. Las cuales están conformadas por conductas y actitudes presentes en los colaboradores, las cuales son atribuidas por cualidades adicionales a la disposición y habilidad individual, influenciando sobre el comportamiento, el cual es generado por la organización y contexto social específico (Acero, Echeverri, Lizarazo y Quevedo, 1999).	• Relaciones interpersonales • Estilo de dirección • Sentido de pertenencia • Retribución • Disponibilidad de recursos • Estabilidad • Claridad y coherencia en la dirección. • Valores colectivos	1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40.	3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39.	40 a 93 94 a 147 148 a 200	Nivel bajo Nivel promedio Nivel alto

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Riesgo psicosocial

1.1. Conceptualización

Los riesgos psicosociales según la OIT, son definidas como las interacciones que existen entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la empresa para darle satisfacción laboral a su trabajador, y por la otra parte la capacidad que tienen que el trabajador para llevar a cabo correctamente su tarea, las necesidades la cultura y su capacidad fuera del trabajo. Es decir, son todas las condiciones de un lado y del otro para potenciar la capacidad del trabajador, pero las negativas influyen en la salud del trabajador y rendimiento del mismo (OIT, 1984 p. 19).

Los riesgos psicosociales tienen tres factores claves las cuales son la sobrecarga de trabajo, la mala utilización de las habilidades del trabajador y la falta de control, a estos se les agrega factores como conflictos de autoridad, problemas con el clima laboral, desigualdad de salarios, peligros físicos entre otros según (Fernández, 2012). Estos

factores no deben ser considerados como elementos secundarios de la relación laboral o para la seguridad del trabajador dado que estos factores son reales y que son crecientes dentro de las organizaciones.

1.2. Características de los riesgos Psicosociales

Como quedo establecido en líneas arriba los riesgos psicosociales son aquellos factores que pertenecen a la organización y provienen directamente de las relaciones entre los trabajadores que puedan afectar la salud de estos, por ende, las características de los riesgos psicosociales son:

- No caducan, los riesgos psicosociales se extienden en tiempo y espacio.
- No pueden ser medidos numéricamente.
- Son relacionados con otros riesgos que están dentro de la mente del trabajador.

1.3. Dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial

Los dominios son considerados como las demandas del trabajo, el control, las relaciones sociales en el trabajo y la recompensa que el trabajador percibe, los cuales se amplían a continuación:

- Las demandas del trabajo: son las exigencias que se le imponen al trabajador, pueden ser de naturaleza cognitivas, mentales, cuantitativas según el trabajo que se demande, a parte de las condiciones para llevar a cabo la labor, la jornada de trabajo entre otros factores externos.

- Control sobre el trabajo: se refiere a la posibilidad que se ofrece al trabajador para la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo en la cual intervienen los factores para la correcta realización, se utiliza este recurso para moderar la demanda del trabajo.

-Liderazgo y relaciones interpersonales: establece la relación laboral entre los superiores y los colaboradores. Está compuesto por 4 dimensiones: características de

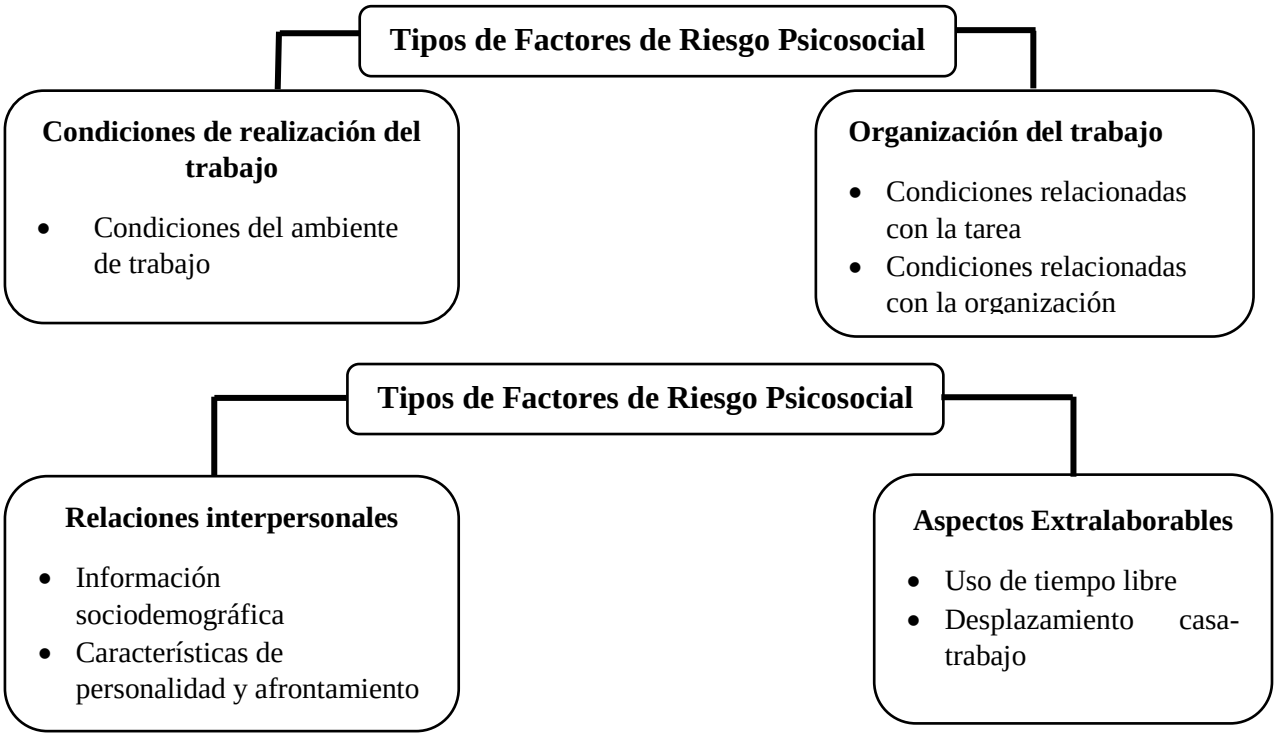
liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores (subordinados), estas dimensiones permiten conocer las diferentes formas de interacción generadas entre los colaboradores, la cohesión y el trabajo en equipo, la ayuda y colaboración con la tarea, las motivaciones, la resolución de conflictos y la retroalimentación del desempeño que le permita conocer sus fortalezas y debilidades (Minproteccion, 2010).

- **Recompensa:** se trata de la retribución que el trabajador obtiene por la contribución y esfuerzos laborales. "El esfuerzo en el trabajo es reconocido como parte de un proceso de intercambio socialmente organizado al cual la sociedad en general contribuye en términos de recompensas. Éstas son distribuidas por tres sistemas: el dinero, la estima y las oportunidades de promoción" (Peña et al., 2008, p.3). Las condiciones intra laborales, aluden a las tareas específicas del trabajo, presentes en la realización de la labor, buscando la producción de bienes, servicios o conocimientos. Para Blanch (2003, p. 11) "cuanto más física sea la tarea, menor la cualificación del puesto y peores condiciones laborales, salariales y estructurales. Cuanto más cognitivo y cualificado sea el mismo mejores sus condiciones físicas, técnicas, instrumentales y sociales de realización".

1.4. Tipos de factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial comprenden los aspectos extralaborales, intralaborales y las condiciones del individuo, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de los trabajadores.

Tipos de riesgos psicosociales



Fuente: Reproducido de Abello y Lozano (2013).

Existen modelos teóricos para determinar los riesgos psicosociales, dentro de ellos el modelo demanda-control el cual se detalla a continuación:

1.5. El Modelo Demanda-Control

Este modelo lo diseño Robert Karasek, en el cual establece que el estrés laboral es un riesgo psicosocial, ya que el balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que se ejerce sobre él.

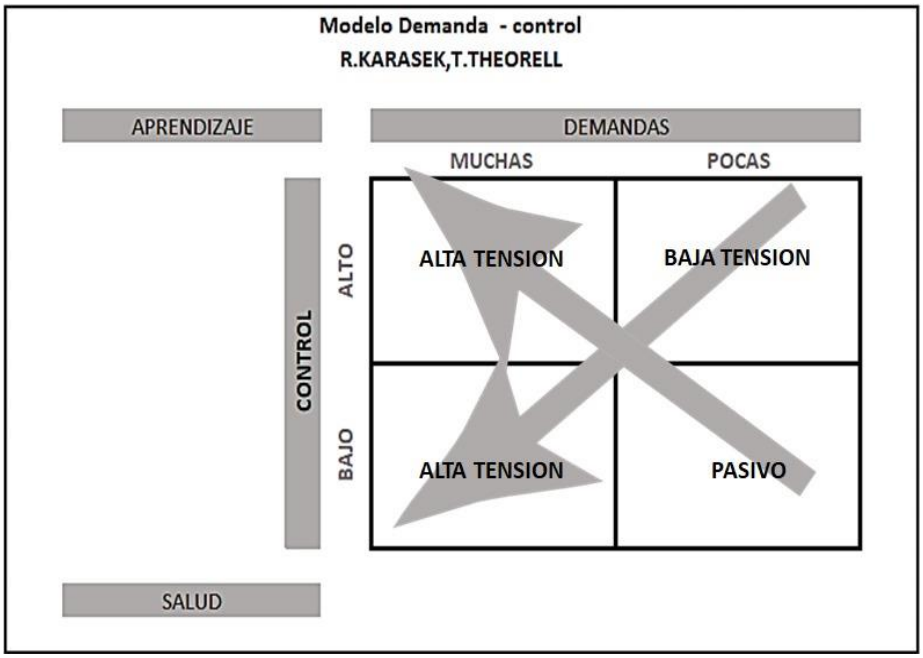
El nivel de control que se ejerce en el trabajo incluye:

- Obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas.
- Hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados).

- La autonomía se refiere a la capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las áreas. En este sentido es importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo.

En la formulación de Karasek las exigencias psicológicas tienen una concepción esencialmente cuantitativa: volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde.

Modelo demanda-Control



Fuente: reproducido de Karasek y Theorell (1990).

Este modelo define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control:

- Activas (alta demanda, alto control).
- Pasivas (baja demanda, bajo control).
- De baja tensión, (baja demanda, alto control).
- De alta tensión (o strain: alta demanda, bajo control).

La figura muestra el doble efecto del apoyo social en el trabajo, siendo la situación de trabajo más negativa para la salud la que se caracteriza por la combinación de alta tensión y apoyo social bajo (iso-strain).

El control en el trabajo suele ser la dimensión más importante con relación a la salud cuando se considera cada una de ellas por separado.

1.6. Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

Otro modelo principal de los riesgos psicosociales son el modelo desequilibrio-recompensa, el cual establece que las diferentes condiciones que existen en el trabajo son deficientes de la recompensa social con el impacto en las redes neuronales sobre los sistemas de la recompensa; este modelo se ha comprobado en muchas investigaciones como Schnall et al., (2000); el cual estableció que el modelo DER va de lo general orientándose al análisis de las dimensiones del bienestar y la salud organizacional (Siegrist, 2000).

En este modelo también se establece que el esfuerzo del trabajador es un proceso de intercambio social lo cual contribuye en el término de la recompensa que la organización debe otorgarle al trabajador por la acción que realiza en cuanto a su trabajo. Las recompensas son distribuidas mediante 3 sistemas de transmisión: el salario, la estima y la seguridad y carrera profesional. El modelo DER sostiene que la falta de reciprocidad entre esfuerzos y recompensas (es decir, condiciones de esfuerzo alto/recompensa baja) provoca emociones negativas, con especial propensión a la activación del sistema autónomo y neuroendocrino.

El modelo DER, establece que el riesgo psicosocial se determina cuando el trabajador no tiene la reciprocidad por el trabajo que lleva a cabo y no tiene otras alternativas en el mercado laboral, si existen trabajos temporales por cortos periodos de tiempo o bien por

qué no poseen habilidades suficientes, por ende, los trabajadores pueden contribuir a condiciones de esfuerzo alto/recompensa baja en el trabajo de forma no intencionada o sin desearlo. Este patrón se observa frecuentemente en los estadios iniciales de las carreras profesionales. El éxito frustrado después de "inversiones" duraderas es particularmente dañino para la autorregulación personal.

Existen, también, razones psicológicas para un desequilibrio continuado entre esfuerzos y recompensas en el trabajo. Las personas caracterizadas por un esquema motivacional de excesiva implicación en el trabajo y alta necesidad de aprobación pueden sufrir, en mayor medida que sus compañeros menos involucrados, percepciones inadecuadas de las exigencias o de sus propios recursos de afrontamiento. Esta percepción distorsionada hace que evalúen incorrectamente las relaciones esfuerzo-recompensa. El modelo también especifica las condiciones en las cuales la reciprocidad contractual no se mantiene. Estas condiciones son en parte estructurales (o extrínsecas) y en parte personales (o intrínsecas).

1.7. Riesgo Psicosocial Intralaboral

1.7.1. Conceptualización

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Existen conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ella que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa (Gómez, 2012).

1.7.2. Demandas del trabajo

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Gómez, 2012).

1.7.3. Control sobre el trabajo

Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Gómez, 2012).

1.7.4. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (Gómez, 2012).

2. Clima Organizacional

2.1. Conceptualización

Gellerman (1960), fue el primero en utilizar el término para referirse a los aspectos claves que puedan impactar de manera importante en el ambiente de la empresa. El

clima organizacional es llamado también ambiente laboral o ambiente organizacional, el cual es bastante importante en las organizaciones que buscan la competitividad mediante la productividad de sus empleados (Gómez, 2011).

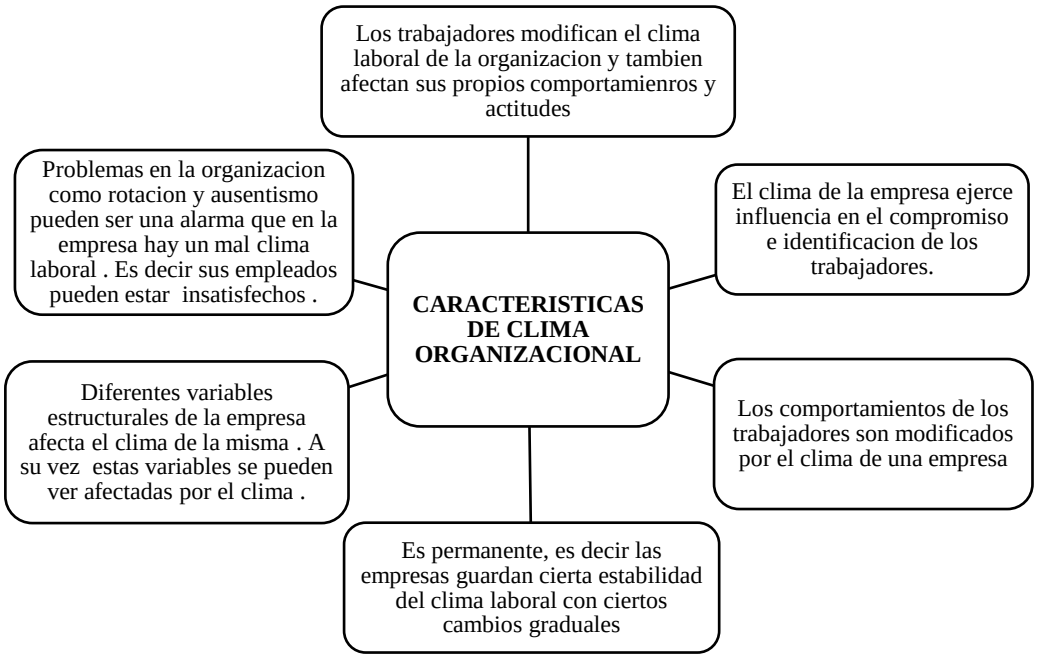
Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según la escuela Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio (García e Ibarra, 2012).

Para Chiavenato (1992), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos; además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Para Seisdedos (1996), se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización.

Dessler (1979), plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. Méndez (2006), se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

2.2. Características del Clima Organizacional



Fuente: reproducido de (Abello y Lozano, 2013).

Los estudios de clima organizacional según varios autores están concretamente vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes al clima y que han sido definidos como variables de evaluación y medición.

2.3. Condiciones determinantes del clima organizacional

Los factores determinantes del clima organizacional planteados por Álvarez son los siguientes: Claridad organizacional, estructura organizacional, participación, instalaciones, comportamiento sistémico, relación simbiótica, liderazgo, consenso, trabajo gratificante, desarrollo personal, elementos de trabajo, relaciones interpersonales, buen servicio, solución de conflictos, expresión informal positiva, estabilidad laboral, valoración, salario, agilidad, evaluación del desempeño, retroalimentación, selección de personal, inducción e imagen de la organización. Un aspecto a tener en cuenta en la realización o valoración del clima organizacional es que,

al aplicar la encuesta en un área específica de una organización de gran tamaño, puede conducir a que la gente pierda el contexto del análisis global.

2.3.1. El Medio Ambiente Externo e Interno

- **Entorno interno:** Es el entorno interno particular con la que relacionan a la empresa, empleados, clientes y otros. Está constituido por sus recursos y competencias. Los recursos se dividen en recursos tangibles, que son aquellos que pueden ser cuantificados. Las competencias son una combinación de recursos intangibles complementarios con los que se cuenta en la empresa: Innovación en la distribución, en la producción, organización, tecnología o en el marketing de la empresa. En este entorno los grupos que ejercen influencia directa en las actividades de la organización y están dentro del ámbito y responsabilidad de cada integrante. Otro punto de vista puede ser el balance entre el trabajo y la vida social que exista integración entre los compañeros, mejorando el ambiente laboral y su desempeño.
- **Entorno externo:** Se incluye aquí todas las acciones políticas jurídicas, económicas, sociales y tecnológicas externas que influyen en la empresa sobre ella y su competencia. Son instituciones o fuerzas fuera de la organización, relevantes para sus operaciones, afectando su rendimiento, toman insumos (materias primas, dinero, mano de obra y energías) los transforman y después lo regresan en forma de productos o servicios para la sociedad a la que atienden.

  Son dos tipos:

  - Elementos de acción indirecta (macro-entorno) afectan al clima en el que se desarrolla la actividad organizacional.

- Elementos de acción directa (micro-entorno) (grupo de interés externo). Ejercen influencia directa e las actividades de la organización.

2.4. Dimensiones del Clima Organizacional

El clima organizacional contempla las siguientes dimensiones:

1. Relaciones interpersonales: grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
2. Estilo de dirección: grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.
3. Sentido de pertenencia: grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
4. Retribución: grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.
5. Disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.
6. Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.
7. Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.
8. Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.

2.5. Enfoques del Clima Organizacional

2.5.1. Enfoque estructuralista

Forehand y Gilmer (1964), el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.

2.5.2. Enfoque subjetivo

El enfoque subjetivo de Halpin y Crofts (1962), se plantea el clima organizacional como la "opinión" que el empleado se forma de la organización. Mencionan como elemento importante del clima el "espirit" cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. Otro factor importante tomado en cuenta, es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante. Otros aspectos discutidos por los autores son los factores del clima relacionados con la producción.

2.5.3. Enfoque objetivo

El enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964), que plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección.

2.5.4. Enfoque de síntesis, mixto o S-E

Existe un tercer enfoque que es el de síntesis, que es el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo; los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (1968). Para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización. De acuerdo a los enfoques anteriormente planteados, Dessler (1976), sugiere que los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas preconcebidas, sobre sí mismos, quiénes son, qué se merecen, y qué son capaces de realizar. Dichas ideas reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, para que el individuo determine cómo ve su empleo y su ambiente, puesto que el desempeño de un empleado no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja.

2.6. Teorías de Clima organizacional

2.6.1. Teoría del Clima Organizacional según Likert

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones (Sandoval, 2004).

Likert (en Sandoval, 2004), mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

2.6.2. Teoría de Litwin y Stringer.

Litwin y Stringer (en Sandoval, 2004), resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:

Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.

1. Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
2. Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
3. Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
4. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
5. Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

2.6.3. Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne, Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. A pesar de la hegemonía de la teoría clásica y del hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas de este siglo, sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, específicamente entre los trabajadores y los sindicatos

estadounidenses. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales. La investigación de Hoxie fue uno de los primeros avisos a la autocracia del sistema de Taylor, pues comprobó que la administración se basaba en principios inadecuados para el estilo de vida estadounidense. En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Algunos creen equivocadamente, que un buen ambiente de relaciones humanas, es aquel en que no hay discrepancias entre las personas y que todo marcha perfectamente. El que esté bien puede ser un "clima artificial" de hipocresía y falsedad.

Por el contrario, las auténticas relaciones humanas son aquellas que, a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo para lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común. La manera más simple de describir las relaciones humanas es: la forma como tratamos a los demás y cómo los demás nos tratan a nosotros. Factores que intervienen en las relaciones humanas:

- Respeto: Aun cuando no se comparta un punto de vista, conviene considerar las creencias y sentimientos de los demás.
- Comprensión: Aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. La comprensión y la buena voluntad son la clave de las Relaciones Humanas.

- Cooperación: Es la llave del bienestar general. Trabajando todos por un mismo fin, se obtienen los mejores resultados y beneficios. Comunicación: Es el proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción.
- Cortesía: Es el trato amable y cordial, facilita el entendimiento con los demás, permite trabajar juntos en armonía y lograr resultados. La cortesía cuesta poco y vale mucho. El primer movimiento importante y definitivo en la generación de nuevas formas de estudio del mundo organizacional fue el enfoque de las Relaciones humanas que surgió como reacción al enfoque clásico formal que focalizaba su atención en los elementos de la organización que el enfoque clásico trató poco o nada. Por ello, la teoría de las Relaciones humanas se identifica como neoclásica y no como moderna ya sigue la forma teórica de la teoría clásica, y se desarrolla como disciplina, enfatizando la dimensión humana de la administración como un proceso dialéctico contra la despersonalización de la teoría clásica.

Durante el último cuarto de siglo, casi todas las teorías respecto a motivación de trabajadores se han visto dominadas por lo que a grandes rasgos se conoce como perspectiva de relaciones humanas. En la actualidad es la teoría que más se conoce, que se practica bastamente y que a menudo tan mal se practica, del por qué los trabajadores se comportan en la forma en que lo hacen y cómo deberían ser tratados por los directivos. Al igual que muchos otros conceptos tan popularizados, este se ha sobre simplificado de modo burdo y es mucho mejor conocido en varias de sus versiones modificadas que en su forma auténtica. Este evangelio se ha difundido ampliamente; pero por lo regular ofrece poco parecido con el complejo y aún no

bien desarrollado conjunto de ideas que iniciaron el proceso. La práctica contemporánea de las relaciones humanas, a diferencia de la teoría, está sufriendo de un agudo caso de superficialidad. Esto probablemente merece mucho más que el comentario mordaz que sobre ella han vertido iconoclastas profesionales en revistas de negocios, así como ciertos gerentes que consideran que cualquier forma de "blandura" con los trabajadores constituye una seria equivocación.

2.7. Modelo teórico de la escala de clima organizacional (EDCO)

2.7.1. Teoría Clásica

Esta teoría se centra principalmente en las relaciones estructurales dentro de las organizaciones. La teoría clásica comienza con el establecimiento de los ingredientes básicos en cualquier organización y luego estudia cómo debería estructurarse mejor una organización para alcanzar sus objetivos. Hay cuatro ingredientes básicos en cualquier organización:

- Un sistema de actividades diferenciadas: todas las organizaciones se componen de las actividades y funciones que se llevan a cabo dentro de ellas y de las relaciones entre estas actividades y funciones. Una organización formal surge cuando se unen todas estas actividades.
- Las personas: aunque las organizaciones se componen de actividades o funciones, son las personas las que ejecutan las tareas y ejercen la autoridad.
- Cooperación hacia una meta: la cooperación debe existir entre las personas para lograr una unidad de propósito en la consecución de metas comunes.
- Autoridad: se establece por medio de la relación superior -subordinados y dicha autoridad es necesaria para asegurar la cooperación entre las personas que persiguen sus metas.

2.7.2. La teoría neoclásica

Connota una modernización a la teoría clásica. Los neoclásicos apuntaron que, si bien la división de trabajo ocasiona una interdependencia funcional entre las actividades laborales, también las despersonaliza de modo que el sujeto encuentra muy poco significado en estas. Es decir, las personas desarrollan un sentido de alienación en trabajos muy repetitivos, que al final les ocasiona una insatisfacción laboral. Además, esta insatisfacción puede llevar a un descenso en la eficacia causada por una productividad menor y un mayor absentismo. En conclusión, los neoclásicos defienden una división del trabajo menos rígida y un trabajo más humanista, del que las personas puedan extraer un sentido de valía y un significado. La principal contribución de la teoría neoclásica fue revelar que los principios de la teoría clásica no eran tan simples ni tan universalmente aplicables como se había formulado inicialmente.

2.7.3. Teoría moderna

Esta teoría adopta un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones denominado aproximación a los sistemas, el cual tuvo sus orígenes en las ciencias biológicas y se modificó para satisfacer las necesidades de la teoría organizacional. La aproximación a los sistemas considera que una organización existe en una relación interdependiente con su medio. La teoría moderna afirma que un sistema organizacional se compone de cinco partes:

1. Individuos: Los individuos traen sus propias personalidades, habilidades y actitudes a la organización, lo que influye en que es lo que espera conseguir por participar en el sistema.

2. Organización formal: está formada por los patrones interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema.
3. Grupos pequeños: los individuos no trabajan de forma aislada, sino que son miembros de grupos pequeños y esto les sirve como medio para facilitar su adaptación dentro del sistema.
4. Estatus y roles: las diferencias de estatus y rol que existen entre los distintos puestos de una organización, definen la conducta de los individuos dentro del sistema.
5. Marco físico: hace referencia al ambiente físico externo y al nivel de tecnología que caracteriza a la organización. Muchinsky (1994), plantea que la teoría moderna de la organización ofrece un alejamiento radical de las escuelas de pensamiento clásica y neoclásica. La teoría moderna se fundamenta en la aproximación a los sistemas, la cual analiza a las organizaciones como a cualquier otra forma de organismo vivo. El propósito de una organización es alcanzar la estabilidad, crecer y adaptarse como hace cualquier organismo vivo para sobrevivir.

3. Relación Entre Factores De Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional

Según las bases teóricas estudiadas anteriormente es posible determinar que la relación que existe entre el riesgo psicosocial y el clima laboral es altamente compleja porque el clima laboral puede variar con respecto a los trabajadores que están sometidos a los administradores y las condiciones que se den en la misma organización (Adamek, 2007 y King, 2007). También es posible establecer que los riesgos psicosociales perjudican las relaciones en el trabajo y al mismo tiempo la organización (Castellanos, 2007).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. Tipo, Método y Diseño de Investigación

El presente estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional que está alineado a un diseño no experimental, transversal. Es cuantitativo, según (Hernández Sampieri et al.,2014), señalan que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Esta investigación está diseñada bajo los paramentos no experimentales, ya que no se manipuló ninguna variable, es transversal, puesto que el levantamiento de datos fue en un determinado momento y correlacional, ya que se van a describir la relación entre las variables riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional, por último, de tipo descriptiva, porque se especifican las correlaciones de las variables de este estudio.

2. Población y Muestra / Sujetos / Participantes

A. Población

La población de la presente investigación, es de 125 trabajadores administrativos de ambos sexos de una Organización estatal agrícola.

B. Muestra

Para la presente investigación se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico intencional, siendo constituida por 75 trabajadores de ambos sexos, quienes ocupan cargos administrativos

2.1. Criterio Inclusión

- Trabajadores que acepten participar de la investigación.
- Trabajadores que ocupen cargos administrativos
- Que figuren en planillas de la organización estatal agrícola.
- Que ambos cuestionarios hayan sido contestados al 100%.

2.2. Criterio Exclusión

- Trabajadores que no acepten participar de la investigación.
- Trabajadores que no ocupen cargos administrativos
- Que no figuren en las planillas de la empresa organización estatal agrícola.
- Que ambos cuestionarios no hayan sido contestados al 100%.

3. Instrumentos

3.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

- **Nombre:** Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
- **Autores:** Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
- **Año de publicación:** 2010
- **Procedencia:** Colombia.
- **Administración:** Individual y colectiva
- **Aplicación:** Trabajadores de todas las ocupaciones
- **Objetivo del cuestionario:** Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y

su nivel de riesgo.

- **Duración de la aplicación:** 28 a 33 minutos aproximadamente

DESCRIPCIÓN

El instrumento de medición consta de 123 ítems, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, (administrativos). Está conformado por cuatro dominios en su enfoque intralaboral los cuales son:

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Demandas del trabajo
- Control de trabajo
- Recompensa.

Cada uno de los ítems del cuestionario es calificado con valores que oscilan entre 0 y 4, en escala de tipo Likert, la respuesta de un grupo de reactivos tiene el valor de Siempre (0) y una respuesta de Nunca (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario. Se suman los puntajes de cada apartado y se determinan también 5 categorías: Sin riesgo o riesgo despreciable, Riesgo bajo, Riesgo medio, Riesgo alto, Riesgo muy alto.

En las siguientes tablas se muestran los baremos para los dominios y el puntaje general de riesgo psicosocial intralaboral.

Baremos para determinar valores de los dominios de riesgo psicosocial intralaboral

DOMINIOS	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Baremos para determinar el puntaje general de riesgo psicosocial intralaboral

PUNTAJE TOTAL	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
PUNTAJE TOTAL	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100

Validez

Para el análisis de la validez de contenido se contó con la participación de cinco jueces, dos psicólogos expertos en riesgos psicosociales, dos médicos del área de salud ocupacional y un metodólogo en construcción de instrumentos psicológicos. De los ítems propuestos en la escala se consideraron los ítems con V= 1 (p = 0,032).

Confiabilidad

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. Respecto al grado de 94 confiabilidad obtenido, se halló que 37% (7 de 19) de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiablidad excelente, 11% (2 de 19) presentó un muy buen grado de confiabilidad, 42% (8 de 19) tuvo una confiabilidad buena, 5% (1 de 19) tuvo una confiabilidad aceptable y solamente 5% (1 de 19) presentó baja confiabilidad. En general, los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad, aspecto de gran relevancia si se tiene en cuenta que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad.

3.2. La Escala de Clima Organizacional (EDCO)

- **Nombre del Instrumento:** Escala de Clima Organizacional (EDCO)
- **Autores:** Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.
- **Año de publicación :**1999
- **Procedencia:** Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz
- **Administración:** Individual y colectiva
- **Aplicación:** Funcionarios de una empresa, dentro del área administrativa.
- **Objetivo:** Identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos.
- **Duración:** 25 minutos aproximadamente.

DESCRIPCIÓN

Se encuentra conformada por 40 ítems entre positivos y negativos, así mismo ocho dimensiones, las cuales son:

- Relaciones interpersonales
- Estilo de dirección
- Sentido de pertenencia
- Retribución
- Disponibilidad de recursos
- Estabilidad
- Claridad y coherencia en la dirección
- Valores colectivos.

Utiliza una escala de frecuencia de 5 grados tipo Likert, los ítems positivos se califican de 5(nunca) a 0 (siempre) y los ítems negativos de 0(nunca) a 5(siempre).

Se suman los puntajes de cada apartado y se determinan también 3 categorías: Nivel bajo, promedio y alto.

Validez

En el trabajo de investigación de Mamani (2019), el instrumento de Clima Organizacional (EDCO) que se utilizó para esta investigación, ha sido validado con la aplicación a 300 docentes de instituciones educativas, de la Ciudad de Juliaca San Román, con una edad promedio de 35.3 años, de ambos sexos. Se utilizó el análisis factorial exploratorio utilizando el método de mínimos cuadrados con rotación oblimin. Se encontró tres factores que ajustan adecuadamente con una carga dentro del rango .404 a .908, que representa el 48.3% de la varianza.

Confiabilidad

Se tienen coeficientes de confiabilidad por consistencia interna, mediante el estadístico Alpha de Cronbach de .89 y un coeficiente Omega de .90 en la escala global; así también, en los ítems se evidencia coeficientes de Cronbach que varían entre 0.88 a 0.90 y en el McDonald´s 0.890 a 0.908, lo que indica una elevada fiabilidad. En conclusión, el instrumento evidencia una buena consistencia interna y validez de constructo.

4. Procedimientos

Se coordinó con las autoridades correspondientes de la Organización Estatal Agrícola para la obtención de datos y conteo de los trabajadores administrativos.

Se inició informando acerca de la naturaleza del estudio, los responsables y las garantías de confidencialidad y anonimato, garantizando los resultados individuales, de acuerdo con las normas éticas de investigación de la Asociación Psicológica Americana (APA, 2016).

Se requirió del consentimiento expreso para participar de manera voluntaria, respetando el caso de los trabajadores que no quisieron participar en el estudio.

La evaluación de las pruebas psicométricas fue de forma auto-aplicada en las oficinas de trabajo tras pedir los permisos correspondientes a los encargados de cada área.

Teniendo la autorización pertinente, se presentó, explicó y aplicó el cuestionario de Riesgo Psicosocial, se brindó el tiempo correspondiente para la resolución, luego se explicó y aplicó la Escala de Clima Organizacional.

Terminada la evaluación se continuó con la calificación manual, los resultados obtenidos fueron codificados en el programa Microsoft Excel de la cual se procedió a analizar estadísticamente en el programa SPSS 22.0.

Finalmente se procedió a explicar los resultados y someterlos a discusión para brindar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

1. Análisis e interpretación de datos

Tabla 1. *Nivel de Riesgo psicosocial intralaboral en una organización estatal agrícola*

		Frecuencia	%
Válidos	**SIN RIESGO**	9	12.0
	RIESGO BAJO	16	21.3
	RIESGO MEDIO	19	25.3
	RIESGO ALTO	13	17.3
	RIESGO MUY ALTO	18	24.0
	TOTAL	75	100.0

En la tabla N°1 se observa que el 25.3% de los trabajadores perciben el riesgo psicosocial intralaboral en nivel medio, y el 12 % no percibe riesgo psicosocial intralaboral en la Organización estatal agrícola. Es decir, en el nivel medio existen probabilidades que los riesgos presentes se encuentren afectando la salud física, social o mental del trabajador.

Tabla 2. *Niveles de Dominios de Riesgo psicosocial intralaboral*

	Liderazgo y relaciones sociales		**Control sobre el trabajo**		**Demandas de trabajo**		**Recompensas**	
Niveles	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
Sin riesgo	25	**33.3**	4	**5.3**	8	10.7	16	21.3
Riesgo bajo	15	20.0	8	10.7	22	29.3	10	**13.3**
Riesgo medio	15	20.0	18	24.0	14	18.7	15	20.0
Riesgo alto	9	**12.0**	17	22.7	7	**9.3**	10	13.3
Riesgo muy alto	11	14.7	28	**37.3**	24	**32.0**	24	**32.0**
TOTAL	75	100	75	100	75	100	75	100

De acuerdo a la tabla 2 se observa que los resultados de los dominios de Riesgo Psicosocial son los siguientes: En el dominio liderazgo y relaciones sociales el 33.3% no tiene riesgo y el 12% presenta un riesgo alto. En cuanto al dominio control sobre el trabajo se aprecia que el 37.3% tiene riesgo muy alto y el 5.3% no tiene riesgo. Con respecto al dominio demanda del trabajo se obtiene que el 32% presenta riesgo muy alto y el 10.7% no tiene riesgo. Finalmente, en el dominio recompensas se observa que 32% presenta riesgo muy alto.

Tabla 3. *Niveles de Clima organizacional en una organización estatal agrícola*

		f	%
Válidos	**Nivel bajo**	1	1.3
	Nivel promedio	31	41.3
	Nivel alto	43	57.3
	TOTAL	75	100.0

En la tabla N°3 se aprecia que el 57.3 % de los trabajadores perciben el clima organizacional en nivel alto, el 41,3% en nivel promedio y el 1.3% tiene niveles bajos. Es decir que la mayor parte de los trabajadores tienen una percepción favorable acerca del clima organizacional que se tiene dentro de la organización.

Tabla 4. *Niveles de Dimensiones de Clima Organizacional*

	Relaciones interpersonales		**Estilos de dirección**		**Sentido de pertenencia**		**Retribución**		**Disponibilidad de recursos**		**Estabilidad**		**Claridad y coherencia en la dirección**		**Valores colectivos**	
	f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
Nivel bajo	0	0.0	1	1.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	**5.3**	1	**1.3**	1	**1.3**
Nivel promedio	15	**20.0**	16	**21.3**	35	**46.7**	9	**12.0**	15	**20.0**	36	**48.0**	27	36.0	36	48.0
Nivel alto	60	**80.0**	58	**77.3**	40	**53.3**	66	**88.0**	60	**80.0**	35	46.7	47	**62.7**	38	**50.7**
Total	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100

De acuerdo a la tabla 4 se observa los siguientes resultados de las dimensiones de clima organizacional:

En la dimensión relaciones interpersonales, el 80% tiene nivel alto y el 20% nivel promedio. En cuanto a la dimensión de estilos de dirección el 77.3% tiene nivel alto y el 1.3 % nivel bajo. Además, en la dimensión de sentido de pertenencia el 53.3% presenta nivel alto y el 46.7 % nivel promedio. Se puede también apreciar que en la dimensión de retribución el 88% refleja el nivel alto. En el caso de la dimensión disponibilidad de recursos el 80% tiene niveles altos y 20% nivel promedio. Así mismo en la dimensión de estabilidad el 48 % tiene nivel promedio y el 5.3% nivel bajo. En cuanto a la dimensión claridad y coherencia de la dirección el 62.7% tiene nivel alto y el 1.3% nivel bajo. Finalmente, en el dominio valores colectivos el 50.7% tiene nivel alto y el 1.3%.

Tabla 5. *Correlación entre Riesgo psicosocial intralaboral y Clima organizacional*

CORRELACIONES				
			RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	**CLIMA ORGANIZACIONAL**
Rho de Spearman	**RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**	r	1,000	-,160
		p-valor	.	,170
		N	75	75
	CLIMA ORGANIZACIONAL	r	-,160	1,000
		p-valor	,170	.
		N	75	75

De acuerdo a la tabla 5 no existe relación significativa entre el riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional ($p>0,05$). Es decir, los niveles generales de ambas variables no aumentan o disminuyen en relación a la otra variable.

Tabla 6*. Correlación entre dominios de riesgo psicosocial intralaboral y dimensiones de clima organizacional en una organización estatal agrícola*

			Demandas del trabajo	Control	Liderazgo y relaciones social	Recompensa
Rho de Spearman	**Relaciones interpersonales**	r	-.008	.042	.097	-.046
		p-valor	.949	.723	.407	.694
	Estilos de dirección	r	-.028	-.105	-.055	-.143
		p-valor	.813	.372	.641	.220
	Sentido de pertenencia	r	.212	-.208	**,240***	-.169
		p-valor	.068	.073	**.038**	.146
	Retribución	r	.002	-,275*	-.200	-,241*
		p-valor	.986	.017	.085	.037
	Disponibilidad de recursos	r	.019	-,251*	-.067	-.200
		p-valor	.873	.030	.567	.086
	Estabilidad	r	-.030	-.098	**.227**	-.126
		p-valor	.800	.401	**.050**	.281
	Claridad y coherencia en la dirección	r	.143	-.181	-.146	-.140
		p-valor	.222	.120	.210	.231
	Valores colectivos	r	-.212	-.128	-.178	-.102
		p-valor	.068	.275	.127	.382

De acuerdo a la tabla 6 se puede inferir que existe una relación significativa (p<=0,05) entre el dominio Liderazgo y relaciones sociales de Riesgo Psicosocial intralaboral con la dimensión sentido de pertenencia de Clima organizacional, el coeficiente de correlación es positivo (R>0,2) y de nivel bajo. Esto significa que mientras mayores son los niveles del dominio de liderazgo y relaciones sociales mayor es el sentido de pertenencia.

Se puede apreciar también que existe una relación significativa (p<=0,05) entre el dominio de Riesgo psicosocial intralaboral de liderazgo y relaciones sociales con la dimensión de estabilidad de Clima organizacional, el coeficiente de correlación es positivo (R>0,2) y de nivel bajo. Esto significa que mientras mayores son los niveles del dominio de liderazgo y relaciones sociales mayor es la estabilidad.

DISCUSIÓN

El riesgo psicosocial intralaboral es un tema que en los últimos años ha sido foco de estudio a nivel internacional con la finalidad de elaborar acciones de promoción y prevención, además para generar mayor información acerca de su efecto en las organizaciones. En nuestro país existen investigaciones acerca de la importancia de riesgo psicosocial intralaboral considerándolo una problemática, que se encuentra causando diversos daños a nivel físico y emocional. Los riesgos psicosociales según la OIT, son definidas como las interacciones que existen entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la empresa para darle satisfacción laboral a su trabajador, y por la otra parte la capacidad que tiene el trabajador para llevar a cabo correctamente su tarea, las necesidades la cultura y su capacidad fuera del trabajo. Es decir, son todas las condiciones de un lado y del otro para potenciar la capacidad del trabajador, pero las negativas influyen en la salud del trabajador y rendimiento del mismo (OIT, 1984 p. 19).

Otro tema en relevancia para estudiar, es el clima organizacional ya que es la percepción individual de cada trabajador. Según Álvarez (1992), citando a Forehand y Gilmer (1964), señala que el ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente "clima organizacional". Este, aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser considerado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento. Por ello es importante cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización.

Expuesto en los párrafos anteriores sobre la gran importancia del riesgo psicosocial intralaboral y Clima organizacional consideramos que la presente investigación es de mucho interés para las diversas organizaciones laborales y también para el público en general, es por ello que se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y el clima

organizacional en una organización estatal agrícola, los resultados hallados fueron que no existe relación significativa entre las variables de riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional, estos resultados guardan relación con la investigación de (Hernández ,2018) quien buscó encontrar la relación entre los factores de riesgos psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín, los resultados obtenidos fueron que no existe una relación significativa entre ambas variables.

Sin embargo, existen otros estudios que muestran un contraste en los resultados, como en las siguientes investigaciones. García et al., (2019), investigaron acerca de la relación entre clima organizacional y el nivel de riesgo psicosocial intralaboral en empleados operativos de la empresa de transporte COTAXI S.A.S de Bucaramanga; los resultados que obtuvieron fueron que ambas variables tienen una relación significativa. Así también otro estudio que difiere de nuestra investigación es de Ala y Cruz (2018), quienes realizaron la investigación sobre la influencia del clima organizacional en la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la cooperativa de trabajo y fomento del empleo- Minkawasiltda obteniendo como resultado que existe relación en ambas variables.

Por lo anteriormente mencionado existen estudios que respaldan la importancia de estas dos variables, como la investigación de Abello y Lozano(2013), estudian la importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral para describir los riesgos psicosociales como: bienestar, satisfacción, y la calidad de vida laboral de los profesionales y trabajadores dentro de una organización y su relación con el clima organizacional, el cual hace relación al pensar, sentir y actuar de cada individuó para lograr un desempeño adecuado y eficiente dentro de la organización, resaltando que los factores psicosociales y el clima organizacional pueden representar riesgos nuevos en el mundo del trabajo. Es por ello que se insiste en la necesidad de analizar y abordar los problemas y riesgos psicosociales a nivel colectivo y

organizacional y no únicamente individual, como se ha venido planteando tradicionalmente. Jiménez (2017), realiza la investigación acerca de la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en una empresa Comercializadora de Arequipa, demostrando que existe una correlación positiva.

Al hablar de riesgo psicosocial intralaboral en esta investigación es necesario conocer los dominios que lo conforman como son el liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demanda del trabajo y recompensas. Respecto a los resultados obtenidos en los dominios de riesgo psicosocial intralaboral reflejan que en el dominio liderazgo y relaciones sociales el 33.3% no tiene riesgo, control sobre el trabajo el 37.3% tiene riesgo muy alto, demanda del trabajo el 32% presenta riesgo muy alto y recompensas el 32% tiene riesgo muy alto. Lo que significa que, en la Organización estatal agrícola pese a no tener riesgo en el dominio de liderazgo y relaciones sociales, presenta riesgo muy alto en otros dominios como control sobre el trabajo, demanda del trabajo y recompensa. De acuerdo a los resultados predomina el riesgo muy alto existiendo amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas en estrés y por ende requiere la intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Minproteccion 2010)

A diferencia de los resultados obtenidos por Múnera et al., (2017), en su estudio nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, se encontró que el dominio de liderazgo y relaciones sociales y demandas de trabajo presentaron riesgo alto, así mismo el dominio control sobre el trabajo y recompensas se muestran sin riesgo a sus docentes. Por lo anteriormente analizado podemos inferir la posibilidad de proponer acciones de intervención en los dominios hallado en riesgo alto.

Otra investigación que difiere con nuestros resultados pero estudia de manera completa los factores de riesgo psicosocial intralaboral, es de Sarmiento(2012), en su estudio de Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial, los resultados que

se obtuvieron es la presencia de riesgo muy alto y riesgo alto en las dimensiones: características de liderazgo, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía en el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas del medio y en la dimensión reconocimiento y compensación. Por otro lado, los porcentajes de riesgo bajo o sin riesgo o riesgo despreciable, están relacionados con las dimensiones: relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación de desempeño, relación con los colaboradores, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo.

Con respecto a las dimensiones de Clima Organizacional los resultados obtenidos en esta investigación fueron: en la dimensión relaciones interpersonales el 80% presentó nivel alto, estilos de dirección el 77.3% nivel alto, sentido de pertenencia el 53.3% nivel alto, retribución el 88% nivel alto, disponibilidad de recursos el 80% nivel alto, estabilidad el 48 % nivel promedio, claridad y coherencia de la dirección el 62.7% tiene nivel alto y finalmente en la dimensión de valores colectivos el 50.7% tiene nivel alto. Una investigación que guarda relación con los resultados hallados, es de Carrillo et.al., (2018), en su investigación identificaron la situación actual del clima laboral de la empresa de restauración Paradero María Diocelina, obteniendo un resultado favorable con un nivel alto. Sin embargo, existe cierta diferencia en cuanto al resultado de las dimensiones de Sentido de pertenencia, Estilo de dirección y Valores colectivos obtienen rangos medios, por lo cual es necesario fortalecer los procesos relacionados a la comunicación y motivación del personal, para ayudar a mantener al talento humano y desarrollar un saludable ambiente de trabajo.

En relación a los resultados de dominios de riesgo psicosocial intralaboral y dimensiones de clima organizacional hallamos que el dominio de Liderazgo y relaciones sociales se relaciona con las dimensiones de sentido de pertenencia y estabilidad teniendo una significancia positiva. De esta misma manera se investigó dominios y dimensiones de ambas variables. Ala y Cruz (2018),

realizaron una investigación que reflejaron resultados en relación a factores de clima organizacional como involucramiento laboral y realización personal con la variable de factores de riesgo psicosocial, los cuales determinan que influyen en la aparición de riesgos psicosociales en los trabajadores. Así mismo Beleño y Ucrós (2014), exponen en su estudio en Barranquilla, Colombia que a causa de los dominios y dimensiones en riesgo se presentan sintomatología relacionada con el estrés en un nivel de riesgo alto.

Como se puede apreciar, existen diversas investigaciones donde concluyen que los factores de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional están vinculados; sin embargo, es importante resaltar que existen estudios que no han encontrado relación alguna entre riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional. Estas diferencias entre las investigaciones mencionadas se pueden deber al contexto social donde se llevaron a cabo estos estudios, puesto que todas las personas tienen una percepción diferente ante diversos fenómenos, pues dependerá de su concepción del mundo. Por lo tanto, la presente investigación busca a la continuidad de realizar investigaciones para generar conocimientos más sólidos sobre el tema.

CONCLUSIONES

PRIMERO: En la organización estatal agrícola se demostró que no existe relación significativa entre las variables de riesgo psicosocial Intralaboral y Clima Organizacional, indicando que el efecto de cada variable no influye sobre la otra, es decir se manejan de manera independiente.

SEGUNDO: El nivel de riesgo psicosocial intralaboral en la organización estatal agrícola se encuentra en el nivel medio. Es decir, existe la probabilidad que se presenten factores de riesgo psicosocial de manera negativa y afecten a la salud física, social o mental del trabajador.

TERCERO: En los dominios Control sobre el Trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas predomina el nivel de riesgo muy alto. Por otro lado, en el dominio liderazgo y relaciones sociales, el mayor porcentaje refleja que no presenta riesgo.

CUARTO: El clima organizacional en la organización estatal agrícola se encuentra en un nivel alto. Demostrando que influye de manera positiva en la productividad de los trabajadores y de la organización.

QUINTA: En las dimensiones relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, claridad y coherencia de la dirección y valores colectivos predomina el nivel alto. Sin embargo, la dimensión estabilidad se encuentra en el nivel promedio.

SEXTA: Solo existe relación entre el dominio liderazgo y relaciones sociales de la variable de riesgo psicosocial intralaboral con la dimensión de sentido de pertenencia y la dimensión de estabilidad de la variable clima organizacional.

SUGERENCIAS

PRIMERO: Realizar investigaciones respecto a la relación de riesgo psicosocial intralaboral y clima organizacional en una población significativa, y utilizar un tipo de muestreo probabilístico, con la finalidad de poder generalizar los resultados obtenidos.

SEGUNDO: Desarrollar capacitaciones de prevención respecto a los riesgos psicosociales intralaborales y sus consecuencias en la salud física, psicológica y en el desempeño de los trabajadores administrativos.

TERCERO: Desarrollar eventos de reconocimiento semestrales o anuales, en el que se premie a los trabajadores administrativos por su labor en la organización, con el fin de mantener el clima organizacional.

CUARTO: Promover ascensos y motivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores administrativos.

QUINTA: Promover ascensos y motivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores administrativos.

SEXTA: Realizar charlas de compromiso organizacional para los trabajadores administrativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abello Bolivar, A. J., & Lozano Torres, D. M. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4693

Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, S. (1999). Escala de clima organizacional (EDCO) (Fundación Universitaria Konrad Lorenz). Retrieved from https://es.scribd.com/doc/244053866/PRUEBA-EDCO-ESCALA-DE-

Adamek, M.S. (2007). *Elements of leadership Development: What contributes to effective leadership? Music Therapy Perspectives*, 25 (2), 121-124

Ala Velasco, Y. S., & Cruz Gonzales, E. M. (2018). Influencia del Clima Organizacional en la presencia de Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Cooperativa de Trabajo y Fomento del Empleo-Minkawasi LTDA.

Álvarez Heredia, F. (enero de 2007). Colección: Ciencias administrativas Área: auditoría y administración en salud. Obtenido de VDocument: https://vdocuments.site/3- salud-ocupacional.html

Aragon, Norma. & Rodriguez Maria (2019). *Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en Empresa del Rubro Hotelero - Arequipa 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustin.]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustin. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10717.

Blanch, J. M. (2003*). Teoría de las relaciones laborales*, (vol.1: fundamentos vol. 2:

Beleño, R., & Ucrós, M. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa, CUC.* Barranquilla-Colombia: Universidad de la Costa CUC.

Carrillo Rosero, D., Cortez Ocaña, J., Palma Andagua, K., & Sánchez García, M. Análisis de clima organizacional en empresas de servicios turísticos: caso empresa de restauración Organizacional climate analysis in tourism services companies: case restaurant company.

Casana María (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego.]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor

Castellanos, C (2007). *Clima organizacional como factor de riesgo ocupacional.* Universidad el Bosque. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, Colombia. 9 (1), 69-76.

Centró De Prevención de Riesgos del Trabajo- EsSalud (28 de abril de 2021). Los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social del trabajador. http://www.essalud.gob.pe/centro-de-

Cuenca, R. (2002). Concepto de riesgos psicosociales. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de los Riesgos Psicosociales y su Prevención: Mobbing, Estrés y Otros Problemas. Madrid, España 10 de diciembre de 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado 30/08/2011 de: http://www.carm.es/ctra/ cendoc/doc-pdf/web/web-0009.pdf.

Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. México: Mc Graw Hill.clima-laboral-noticia-548835-noticia/ CLIMAORGANIZACIONAL-pdf

Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional.* Editorial Prentice/ Hall internacional.

Dessler, G. (1979). *Organización y Administración.* México: Prentice-Hall.

Diario El Comercio (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral.https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-

Díaz, F. y Carrasco, M. *Contaduría y Administración* 63 (4), 2018, 1-14 http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142

Fernández, B. (2012). *Factores de Riesgo Psicosocial – Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y Psicosociologia aplicada* (tesis de posgrados). Madrid, España: Universidad Internacional de la Rioja

Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). *El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo. Revista de Calidad Asistencial*, *20*(3), 165-170. https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2

Forehand, G. A., & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. *Psychological Bulletin*, *62*(6), 361-382.

García- Méndez, S., Galvis-Rojas, Y.P.& Ortiz-Olago, J.A. (2020). *Relación entre Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial Intralaboral de una Empresa de Transporte De Bucaramanga.* I+D Revista de Investigaciones 15(1), 67-75. DOI: https://goi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020007

García Solarte, M. (2011a). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación* Conceptual. *Cuadernos de Administración*, *25*(42), 43-61. https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413

García Solarte, M. (2011b). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación* Conceptual. *Cuadernos de Administración*, *25*(42), 43-61. https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413

García, Dennys, & Valles, Lérida (2012). Aprendizaje organizacional, estrategia de negociación en la gerencia social. Multiciencias, 12,126-132.[fecha de Consulta 12 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1317-2255. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90431109020

Garcia, M & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Guanajuato: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. ISBN-13: 978-84-15547-26-6

Gil-Monte, P. R. (2002a). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. Psicologia em Estudo, 7(1), 3-10.

Gómez E. (2012). Ventajas de evaluar riesgos psicosociales. In ORP Conference; Madrid. https://www.prevencionintegral.com/canalorp/papers/orp-2012/ventajas-evaluar-riesgos-psicosociales

Gómez, C. (2011). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem*. Acta Colombiana de Psicología 11 (97)-113, 04.

Guerrero, N. (2008). Intervención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral. 14ª Semana de la Salud Ocupacional. Medellín, Colombia noviembre de.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1962). The organizational climate of schools. Washington. DC: U.S. Office of Education.

Hernández Condori, C. A. (2018). Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50864?locale-attribute=es.

Hernández-Sampieri R., Fernández, C. y Baptista, P., (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.

Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS: Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, *19*, 4-50.

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books

King, W. (2007). *A research agenda for the relationships between culture and knowledge management. Knowledge andprocess management*, 14, 226- 236

Laura Mamani, T. K., & López Mamani, H. Z. (2019). Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa–2018.

Likert, R. (1969) *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración.* Bilbao: Ediciones Deusto.

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). 10.Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.

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

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia, Bogotá.* El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario

Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación defactores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010.

Ministerio de desarrollo agrario y riego. (Minagri). *Organización agrícola.* https://www.minagri.gob.pe/portal/123-herramientas/organizaciones

Minprotección. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.*

Moreno Jiménez, B. (2011). F*actores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo*, *57*, 4-19. https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002

Moreno Jiménez, B. (2011). F*actores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo*, *57*, 4-19. https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002

Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo* (No. Sirsi) i9789706867780).

Múnera-Palacio M.M, Saenz-Agudelo M.L, Cardona-Arango D. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. Rev CES Med. 2013; 27(2):163-175

OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.

Peña, A., Ramos, M. J. y Martínez, J. F. (2008). Valoración psicosocial mediante el uso de los modelos de estrés laboral de demanda-control y desequilibrio esfuerzo recompensa. A Coruña: VI Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales.

Quepuy A. Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un hospital público. 2018 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;2019

Quepuy, Aurora. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en trabajadores Enfermeros de un Hospital Público 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2352/1/TL_QuepuyOrdinolaAurora.pdf

Restrepo, H. (2015). *Clima Organizacional y productividad en las empresas uorganizaciones. Colombia*: Universidad Militar Nueva Granada.

Rosas Jimenez, W. P. (2017). *Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en una Empresa Comercializadora de Arequipa*. [Tesis de Pregrado, Universidad

Nacional de San Agustin.]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín disponible en http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7255

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Acimed, 20*(4), 67-75. Terán Rosero, A. C., & Botero Álvarez, C. (1). Riesgos psicosociales intralaborales endocencia. *Revista Iberoamericana de Psicología, 5(2),95-106.*

Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo, J., Machado Rodríguez, Y., & Cañedo, A. (2009). Recuperado en 12 de septiembre de 2021, *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.* Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352009001000004&lng=es&tlng=en.

Sandoval Caraveo, M. D. C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas,* 27, 78-82.

Sarmiento (2012) Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. [Tesis de grado, Universidad EAN.]. Repositorio Institucional de la Universidad EAN http://hdl.handle.net/10882/3185

Schnall, P., Belkić, K., Landsbergis, P., & Baker, D. (2000). Why the workplace and cardiovascular disease? *Occupational Medicine (Philadelphia, Pa.), 15*(1), 1-6.

Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Colegio Oficial de Psicologos.

Siegrist J. Place (2000) social exchange and health: proposed sociological framework. Soc Sci Med.; 51:1283-93

Villalobos, F., & Gloria, H. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc. Trab*, 197-201.

WHO (2008). Towards the development of a european framework for psychosocial risk management at the work place. Nottingham: International Hous

ADDENDA

CONSENTIMIENTO

INFORMADO

Este documento tiene el propósito de informarle e invitarle a participar en el Proyecto de investigación: **"**Riesgo Psicosocial Intralaboral y Clima Organizacional en una Organización Estatal Agrícola"**,** que tiene como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en una organización estatal agrícola.

El procedimiento a realizar consiste en la aplicación de pruebas psicométricas que evalúan el riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional, por consiguiente, solicitamos su participación voluntaria. Su participación es una contribución para el desarrollo de nuestra investigación en el ámbito organizacional.

Le exhortamos que la información que Usted nos brinde será solo a fines de la investigación y completamente confidencial, solamente tendrán acceso a los datos el equipo de investigación y no se compartirá la información con otros interesados.

Si usted desea mayor información sobre el proyecto de investigación, puede ponerse en contacto con Los bachilleres Mariluz Cuchuirumi Yepez y Mirella Alejandra Rodriguez Huamani en la siguiente dirección de correo electrónico mariluzcy92@gmail.com

Por lo tanto:

Yo……de……años, **acepto participar de manera voluntaria en el proyecto de investigación**. He sido informado acerca de los alcances de la investigación, así mismo los bachilleres han absuelto las dudas que tenía acerca de su trabajo.

Arequipa…….de 2021

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					

83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones:					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo:					
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo:					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo:					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes:					
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo:					
7	El jefe es mal educado:					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo:					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias:					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo:					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa:					
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades:					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial:					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la entidad:					
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes:					
16	Realmente me interesa el futuro de la entidad					
17	Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo:					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución:					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras:					
20	Sería más feliz en otra empresa:					

21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo:					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23	El entorno de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo:					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo:					
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente:					
26	La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño:					
27	La institución brinda estabilidad laboral:					
28	La institución contrata personal temporal:					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales:					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo:					
31	Entiendo de manera clara las metas de la institución:					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas:					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas:					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la institución:					
35	Las metas de la entidad son poco entendibles:					
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno:					
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales:					
38	Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente:					
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras:					
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras:					