

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### COHORTE 2019

---

**Tema:** “Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral”

---

Trabajo de titulación, previo a la obtención del grado académico de Magíster en Administración de Empresas, Mención Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente

**Autora:** Ingeniera María Belén Santamaría Escobar

**Director:** Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanas, PhD.

Ambato – Ecuador

2022

**A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencia Administrativas**

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster* e *Ingeniera María Dolores Guamán Guevara Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el informe de investigación con el tema: “*Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral*”, elaborado y presentado por la señora *Ingeniera María Belén Santamaría Escobar*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas; una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
*Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*  
**Presidente y Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.*  
**Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.*  
**Miembro del Tribunal**

## **AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral”, le corresponden exclusivamente a la Ingeniera María Belén Santamaría Escobar, autora; bajo la dirección del Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanas, PhD., Director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
*Ing. María Belén Santamaría Escobar*  
*C.C. 1804031126*  
**AUTORA**

-----  
*Econ. Jorge Fernando Guadalupe Lanas PhD.*  
*C.C. 1714157318*  
**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

---

*Ing. María Belén Santamaría Escobar*  
*C.C. 1804031126*  
**AUTORA**

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	ii
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIA ADMINISTRATIVAS.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
AGRADECIMIENTO .....	x
DEDICATORIA .....	xi
RESUMEN EJECUTIVO .....	xii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>2</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>2</b>
1.1. Justificación .....	2
1.2. Objetivos.....	3
1.2.1. Objetivo General .....	3
1.2.2. Objetivos Específicos .....	3
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>4</b>
<b>ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>11</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>11</b>
3.1. Ubicación.....	11
3.2. Equipos y Materiales .....	14
3.3. Tipo de Investigación.....	15
3.4. Prueba de Hipótesis .....	16
3.5. Población o muestra.....	16
3.6. Recolección de información .....	19
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico.....	22
3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados .....	24

<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>25</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>25</b>
4. Análisis de Resultados .....	25
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>51</b>
<b>CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS .....</b>	<b>51</b>
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones .....	52
5.3. Bibliografía .....	53
5.4 Anexos .....	60

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Organización Institucional GAD Municipalidad de Ambato .....	12
Tabla 2. Equipos y Materiales.....	14
Tabla 3. Tamaño de la muestra .....	18
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad.....	22
Tabla 5. Sexo de los encuestados .....	25
Tabla 6. Edad .....	26
Tabla 7. Estado civil o conyugal .....	27
Tabla 8. Nivel de instrucción .....	28
Tabla 9. Tiempo de servicio dentro de la institución .....	29
Tabla 10. Tipo de relación laboral con la institución.....	30
Tabla 11. Escala Salarial .....	31
Tabla 12. Dirección en la que laboran .....	32
Tabla 13. Desde que ingresaste a la institución has ascendido de categoría.....	33
Tabla 14. Porcentaje del suelo que los funcionarios destinan al pago de deudas .....	34
Tabla 15. Grado de dificultad que tienen los funcionarios para el pago de deudas .....	35
Tabla 16. Tabla Cruzada N. 1 .....	36
Tabla 17. Prueba Chi-cuadrado N. 1 .....	37
Tabla 18. Tabla Cruzada N. 2 .....	37
Tabla 19. Prueba Chi-cuadrado N. 2.....	38
Tabla 20. Tabla Cruzada N. 3 .....	38
Tabla 21. Prueba Chi-cuadrado N. 3.....	39
Tabla 22. Tabla Cruzada N. 4 .....	39
Tabla 23. Prueba Chi-cuadrado N. 4.....	40
Tabla 24. Tabla Cruzada N. 5 .....	40
Tabla 25. Prueba Chi-cuadrado N. 5.....	41
Tabla 26. Tabla Cruzada N. 6 .....	41
Tabla 27. Prueba Chi-cuadrado N. 6.....	42
Tabla 28. Tabla Cruzada N. 7 .....	42
Tabla 29. Prueba Chi-cuadrado N. 7.....	43
Tabla 30. Tabla Cruzada N. 8 .....	43
Tabla 31. Prueba Chi-cuadrado N. 8.....	44

Tabla 32. Tabla Cruzada N. 9 .....	44
Tabla 33. Prueba Chi-cuadrado N. 9 .....	45
Tabla 34. Tabla Cruzada N. 10 .....	45
Tabla 35. Prueba Chi-cuadrado N. 10 .....	46
Tabla 36. Tabla Cruzada N. 11 .....	46
Tabla 37. Prueba Chi-cuadrado N. 11 .....	47
Tabla 38. Tabla Cruzada N. 12 .....	47
Tabla 39. Prueba Chi-cuadrado N. 12 .....	48
Tabla 40. Tabla Cruzada N. 13 .....	48
Tabla 41. Prueba Chi-cuadrado N. 13 .....	49
Tabla 42. Tabla Cruzada N. 14 .....	49
Tabla 43. Prueba Chi-cuadrado N. 14 .....	50



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Fases de la evaluación de los factores psicosociales .....	8
Gráfico 2. Sexo de los encuestados.....	25
Gráfico 3. Edad .....	26
Gráfico 4. Estado civil o conyugal.....	27
Gráfico 5. Nivel de instrucción .....	28
Gráfico 6. Tiempo de servicio dentro de la institución.....	29
Gráfico 7. Tipo de relación laboral con la institución.....	30
Gráfico 8. Escala Salarial.....	31
Gráfico 9. Dirección en la que laboran .....	32
Gráfico 10. Desde que ingresaste a la institución has ascendido de categoría .....	33
Gráfico 11. Porcentaje del sueldo que los funcionarios destinan al pago de deudas .....	34
Gráfico 12. Grado de dificultad que tienen los funcionarios para el pago de deudas.....	35

## AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por ayudarme a cristalizar mi anhelo de continuar mi formación académica y permitirme desarrollar tanto en el ámbito personal, profesional y humano.

A la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Administrativas, al Centro de Posgrados y a todos los docentes que formaron parte de la Maestría de Administración de Empresas Cohorte 2019, porque sus enseñanzas y conocimientos impartidos fueron fundamentales en mi preparación académica.

A mi Director del Proyecto, Economista Jorge Guadalupe Lanas, PhD; por su tiempo, paciencia y constante apoyo brindado; porque su conocimiento y sapiencia supieron guiarme durante el desarrollo del proyecto de investigación.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato por permitirme llevar a cabo mi proyecto de titulación en esta prestigiosa institución y en especial a todos los funcionarios municipales que contribuyeron en el desarrollo del mismo.

## DEDICATORIA

Mi proyecto de titulación lo dedico con todo el corazón a mi hija Renata Martina Gavilanes Santamaría y a mi esposo Renato Gavilanes porque son la mayor bendición que Dios puso en mi vida; son mi fuerza y motor que me impulsan a seguir cada día adelante; porque en todo tiempo son mi apoyo incondicional y juntos hemos luchado y nos seguiremos esforzando para cumplir todas nuestras metas.

A mis padres Ludvin Santamaría y Patricia Escobar por siempre creer en mí y bríndame su apoyo, por darme alas y enseñarme a volar y porque son el mejor ejemplo de trabajo, esfuerzo y tenacidad.

A mis hermanas y mejores amigas Lorena y María José porque junto a ustedes he vivido las etapas más importantes de mi vida porque estoy segura de que está alegría y satisfacción es compartida.

A mis sobrinos Mateo y Nina porque son parte de mí y hacen que el tiempo compartido sea maravilloso.

En especial dedico este trabajo a mi querida Mamita Olguita por brindarme su apoyo y por ayudarme a cristalizar este sueño y porque en ella he visto el mejor ejemplo de esfuerzo y superación.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**COHORTE 2019**

**TEMA:** FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL COMO PREDICTORES DEL BIENESTAR LABORAL

**AUTORA:** *Ingeniera María Belén Santamaría Escobar*

**DIRECTOR:** *Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanás, PhD.*

**FECHA:** *12 de septiembre del 2022*

**RESUMEN EJECUTIVO**

La evaluación de los riesgos psicosociales desde hace décadas pasadas ha sido considerado como un factor que incide en la salud tanto física, mental y emocional de las personas que se desempeñan en el ámbito laboral, pero en los últimos años, ha tomado una gran relevancia la evaluación a la exposición de estos factores, es así que, en Ecuador a partir del año 2017 en aquel tiempo el Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo emitió una normativa en la que se establece la implementación de un programa de prevención de Riesgos Psicosociales, en el cual las instituciones deben realizar una planificación anual de las actividades enfocadas en la prevención de riesgos psicosociales.

La presente investigación, tiene como propósito analizar la relación de los factores de riesgo psicosocial con el bienestar laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Con esta finalidad, se diseñó la investigación mediante una metodología cuantitativa por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación con escalamiento tipo Likert a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, el diseño de la investigación también incluyó un estudio de corte transversal, descriptivo y correlacional.

Las conclusiones de la investigación están en relación de que, los factores de riesgo psicosociales influyen en función de la percepción personal de cada funcionario, por un lado, la percepción a la exposición mínima a factores de riesgos psicosocial aumenta la sensación de bienestar laboral, por otra parte, una percepción adversa a la exposición de riesgos laborales provoca una sensación de malestar en el trabajo.

Finalmente, se propone algunas recomendaciones para potenciar el bienestar laboral y minimizar los riesgos psicosociales, mediante la implementación de programas que involucren de manera significativa acciones que incidan en la salud de los funcionarios tanto en el aspecto físico como mental, como mecanismo de prevención de enfermedades que afecten a la salud en general de los trabajadores.

**DESCRIPTORES:** *BIENESTAR LABORAL, FACTORES, FUNCIONARIOS, INSTITUCIÓN PÚBLICA, MOTIVACIÓN, PREVENCIÓN, RIESGO PSICOSOCIAL, SALUD MENTAL, SATISFACCIÓN, TRABAJO.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**COHORTE 2019**

**THEME: PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AS PREDICTORS OF  
OCCUPATIONAL WELL-BEING**

**AUTHOR:** *Ingeniera María Belén Santamaría Escobar*

**DIRECTED BY:** *Economista Jorge Fernando Guadalupe Lanas, PhD.*

**DATE:** *12 de septiembre del 2022*

**EXECUTIVE SUMMARY**

The evaluation of psychosocial risks for decades has been considered as a factor that affects the physical, mental and emotional health of people who work in the workplace, but in recent years, the evaluation of the exposure of these factors, it is so that, in Ecuador from the year 2017 at that time the Ministerio de Relaciones Laborales, current Ministerio de Trabajo, issued a regulation that establishes the implementation of a program for the prevention of Psychosocial Risks, in which the institutions must carry out an annual planning of the activities focused on the prevention of psychosocial risks.

The application of this regulation is in line with what is stipulated in the Constitución de la República del Ecuador, in which the State guarantees that every person will have the right to carry out their work in an adequate and conducive environment that guarantees their health, integrity, security, hygiene and well-being.

The purpose of this research is to analyze the relationship of psychosocial risk factors with the labor well-being of officials of Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

For this purpose, the research was designed using a quantitative methodology through the application of an evaluation instrument with Likert-type scaling to the officials of the Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, the research design also included a cross-sectional study, descriptive and correlational.

The conclusions of the research are related to the fact that psychosocial risk factors influence depending on the personal perception of each official, on the one hand, the perception of minimal exposure to psychosocial risk factors increases the feeling of well-being at work, on the other hand, an adverse perception of occupational risk exposure causes a feeling of discomfort at work.

Finally, some recommendations are proposed to enhance labor well-being and minimize psychosocial risks, through the implementation of programs that significantly involve actions that affect the health of officials both physically and mentally, as a disease prevention mechanism. affecting the general health of workers.

**KEYWORDS:** *LABOR WELFARE, FACTORS, OFFICIALS, PUBLIC INSTITUTION, MOTIVATION, PREVENTION, PSYCHOSOCIAL RISK, MENTAL HEALTH, SATISFACTION, WORK.*

## INTRODUCCIÓN

En el presente proyecto se desarrolló la problemática referente al estudio de los Factores de Riesgo Psicosocial como Predictores del Bienestar Laboral en los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; a sabiendas de que, en un contexto global los empleados, colaboradores, servidores, funcionarios y en general todos los trabajadores se encuentran expuestos a diversos riesgos laborales que afectan a la salud tanto física, mental, emocional y psicológica; por tal razón, este estudio se enfocó en analizar las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y determinar la correlación existente con el bienestar laboral.

La investigación se profundizó de acuerdo al siguiente esquema:

El capítulo I aborda el problema de la investigación, la justificación empleada para el desarrollo del estudio y los objetivos tanto general como específicos que se pretendieron alcanzar.

El capítulo II está compuesto por los antecedentes investigativos en el cual se recopiló estudios científicos que fundamenten el estudio del arte.

En el capítulo III se desarrolló el marco metodológico donde se definió el lugar donde se llevó a cabo la investigación, los equipos y materiales indispensables para el desarrollo del proyecto; así mismo, se identificó el tipo de investigación, el planteamiento de la hipótesis, se determinó la población y muestra objetos de la investigación; se puntualizó los instrumentos y técnicas empleadas para la recolección de información y por último se describió el modelo estadístico adoptado para el procesamiento de la información y análisis estadístico.

El capítulo IV se enmarca en los resultados alcanzados, el análisis estadístico y la discusión propuesta para la comprobación de la hipótesis.

El capítulo V contiene las conclusiones y recomendaciones que se establecen de acuerdo a los resultados conseguidos, se incluye de igual manera, la bibliografía de las fuentes bases de investigación y los anexos que respaldan el estudio desarrollado.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Justificación

Los riesgos psicosociales en el trabajo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) han sido concebidos como las interacciones entre la función, el entorno, la organización y las condiciones del trabajo; y, en otro aspecto como las competencias, requerimientos, costumbres y las circunstancias personales externas al trabajo; todo aquello puede tener un efecto en el estado físico, emocional, en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Los riesgos psicosociales se establecen como el “fenómeno de socialización a través del trabajo, es decir, el conjunto de relaciones sociales que se entablan en el trabajo y la obligada convivencia laboral” (Fernández, 2013).

La génesis de los riesgos psicosociales como factor que afecta a la salud de los trabajadores se da origen en la década de 1970, desde aquella época hasta la actualidad se ha dado mayor relevancia a esta problemática (Baez, 2010) dado a que, en los últimos años se ha observado un creciente impacto de las consecuencias de la exposición a los diferentes riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, por lo cual, resulta indispensable el estudio de la normativa aplicada para identificar las dimensiones que manejan actualmente las instituciones frente a estos riesgos y determinar si las acciones aplicadas son efectivas para la prevención de este tipo de riesgo laboral (Muñoz et ál., 2018).

En la presente investigación se planteó el desarrollo de un estudio referido a determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral, con el propósito de fundamentar la naturaleza de los factores psicosociales que existen dentro de la Institución y establecer la relación que tienen con el bienestar laboral de los funcionarios; en vista que, en la literatura publicada sobre Factores Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral por (Villacis, 2015) menciona que de acuerdo a una encuesta realizada, más del 40% de los trabajadores ocupan puestos de trabajo con excesiva carga laboral, precipitado ritmo de trabajo, limitada participación en la toma de decisiones y puestos de trabajo con tareas monótonas que resultan desmotivadoras.

En este sentido, se analizó los métodos de identificación, evaluación y gestión de los factores psicosociales para establecer medidas preventivas que contribuyan a la reducción y minimización de los efectos de dichos factores psicosociales en la salud mental y en el bienestar laboral; con la finalidad de proponer, en lo futuro, alternativas enfocadas a mejorar el ambiente laboral, el bienestar de los funcionarios y las condiciones del trabajo.

Con la investigación efectuada se pretende entender, de manera profunda, el contexto en el que los riesgos psicosociales se encuentran inmersos en la salud ocupacional y estos a la vez involucrados con la salud mental, el estado psicológico y emocional de los trabajadores. Al determinar lo anterior, es posible hipotetizar que los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los funcionarios inciden en el bienestar laboral, de esta manera, esto permite mitigar dichos riesgos, mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros e incrementar la productividad. Adicionalmente, el desarrollo de la presente investigación, servirá como antecedente, referencia y fuente documental para la Universidad Técnica de Ambato.

Conforme al contexto planteado, el objetivo general del presente estudio es analizar la relación de los factores de riesgo psicosocial con el bienestar laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Municipalidad de Ambato.

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar la relación de los factores de riesgo psicosocial con el bienestar laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Determinar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.
- Analizar la percepción sobre el bienestar laboral que tienen los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para la sustentación y desarrollo de la investigación fue fundamental la compilación de información que argumente y permita llevar a cabo la problemática en estudio, es por esta razón que, de acuerdo a estadísticas presentadas por la Organización Internacional del Trabajo en el encuentro efectuado en Uruguay con el tema Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo, anualmente en el mundo cerca de 2.78 millones de trabajadores fallecen por causa de enfermedades y accidentes laborales, de los cuales, por motivos de enfermedades profesionales se registra el 86.3%; un número considerable de dichas enfermedades repercuten en la estabilidad mental y emocional de los trabajadores, todo esto a consecuencia del avance tecnológico, la organización del trabajo, la carga laboral entre otros factores que favorecen al incremento del estrés laboral (OIT, 2016) así como diferentes trastornos asociados al estrés como ansiedad, desgaste mental, depresión, agotamiento y en general el deterioro de la salud (Díaz, 2011).

Los riesgos psicosociales se pueden definir como factores organizacionales que pueden afectar negativamente tanto a la salud como al bienestar laboral de los trabajadores, por cuanto, pueden desencadenar en tensión y estrés laboral (Moreno, 2011). De tal manera que los factores de riesgo psicosocial pueden alterar o favorecer el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización; por tanto, es fundamental considerar que, el desarrollo del individuo mejora la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores desfavorables afectan la salud y el bienestar (Muñoz et ál., 2018).

Referente a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo se han desarrollado numerosas investigaciones en el ámbito de la salud ocupacional, no obstante, la identificación, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial que provocan estrés laboral, enfermedades mentales y fisiológicas es un área donde no existen estudios suficientes (Leyton et ál., 2017). Por tanto, una cuestión central en prevención y promoción de la salud está constituida por la identificación de aquellos factores de riesgo psicosocial que permitan intervenciones precisas para mejorar las

condiciones de trabajo y estado de salud de la población trabajadora (Moreno et ál., 2019).

En la investigación se aborda a los factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral, es decir, es un estudio predictivo en el cual se hace referencia a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores, por lo tanto, son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Moreno, 2011). Además, cuando un trabajador se encuentra expuesto a riesgos psicosociales sin que existan las medidas pertinentes para evitar o controlar sus consecuencias, esto constituye una violación importante de las expectativas laborales básicas, no se concreta entonces el cumplimiento al derecho de un trabajo digno, por lo que las consecuencias de la exposición a estos factores de riesgos pueden generar alteraciones de carácter legal en los procesos organizacionales (Muñoz et ál., 2018).

En la investigación realizada por (García et ál., 2016) muestran que los niveles de exposición a los diferentes riesgos psicosociales están relacionados con factores sociodemográficos y sociolaborales, resultando fundamental diferenciar de manera más ajustada los riesgos psicosociales entre hombres y mujeres, debido a que, un aspecto importante es la existencia de actividades y ocupaciones específicas relacionadas con el género, siendo las mujeres en general, las que se responsabilizan de la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, lo que supone un mayor esfuerzo de trabajo total. Desde esta perspectiva los trabajadores pueden diferenciar cuando las condiciones laborales no son óptimas para el bienestar, y este proceso de crítica constructiva posibilita un continuo cambio y mejoría en la dirección de la salud laboral y el bienestar (Garrosa y Carmona, 2011).

Cabe señalar que, a consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensos, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (Raffo et ál., 2013). Esta perspectiva constituye una idea similar a lo propuesto por (García et ál., 2016) quienes sostienen que las constantes transformaciones afectan a las relaciones personales y a las condiciones salariales,

auspiciadas por continuas evaluaciones y ejercen gran influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico, la salud física y mental.

Investigaciones recientes han aportado hasta la actualidad una amplia evidencia del efecto que tiene sobre la salud y el bienestar los factores psicosociales, principalmente causado por el bajo control sobre el contenido y las condiciones de trabajo, las altas exigencias psicológicas, el bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores en la realización del trabajo y de la escasez de recompensas o compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido (Delgado et ál., 2021).

El informe los factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación, presentado por el Ministerio de Relaciones Laborales se expone que en el Ecuador “la preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero en los últimos años se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales” (MRL, 2013, p. 1). En el año 2017 el Ministerio de Trabajo emitió el acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082, mediante el cual se acordó expedir la siguiente normativa:

Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, en el artículo 9 se establece Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.- “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto” (MDT, 2017, p. 5).

Una perspectiva más amplia fue la adoptada en el estudio Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, donde se argumenta que los riesgos psicosociales repercuten en los derechos primordiales del trabajador, debido a que no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho

a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa (Báez, 2010, p. 19).

En este sentido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador el estado reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; igualmente se establece en el artículo 326 literal 5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2018).

Es importante para la prevención de los riesgos psicosociales tomar en consideración la complejidad y dificultad que representa una intervención especializada, debido a que, esos riesgos se originan a partir de un amplio espectro de fuentes de riesgo, así cabe mencionar, las condiciones de trabajo como condiciones ambientales inadecuadas; los procesos organizativos del propio sistema de trabajo como la sobrecarga mental, también los del propio puesto como la monotonía; las relaciones sociales entre compañeros o con los supervisores y jefes como el clima deteriorado de trabajo o situaciones de violencia o acoso; y, las relaciones con la empresa como el tipo de contrato (Peiró, 2007).

De acuerdo a la Nota Técnica de Prevención NTP 702 emitido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2005) el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosociales como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

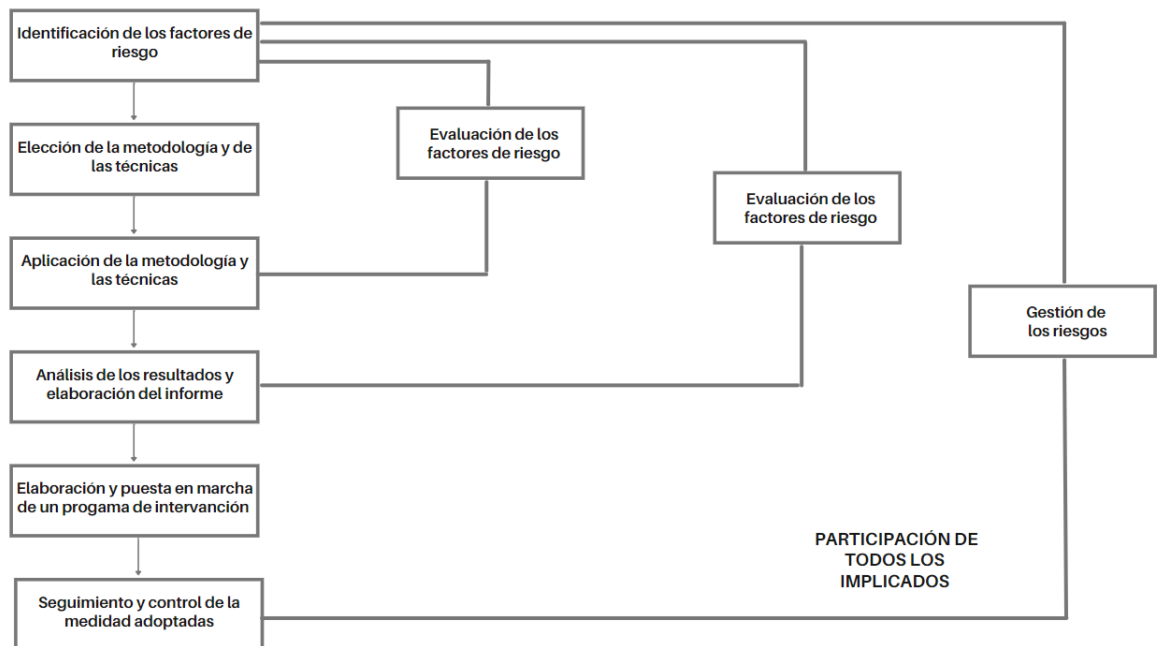
Las fases para la evaluación de los riesgos psicosociales son las siguientes:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.

- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas

### Gráfico 1.

#### *Fases de la evaluación de los factores psicosociales*



**Fuente:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2005).

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Como se puede observar en el Gráfico 1 las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial, si a esta etapa se añade la fase de análisis de los resultados se accede a la dimensión evaluativa; las conclusiones de la evaluación deben incluir necesariamente un criterio de valor respecto a si son buenas o no son buenas las condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo, por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos. (INSHT, 2005).

De acuerdo a lo que establece la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) en conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, los siguientes principios son básicos para la felicidad, las relaciones armoniosas y la seguridad de todos los pueblos; en este sentido se define a la salud como un estado

de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Sin embargo, en los últimos años, aparecen indicios de un nuevo enfoque que contempla tanto el polo negativo como el positivo de la salud y el bienestar, aquello viene contribuyendo, por un lado, la renovada insistencia por la Organización Mundial de la Salud en la promoción de la salud como bienestar y no como simple ausencia de malestar, en su estrategia mundial de salud para todos en el año 2000 y en sucesivas propuestas de políticas sanitarias que han surgido. Partiendo desde esta conceptualización las causas y las consecuencias del bienestar laboral en los trabajadores, se concibe a partir de la búsqueda prioritariamente de aspectos individuales, limitando la información sobre las características organizacionales del trabajo; lo que de paso confiere el estatus de realidades casi naturales, como el sexo, la edad o la antigüedad en el puesto (Blanch et ál., 2010).

De acuerdo a la investigación con el tema *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su Dirección Distrital* presentada en la Universidad Técnica de Ambato, respecto a los factores psicosociales y desempeño laboral se evidencia un nivel de riesgos intermedio y el mismo es consiguiente debido a factores como: organización del trabajo, autonomía temporal, definición de funciones, inestabilidad laboral, relaciones interpersonales, liderazgo de los superiores (Tocto, 2018).

Del mismo modo se presentó la investigación sobre *Los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los servidores públicos del Banco de Desarrollo del Ecuador B.P.*, los resultados obtenidos de la investigación fueron que el índice de desempeño de los funcionarios se encuentra en 96.96% de forma global, equivalente a un nivel de excelencia de acuerdo a lo que establece la norma técnica de evaluación de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP); y, clasificado por género, se obtuvieron los resultados de 83.30% y 91.30% para el personal femenino y masculino respectivamente, lo cual representa un nivel de riesgo bajo, pero a la vez resalta, que se evidencia un diferencial comportamiento entre hombres, mujeres y entre las distintas sucursales. (Naranjo, 2020).



Es importante mencionar que, el estrés ha sido catalogado como el efecto central que ocasiona los riesgos psicosociales, la sintomatología que presentan las personas y en especial los trabajadores que padecen de esta enfermedad son: irritabilidad, crisis depresivas, desgaste en la salud tanto física y mental. En el entorno laboral el estrés repercute directamente en el rendimiento y desempeño de los trabajadores, lo cual, incide en la productividad, organización del trabajo y en el bienestar del trabajador (Muñoz et ál., 2018).

En el sector laboral dedicado a la prestación de servicios, los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores son especialmente de tipo psicosocial; toda vez que, son riesgos que se derivan de los sistemas dinámicos vinculados con la gestión del trabajo y de su constante evaluación; riesgos que proceden de las diversas modalidades de atención y servicio al cliente y de la interrelación que se instaura entre el usuario y el trabajador; pese a que, las relaciones interpersonales son una característica del trabajo, en los colaboradores que mantienen un contacto directo con los clientes se ha tornado en un elemento primordial (Moreno, 2011).

Se debe destacar la importancia del desarrollo de la investigación, por cuanto, el estudio propuesto es de gran aporte tanto para los funcionarios como para la institución en general; considerando que, el bienestar físico, social, mental y emocional de los trabajadores contribuye significativamente a la consecución de los objetivos y estrategias de la institución; tomando en cuenta que, el capital humano es el recurso primordial dentro de toda organización, por cuanto, se constituye en el factor clave para la utilidad y efectividad de los diferentes recursos (Montoya y Boyero, 2015); a tal efecto, el crecimiento personal y profesional depende del desarrollo de las capacidades, destrezas, competencias y del desempeño laboral que el trabajador pueda demostrar mediante el cumplimiento de las actividades y tareas del puesto de trabajo y del perfil ocupacional.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

La metodología de la investigación según (Cerde, 2003) se define como el conjunto de aspectos técnicos indispensables dentro del proceso de investigación; la metodología se encuentra compuesta por diversos criterios y métodos científicos fundamentales para el desarrollo de un estudio. En tal sentido, la metodología de la investigación comprende el estudio del método empleado en la investigación, las técnicas de investigación, el análisis y tratamiento estadístico de la información obtenida y el empleo de herramientas para analizar los fenómenos; es decir, la estructura y esquema general a aplicarse para desarrollar el proyecto de investigación (Muñoz, 2015).

#### **3.1. Ubicación**

La presente investigación se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, de acuerdo a lo contemplado en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el artículo 53 establece la Naturaleza jurídica de los GADS.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutivas previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden. (COOTAD, 2010). En este sentido el GAD Municipalidad de Ambato promueve el desarrollo sustentable del cantón a través de una gestión integral municipal, equitativa e innovadora, con efectividad de procesos y políticas locales; al igual que promueve el empleo, desarrollo y bienestar social e intercultural (GADMA, 2019).

El Gobierno Autónomo Municipalidad se encuentra localizado y organizado de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 1.***Organización Institucional GAD Municipalidad de Ambato*

<b>Organización Institucional</b>	
<b>Provincia</b>	Tungurahua
<b>Cantón</b>	Ambato
<b>Dirección</b>	Avenida Atahualpa y Río Cutuchí
<b>Edificio Matriz</b>	
<b>Estructura</b>	El GAD Municipalidad de Ambato para el cumplimiento de sus competencias, facultades, atribuciones, misión y enfoque de productos y/o servicios está conformada por 3 áreas de acuerdo a las siguiente distribución:
<b>Ogánica</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Área de Asesoría y Planificación</li> <li>2.- Área de Gestión Interna</li> <li>3.- Área Social, de Servicio y Control Público</li> </ol> <p>Para cumplir con la misión del GAD Municipalidad de Ambato determinada en su planificación institucional y modelo de gestión, a fin de generar productos y/o servicios alineados a sus competencias, se gestionan los procesos de acuerdo a la siguiente estructura institucional</p>
<b>Procesos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Procesos Gobernantes.- Procesos responsables de emitir políticas, directrices y planes estratégicos para el funcionamiento de la institucional.</li> <li>2.- Proceso Habilitantes.- Procesos responsables de brindar productos de asesoría y apoyo logístico para generar el portafolio de productos y/o servicios institucionales.</li> <li>3.- Procesos Agregadores de Valor.- Procesos responsables de generar el portafolio de productos y/o servicios que responde a la misión y objetivos estratégicos de la institución.</li> </ol>
<b>Institucionales</b>	
<b>Misión</b>	<p>El GAD Municipalidad de Ambato es una institución que promueve el desarrollo sostenible del cantón, a través de la prestación de servicios accesibles, óptimos y oportunos, la implementación de políticas públicas incluyentes, la mejora continua e innovación de sus procesos y servicios, el uso de tecnologías, y el fomento de la participación ciudadana, para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos.</p>
<b>Visión</b>	<p>Al 2023 El GAD Municipalidad de Ambato será la institución formuladora y ejecutora de acciones que permitan hacer de Ambato un cantón seguro, digital, resiliente, inclusivo, sostenible, y saludable, con servicios de calidad; generadora de políticas que posicionen al cantón a nivel nacional como polo de desarrollo comercial y productivo, fundamentada en el capital intelectual y en el uso eficiente y transparente de sus recursos.</p>

<b>Principios Institucionales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Cuidado Ambiental</li> <li>2.- Respeto</li> <li>3.- Transparencia</li> <li>4.- Interculturalidad</li> <li>5.- Justicia</li> <li>6.- Equidad</li> <li>7.- Eficiencia</li> </ol>
<b>Valores Institucionales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Compromiso</li> <li>2.- Solidaridad</li> <li>3.- Honestidad</li> <li>4.- Respeto</li> <li>5.- Diálogo participativo</li> <li>6.- Responsabilidad</li> </ol>
<b>Política</b>	<p>El GAD Municipalidad de Ambato es reconocido por la calidad en la prestación de servicios, garantizando la transparencia, eficiencia, respeto y equidad en la atención integral, basados en el capital humano, innovación tecnológica y cuidado ambiental, para satisfacer las necesidades, requerimientos y expectativas, promoviendo el desarrollo sostenible, la productividad y gestión eficiente, orientada a mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos. La gestión del GAD Municipalidad de Ambato se fundamenta en el cumplimiento de requerimientos legales y normativas aplicables, la mejora continua e innovación de sus procesos y servicios institucionales con un enfoque inclusivo</p>
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Promover el desarrollo social e intercultural fortaleciendo la salud, bienestar, igualdad de género, deporte y recreación; la conservación del patrimonio cultural, identidad, apropiación de tradiciones y costumbres de Ambato.</li> <li>2.- Promover el desarrollo urbano sostenible, mediante la transformación cultural, participación ciudadana, educación, capacitación, control mitigación, restauración de la transgresión ambiental, aplicando principios de movilidad sostenible, jerarquización de residuos, cuidado del agua, cuidado animal, cuidado ambiental, para el beneficio del cantón.</li> <li>3.- Impulsar el desarrollo productivo del cantón, mediante la optimización de sus diferentes sistemas formales de comercialización, en pro de su beneficio económico.</li> <li>4.- Optimizar las fuentes de financiamiento del presupuesto institucional, a través de recaudaciones propias, recursos fiscales, líneas de crédito y cooperación, para financiar la gestión municipal.</li> <li>5.- Garantizar la dotación de servicios públicos e infraestructura, mediante procesos sostenibles, para el beneficio de los habitantes del cantón.</li> <li>6.- Impulsar la innovación y competitividad del cantón, a través de la digitalización de servicios municipales, para el fortalecimiento de la gestión integral de la calidad institucional y la óptima interacción con los actores de interés y ciudadanía en general.</li> </ol>

7.- Fortalecer la administración interna institucional, a través de un modelo de gestión apropiado, la mejora continua e innovación de sus procesos y el uso de las tecnologías de información y comunicación, con el fin de alcanzar la excelencia del servicio.

8.- Impulsar el desarrollo integral de Ambato, mediante normas que generen incentivos tributarios, un adecuado régimen de uso del suelo y un crecimiento urbano que sea ordenado, seguro, turístico, cultural, patrimonial, gastronómico, natural, inclusivo y sostenible, a fin de promover la inversión privada.

9.- Fomentar la actualización y el cumplimiento de las ordenanzas y resoluciones de las competencias municipales acordes con las leyes y normas nacionales vigentes.

---

**Fuente:** GAD Municipalidad de Ambato

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

### 3.2. Equipos y Materiales

A continuación, se presenta el detalle de los recursos, equipos y materiales que fueron indispensables para el desarrollo de la investigación:

**Tabla 2.**

*Equipos y Materiales*

---

<b>Recursos</b>	
<b>Institucionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Técnica de Ambato</li> <li>• Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato</li> </ul>
<b>Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigador</li> <li>• Docente Director</li> <li>• Docentes Revisores</li> <li>• Funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato</li> <li>• Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Método COPSOQ ISTAS 21</li> </ul>
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)</li> <li>• Hojas de papel</li> <li>• Esferos</li> <li>• Impresiones</li> <li>• Copias</li> </ul>
<b>Equipo Tecnológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora Portatil</li> <li>• Celular</li> </ul>
<b>Herramienta Tecnológica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internet</li> </ul>

<b>Programas y Aplicaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paquete de Microsoft Office</li> <li>• Programa estadístico SPSS</li> <li>• Correo Electrónico</li> <li>• Formulario de Google Docs</li> <li>• Zoom</li> <li>• WhatsApp</li> </ul>
---------------------------------	---

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

### **3.3. Tipo de Investigación**

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo; en este sentido para (Bernal, 2010) el método cuantitativo o enfoque tradicional se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva, este enfoque tiende a generalizar y normalizar resultados. Dentro de este marco 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.” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 5).

Partiendo de los supuestos anteriores se puede establecer que las investigaciones con enfoques cuantitativos se basan en investigaciones previas; brindando la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, al mismo tiempo, generan la posibilidad de repetición y se centran en puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. En este sentido la investigación cuantitativa se utiliza para consolidar las creencias que son formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Al respecto se espera que, con los resultados obtenidos del presente estudio que tendrá un enfoque cuantitativo se pueda establecer recomendaciones que sean aplicables a diversas poblaciones, las mismas que serán un aporte para la toma de decisiones y solución de diversos problemas enfocados en el objeto de la investigación; por cuanto la meta principal de los estudios cuantitativos es la formulación y la demostración de teorías; por consiguiente la investigación

cuantitativa debe ser lo más objetiva posible evitando que afecten las tendencias del investigador u otras personas.

### **3.4. Prueba de Hipótesis**

#### **Hipótesis Nula**

- H0: El bienestar laboral de los funcionarios del GAD Municipal de Ambato NO está determinado por los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos.

#### **Hipótesis Alternativa**

- H1: El bienestar laboral de los funcionarios del GAD Municipal de Ambato está determinado por los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos, debido a que estos afectan a los trabajadores en función de la percepción personal de cada funcionario.

### **3.5. Población o muestra**

#### **Población de estudio**

De acuerdo con (Jiménez, 1998) la población objeto de estudio es aquella sobre la cual se pretende que recaigan los resultados o conclusiones de la investigación; y, la muestra es la parte de esta población que se observa directamente. La población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia o bien unidad de análisis.

Define dos tipos de poblaciones o universos.

1. Poblaciones finitas: son las que están claramente delimitadas en tiempo y espacio.
2. Poblaciones infinitas: la investigación se realiza sobre una muestra poblacional caracterizada por cualidades y no por situación geográfica o temporal.

La población que formó parte del estudio fueron los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, de acuerdo al organigrama de

la Institución se encuentra conformada por 3 áreas. La primera área se denomina **Área de Asesoría y Planificación** y se encuentra integrado por 7 departamentos (Alcaldía, Dirección de Comunicación Institucional, Secretaría de Gestión Estratégica, Procuraduría Síndica, Dirección de Planificación, Dirección de Gestión Ambiental y la Dirección de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial).

La segunda área se denomina **Área de Gestión Interna** y está compuesta por 6 departamentos (Dirección de Gestión de Suelo, Dirección Financiera, Dirección Administrativa, Dirección del Desarrollo Institucional y del Talento Humano, Dirección de Tecnologías de la Información y la Dirección de Catastros y Avalúos).

La tercera área se denomina **Área Social, de Servicio y Control Público** y se encuentra conformada por 5 departamentos (Dirección de Servicios Públicos, Agencia de Orden y Control Ciudadano, Dirección de Obras Públicas, Dirección de Desarrollo Social y Económico y Dirección de Cultura y Turismo) dando un total de 1672 funcionarios municipales.

### **Muestra de estudio**

Se puede definir a la muestra como la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objetos de estudio.

La muestra se selecciona siguiendo el siguiente esquema:

1. Definir la población
2. Identificar el marco muestral
3. Determinar el tamaño de la muestra
4. Elegir un procedimiento de muestreo
5. Seleccionar la muestra

### **Tamaño de la muestra**

El tamaño de la muestra se estima siguiendo los criterios que ofrece la estadística, y por ello es necesario conocer la formula con la que se calcula la muestra.



**Tabla 3.**

*Tamaño de la muestra*

<b>Simbología</b>	<b>Significado</b>
n	Tamaño de la muestra
N	Población
Z	Nivel de Confianza
P	Probabilidad de éxito
Q	Probabilidad de Fracaso
e	Margen de error

**Fuente:** Metodología de la Investigación (Jiménez, 1998)

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

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

$$n = \frac{1672 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (1672 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{1605.79}{4.18 + 0.96}$$

$$n = \frac{1605.79}{5.14}$$

$$n = 312.14$$

$$\mathbf{n = 312}$$

El tamaño de la muestra de acuerdo al cálculo realizado fue de 312 funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que influyen en el bienestar laboral. La encuesta fue aplicada al área que de acuerdo al organigrama se denomina Área de Gestión Interna y está compuesta por las siguientes direcciones:

1. Dirección de Gestión de Suelo
2. Dirección Financiera
3. Dirección Administrativa

4. Dirección del Desarrollo Institucional y del Talento Humano
5. Dirección de Tecnologías de la Información
6. Dirección de Catastros y Avalúos

### **3.6. Recolección de información**

De acuerdo con (Bernal, 2010) en la investigación científica hay gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el enfoque y tipo de investigación que se aplicó los siguientes instrumentos y técnicas para la recolección de información:

#### **Encuestas**

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

El instrumento de evaluación estuvo integrado por las siguientes secciones, dimensiones y escalas:

#### **1. Sección General de Datos Demográficos y Laborales:**

Para evaluar las variables sociodemográficas y laborales se establecieron las siguientes secciones:

- **Datos Demográficos:** Se plantearon 4 preguntas respecto al sexo, edad, estado civil o conyugal y nivel de instrucción.
- **Trabajo y Empleo Actual:** Se formularon 7 preguntas referentes al tiempo de servicio dentro de la institución, tipo de relación laboral, escala salarial, dirección en la que laboran los funcionarios, ascenso de categoría o grupo ocupacional, porcentaje del sueldo que los funcionarios destinan al pago de deudas y el grado de dificultad que tienen para pagar las deudas.

## 2. Sección Específica de Riesgos Psicosociales

Para evaluar la percepción de los factores de riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo método CoPsoQ ISTAS 21 desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Moncada et ál., 2002). Se aplicó la versión corta que contiene 39 preguntas, las dimensiones que considera este instrumento son las siguientes:

- **Exigencias psicológicas:** Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren a la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo y desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas incluyen aquellas que afectan los sentimientos, sobre todo cuando requieren de la capacidad para entender la situación de otras personas. Esta dimensión se evaluó por medio de 6 preguntas, ejemplo: ¿Tienes que trabajar muy rápido?
- **Trabajo activo y posibilidad de desarrollo:** Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona, aprender cosas nuevas o si el trabajo es variado y activo. Este indicador se evaluó mediante 10 preguntas, ejemplo: ¿Tu trabajo te permite que aprendas cosas nuevas?
- **Inseguridad:** Esta dimensión incluye la inseguridad contractual y la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo como cambio de horario de trabajo, salario y movilidad funcional contra la voluntad de los trabajadores. Esta dimensión se evaluó por medio de 5 preguntas, ejemplo: ¿Estás preocupado por si te cambian el horario contra tu voluntad?
- **Apoyo social y calidad de liderazgo:** El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita para realizar la tarea y se refiere tanto a los compañeros de trabajo como a los superiores. La importancia de la calidad de la dirección para asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores es crucial ya que deben tener habilidades suficientes para gestionar equipos humanos de forma saludable y eficaz. Este indicador se evaluó mediante 10 preguntas, ejemplo ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

- **Doble presencia:** Exigencias importantes en el ámbito doméstico familiar e inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía del tiempo implica problemas de las necesidades derivadas del ámbito doméstico-familiar con las del ámbito laboral. Esta dimensión se evaluó por medio de 4 preguntas, ejemplo: ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la institución y en casa a la vez?
- **Estima:** Se refiere al respeto y reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo. este indicador se evaluó mediante 4 preguntas, ejemplo: ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?

### 3. Sección Específica de Bienestar Laboral General

Para evaluar la percepción del Bienestar Laboral se aplicó el Cuestionario de Bienestar Laboral General que fue desarrollado en base a un modelo teórico, es un instrumento básico que tiene como finalidad valorar el Bienestar Laboralmente situado (Blanch et ál., 2010).

El cuestionario de bienestar laboral está constituido por dos dimensiones bienestar psicosocial y efectos colaterales, cada uno de los ítems que conforman el cuestionario son medidos sobre una escala de Likert de 1 a 7 puntos. En total son seis escalas, tres que pertenecen a Bienestar Psicosocial y tres que pertenecen a Efectos Colaterales dando un total de 55 ítems.

**Bienestar Psicosocial:** Está compuesto por 42 ítems agrupados en 3 escalas:

- **Escala de Afectos:** Se evaluó mediante 10 ítems, ejemplo: Actualmente, en mi trabajo, siento: Insatisfacción – Satisfacción.
- **Escala de Competencias:** Está conformada por 10 ítems, ejemplo: Actualmente, en mí trabajo, siento: Incompetencia – Competencia.
- **Escala de Expectativas:** Está compuesto por 22 ítems, ejemplo: En mi trayectoria laboral mi motivación por el trabajo está bajando o está subiendo.

**Efectos Colaterales:** Está conformado por 13 ítems agrupados en 3 escalas:

- **Escala de Somatización:** Se evaluó mediante 5 ítems, ejemplo: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: Trastornos digestivos.
- **Escala de Desgaste:** Está conformada por 4 ítems, ejemplo: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: Desgaste emocional.
- **Escala de Alineación:** Está compuesto por 4 ítems, ejemplo: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: Baja realización profesional.

### **Validación del Instrumento**

Con el objetivo de validar el instrumento se desarrolló un plan piloto con una parte representativa de la muestra para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento mediante el índice de Alfa de Cronbach que es un coeficiente que estima la confiabilidad del instrumento, mediante, valores que van desde 0 a 1; donde 0 significa que el instrumento es inaceptable, es decir, el instrumento no es confiable; por el contrario, si el resultado se aproxima a 1 representa que el instrumento de medición es excelente, es decir, es altamente confiable (Silva y Brain, 2015).

Para la investigación se determinó el coeficiente de Alfa de Cronbach mediante el programa estadístico SPSS Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) en el que se obtuvo un índice de confiabilidad  $\alpha = 0,924$  lo que determina que la aplicación del instrumento de evaluación es altamente confiable.

### **Tabla 4.**

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Número de elementos</b>
0,924	105

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

### **3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico**

Para el diseño de la investigación se aplicó una investigación de tipo no experimental que se refiere a “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.”

(Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 152). Si bien es cierto, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que, se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza; por consiguiente, la investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han ocurrido, es decir, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

El diseño de la investigación también incluyó un estudio de corte transversal, descriptivo y correlacional. Los diseños de investigación transversal se caracterizan por recopilar datos en un momento único (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de investigaciones pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos, pero siempre, la recolección de los datos ocurre en un momento único. Por otro lado, la investigación descriptiva es un nivel básico de investigación considerada como aquella en que se reseñan, muestran, narran o identifican hechos, los rasgos de la situación o fenómeno de estudio, las características fundamentales y la descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto (Bernal, 2010).

En otro orden de ideas, la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre dos variables, categorías, conceptos, o incluso abarcar modelos o estructuras; dicho en otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio de otro. Esta correlación puede ser positiva o negativa. Si es positiva las variables son directamente proporcionales, en cambio si es negativa serán indirectamente proporcional, los sujetos con altos valores en una variable mostrarán bajos valores en otra. (Salinas y Cárdenas, 2009). Por lo tanto, los diseños correlacionales describen relaciones en uno o más grupos o subgrupos y suelen describir primero las variables incluidas en la investigación, para luego establecer las relaciones entre éstas en primer lugar, son descriptivos de variables individuales, pero luego van más allá de las descripciones y establecen relaciones (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Con la finalidad de comprobar la hipótesis propuesta fue necesario seleccionar una prueba estadística adecuada que permita determinar la existencia de una relación de asociación entre las variables de estudio, por lo tanto, se aplicó la prueba estadística de Chi Cuadrado que se utiliza para probar la significancia estadística de la asociación observada en una tabulación cruzada, determinando si existe una relación sistemática entre las dos variables (Malhotra, 2016). La prueba de chi cuadrado de asociación indica que la hipótesis nula ( $H_0$ ) de que no hay relación entre las dos variables se rechaza cuando la probabilidad asociada con el estadístico de prueba es menor que el nivel de significancia ( $\alpha$ ), es decir, cuando la probabilidad asociada es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula de no asociación.

### **3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados**

Las variables en estudio del proyecto fueron las siguientes:

- Variable Independiente: Factores de riesgo psicosocial
- Variable Dependiente: Bienestar Laboral

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial y la incidencia sobre el bienestar laboral se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo método COPSOQ ISTAS 21 y el cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) instrumentos mediante los cuales se determinó la asociación de las variables y por ende la influencia de los riesgos psicosociales sobre el bienestar laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Municipalidad de Ambato.

Para efectuar el análisis estadístico los datos fueron procesados mediante el programa estadístico informático SPSS. En primera instancia, se realizó un análisis descriptivo de los datos sociodemográficos y laborales. Para evaluar la significancia y la fuerza estadística de asociación de las variables factores de riesgo psicosocial y bienestar laboral se efectuó tabulaciones cruzadas usando el test estadístico Chi Cuadrado, por medio del cual, se pudo determinar que existe una relación de asociación entre las variables en estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4. Análisis de Resultados

Con la información obtenida en base a la aplicación del instrumento de evaluación se procedió a realizar la tabulación de los datos y las gráficas de las mismas, con el propósito de proceder con el respectivo análisis e interpretación de los resultados de las encuestas, tal como se detalla a continuación.

**Tabla 5.**

*Sexo de los encuestados*

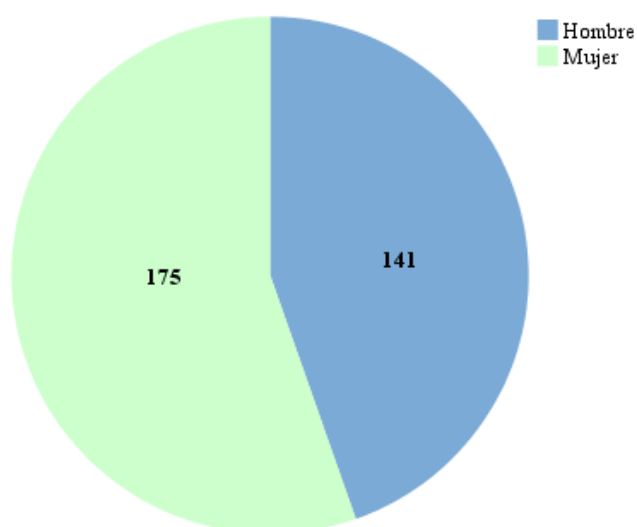
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	141	44,6	44,6	44,6
	Mujer	175	55,4	55,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 2.**

*Sexo de los encuestados*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.



**Interpretación:** De acuerdo a los datos obtenidos se puede evidenciar que en la investigación participaron 316 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, en concreto, 141 hombres que representan el 44,6% y 175 mujeres que representan el 55,4%; es decir, existe una diferencia de 10,8% por lo tanto, se puede determinar, que para el estudio existió una participación equitativa de los dos sexos.

**Tabla 6.**

*Edad*

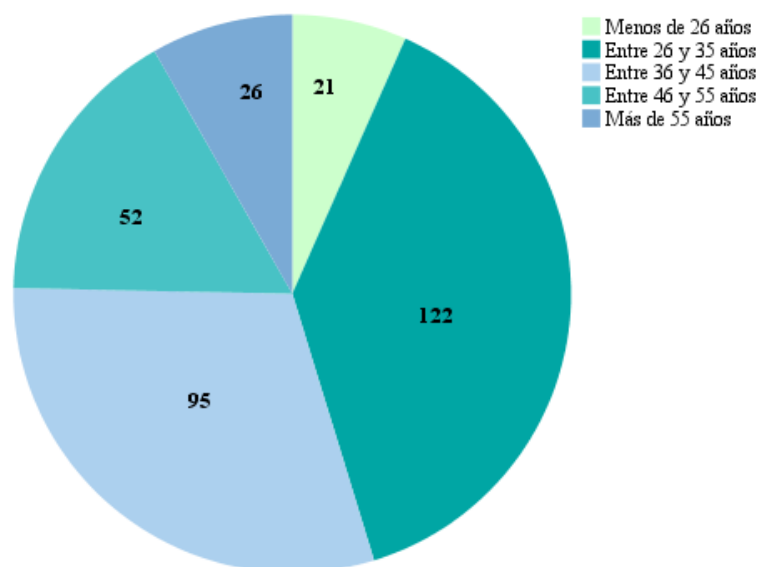
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 26 años	21	6,6	6,6	6,6
	Entre 26 y 35 años	122	38,6	38,6	45,3
	Entre 36 y 45 años	95	30,1	30,1	75,3
	Entre 46 y 55 años	52	16,5	16,5	91,8
	Más de 55 años	26	8,2	8,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 3.**

*Edad*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** Con respecto a la edad, la mayor parte de personas 122 encuestados que representan el 38,6% se encontraban en el rango de edad comprendido entre los 26 y 35 años, seguido de 95 personas que representan el 30,1% se encontraban en el rango de edad entre los 36 y 45 años. La encuesta se aplicó a personas de menos de 26 años quienes representan una minoría con 21 encuestados que corresponde al 6,6%.

**Tabla 7.**

*Estado civil o conyugal*

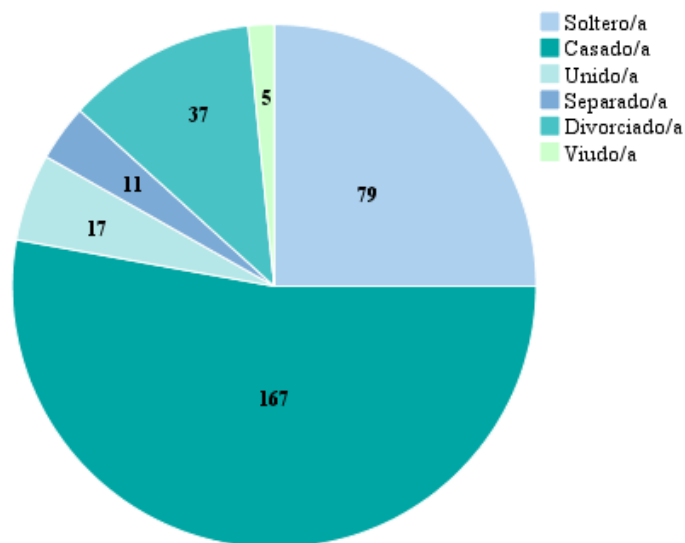
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Soltero/a</b>	79	25,0	25,0	25,0
	<b>Casado/a</b>	167	52,8	52,8	77,8
	<b>Unido/a</b>	17	5,4	5,4	83,2
	<b>Separado/a</b>	11	3,5	3,5	86,7
	<b>Divorciado/a</b>	37	11,7	11,7	98,4
	<b>Viudo/a</b>	5	1,6	1,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 4.**

*Estado civil o conyugal*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** En cuanto al estado civil o conyugal de la muestra se puede observar que la mayoría de personas 167 encuestados que representan el 52,8% son de estado civil casado, seguido de 79 personas que representan el 25% son estado civil soltero. La minoría está representada por 5 personas que corresponde al 1,6% y son de estado civil viudo.

**Tabla 8.**

*Nivel de instrucción*

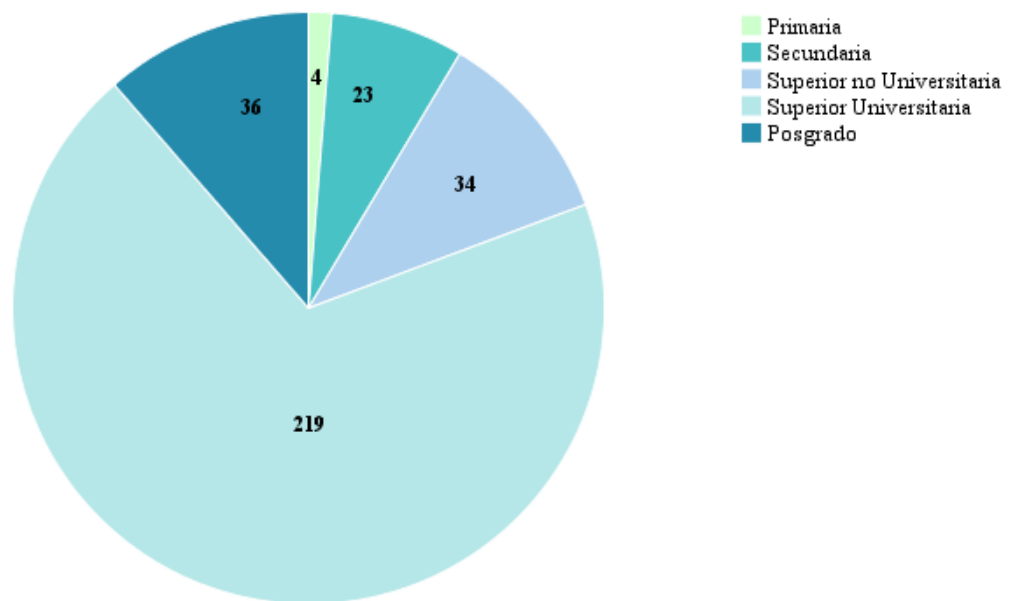
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria	4	1,3	1,3	1,3
	Secundaria	23	7,3	7,3	8,5
	Superior no Universitaria	34	10,8	10,8	19,3
	Superior Universitaria	219	69,3	69,3	88,6
	Posgrado	36	11,4	11,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 5.**

*Nivel de instrucción*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** De acuerdo a los datos obtenidos se puede determinar que la mayoría de encuestados 219 personas que representan el 69,3% tienen una formación superior universitaria, seguido de 36 personas que representan el 11,4% tienen una formación en posgrado. La minoría tienen una formación primaria y está representado por 4 personas que corresponde al 1,3%.

**Tabla 9.**

*Tiempo de servicio dentro de la institución*

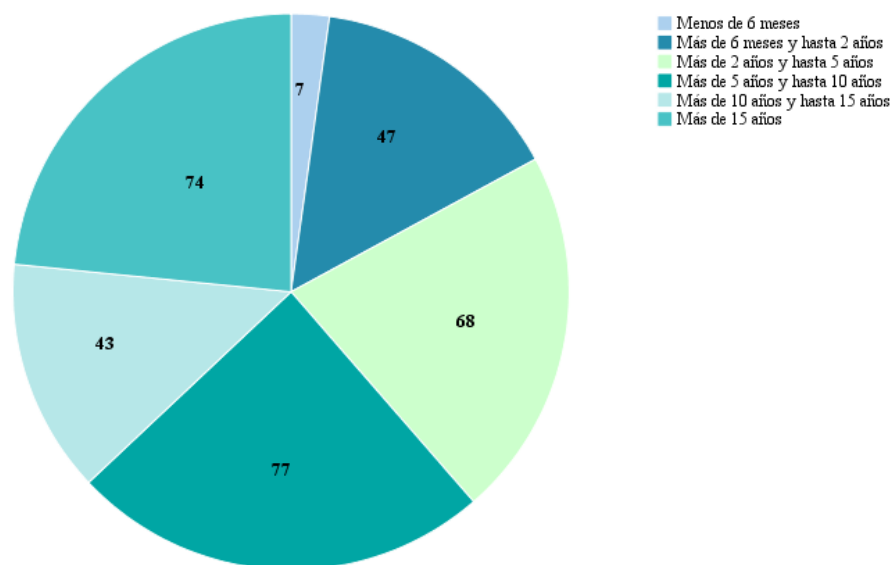
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 6 meses	7	2,2	2,2	2,2
	Más de 6 meses y hasta 2 años	47	14,9	14,9	17,1
	Más de 2 años y hasta 5 años	68	21,5	21,5	38,6
	Más de 5 años y hasta 10 años	77	24,4	24,4	63,0
	Más de 10 años y hasta 15 años	43	13,6	13,6	76,6
	Más de 15 años	74	23,4	23,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 6.**

*Tiempo de servicio dentro de la institución*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** Con respecto al tiempo de servicio de los funcionarios dentro de la institución, la mayoría de personas 77 encuestados que representan el 24,4% tienen una antigüedad de más de 5 y hasta 10 años de servicio dentro de la institución, seguido de 74 personas que representan el 23,4% quienes tienen una antigüedad de más de 15 años de servicio. La minoría trabaja menos de 6 meses dentro de la institución y está representado por 7 personas que corresponde al 2,2%.

**Tabla 10.**

*Tipo de relación laboral con la institución*

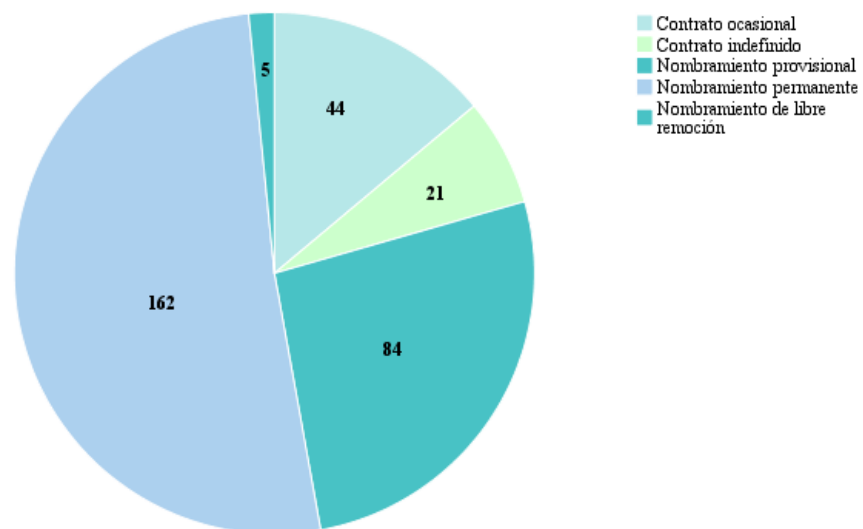
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Contrato ocasional</b>	44	13,9	13,9	13,9
	<b>Contrato indefinido</b>	21	6,6	6,6	20,6
	<b>Nombramiento provisional</b>	84	26,6	26,6	47,2
	<b>Nombramiento permanente</b>	162	51,3	51,3	98,4
	<b>Nombramiento de libre remoción</b>	5	1,6	1,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 7.**

*Tipo de relación laboral con la institución*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** En cuanto al tipo de relación laboral que los funcionarios mantienen con la institución, la mayoría de personas 162 encuestados que representan el 51,3% tienen nombramiento permanente, seguido de 84 personas que representan el 26,6% tienen nombramiento provisional. La minoría tiene nombramiento de libre remoción y está representada por 5 personas que corresponde al 1,6%.

**Tabla 11.**

*Escala Salarial*

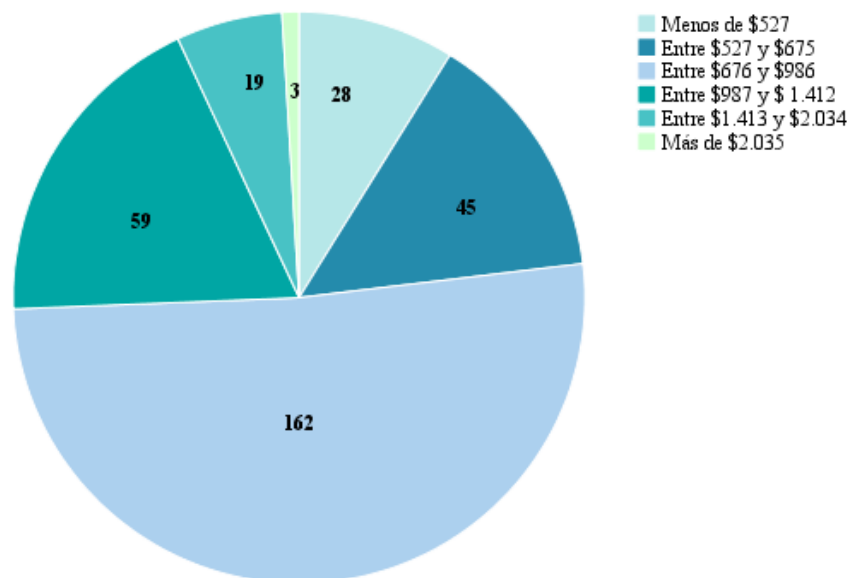
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Menos de \$527</b>	28	8,9	8,9	8,9
	<b>Entre \$527 y \$675</b>	45	14,2	14,2	23,1
	<b>Entre \$676 y \$986</b>	162	51,3	51,3	74,4
	<b>Entre \$987 y \$ 1.412</b>	59	18,7	18,7	93,0
	<b>Entre \$1.413 y \$2.034</b>	19	6,0	6,0	99,1
	<b>Más de \$2.035</b>	3	0,9	0,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 8.**

*Escala Salarial*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** De acuerdo a los datos obtenidos se puede determinar que, la mayoría de encuestados 162 personas que representan el 51,3% se encuentran en una escala salarial comprendida entre \$676 y \$986 dólares, seguido de 59 personas que representan el 18,7% se encuentran en una escala salarial entre \$987 y \$1.412 dólares. La minoría se encuentra en una escala salarial de más de \$2.035 dólares y está representado por 3 personas que corresponde al 0,9%.

**Tabla 12.**

*Dirección en la que laboran*

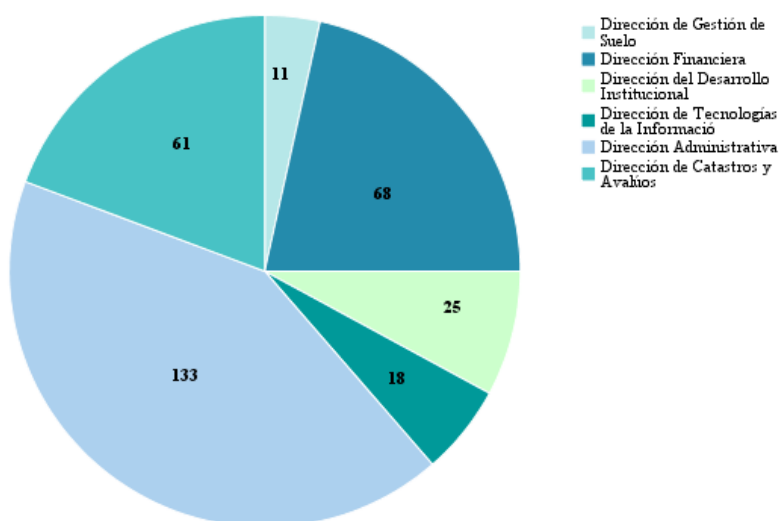
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dirección de Gestión de Suelo	11	3,5	3,5	3,5
Dirección Financiera	68	21,5	21,5	25,0
Dirección del Desarrollo Institucional	25	7,9	7,9	32,9
Dirección de Tecnologías de la Información	18	5,7	5,7	38,6
Dirección Administrativa	133	42,1	42,1	80,7
Dirección de Catastros y Avalúos	61	19,3	19,3	100,0
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 9.**

*Dirección en la que laboran*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** Con respecto a la dirección en donde laboran los funcionarios que fueron parte de la investigación se obtuvo que la mayoría de personas 133 encuestados que representan el 42,1% laboran en la Dirección Administrativa, seguido de 68 personas que representan el 21,5% laboran en la Dirección Financiera. La minoría de funcionarios trabajan en la Dirección de Gestión de Suelo y está representado por 11 personas que corresponde al 3,5%.

**Tabla 13.**

*Desde que ingresaste a la institución has ascendido de categoría*

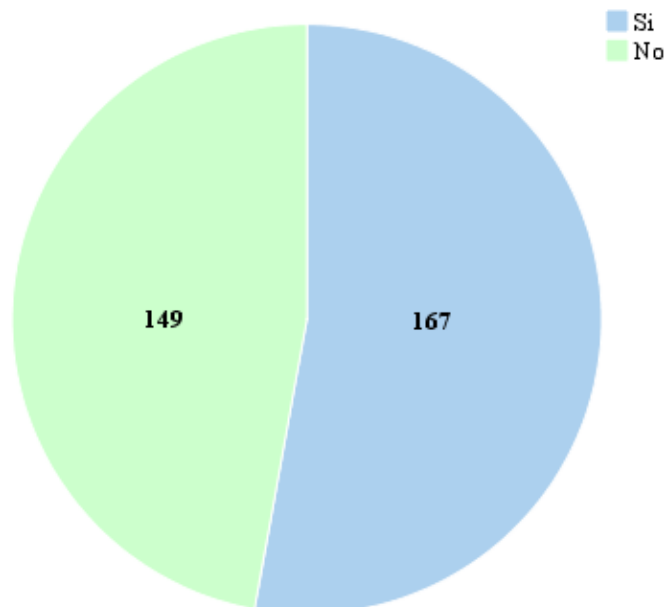
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	167	52,8	52,8	52,8
	No	149	47,2	47,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 10.**

*Desde que ingresaste a la institución has ascendido de categoría*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.



**Interpretación:** En cuanto a la pregunta planteada respecto al ascenso de categoría 167 personas que representan el 52,8% afirmaron que si han ascendido de categoría desde que ingresaron a la institución y 149 personas que corresponde al 47,2% respondieron que no han ascendido de categoría desde que ingresaron a la institución. Por lo tanto, se puede determinar que la mayoría de funcionarios han logrado tener diferentes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución.

**Tabla 14.**

*Porcentaje del sueldo que los funcionarios destinan al pago de deudas*

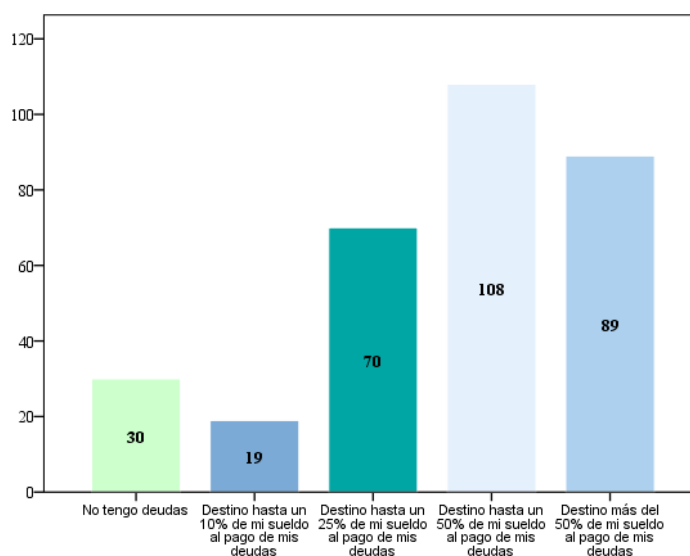
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No tengo deudas	30	9,5	9,5	9,5
Destino hasta un 10% de mi sueldo al pago de mis deudas	19	6,0	6,0	15,5
Destino hasta un 25% de mi sueldo al pago de mis deudas	70	22,2	22,2	37,7
Destino hasta un 50% de mi sueldo al pago de mis deudas	108	34,2	34,2	71,8
Destino más del 50% de mi sueldo al pago de mis deudas	89	28,2	28,2	100,0
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 11.**

*Porcentaje del sueldo que los funcionarios destinan al pago de deudas*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** Con respecto al porcentaje del sueldo que los funcionarios destinan al pago de deudas 108 personas que representan el 34,2% indicaron que destinan hasta un 50% del sueldo al pago de deudas, seguido de 89 personas que representan el 28,2% quienes destinan más del 50% del sueldo al pago de deudas. Un 9,5% que representan 30 personas indicaron que no tienen deudas.

**Tabla 15.**

*Grado de dificultad que tienen los funcionarios para el pago de deudas*

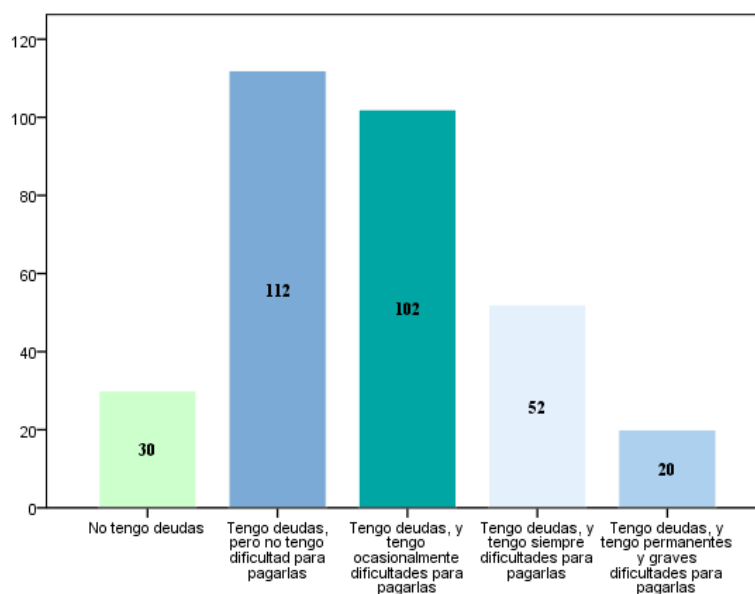
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No tengo deudas	30	9,5	9,5	9,5
Tengo deudas, pero no tengo dificultad para pagarlas	112	35,4	35,4	44,9
Tengo deudas, y tengo ocasionalmente dificultades para pagarlas	102	32,3	32,3	77,2
Tengo deudas, y tengo siempre dificultades para pagarlas	52	16,5	16,5	93,7
Tengo deudas, y tengo permanentes y graves dificultades para pagarlas	20	6,3	6,3	100,0
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Gráfico 12.**

*Grado de dificultad que tienen los funcionarios para el pago de deudas*



**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

**Interpretación:** En cuanto a la pregunta planteada respecto a la dificultad que tienen los funcionarios para el pago de deudas, la mayoría de personas 112 encuestados que representan el 35,4% indicaron que tienen deudas, pero no tienen dificultad para pagarlas, seguido de 102 personas que representan el 32,3% afirmaron que tienen deudas y que ocasionalmente tienen dificultad para pagarlas. La minoría que se encuentra representada por 20 personas que corresponde al 6,3% señalaron que, tienen deudas y que tienen permanentes y graves dificultades para pagarlas.

### **Análisis de Correlación de Variables**

Una vez concluido el análisis descriptivo de los datos sociodemográficos y laborales obtenidos en el instrumento de evaluación, se procedió a determinar la relación de asociación de las variables de estudio mediante la aplicación de la prueba estadística Chi Cuadrado con la finalidad de demostrar estadísticamente la relación de las variables y comprobar la hipótesis formulada, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 16.**

*Tabla Cruzada N. 1*

<b>Tabla cruzada EP 4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? DG 49. Desgaste emocional</b>									
		<b>DG 49. Desgaste emocional</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>EP 4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?</b>	Nunca	12	7	0	4	2	10	0	35
	Sólo alguna vez	19	14	12	2	10	10	0	67
	Algunas veces	12	17	24	22	14	12	7	108
	Muchas veces	5	8	8	14	25	10	7	77
	Siempre	3	1	1	4	5	4	11	29
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al asociar la pregunta ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: Desgaste emocional de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 17.***Prueba Chi-cuadrado N. 1*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	110,446	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	108,697	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	32,643	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 110,446 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

**Tabla 18.***Tabla Cruzada N. 2*

<b>Tabla cruzada EP 1. ¿Tienes que trabajar muy rápido? DG 48. Sobrecarga de trabajo</b>									
		<b>DG 48. Sobrecarga de trabajo</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>EP 1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?</b>	Nunca	3	0	0	0	0	0	1	4
	Sólo alguna vez	14	2	2	1	0	0	0	19
	Algunas veces	5	20	21	16	12	8	2	84
	Muchas veces	25	9	14	24	35	12	4	123
	Siempre	12	13	3	11	11	16	20	86
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>58</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al relacionar la pregunta ¿Tienes que trabajar muy rápido? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: Sobrecarga de trabajo de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 19.***Prueba Chi-cuadrado N. 2*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	129,836	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	120,872	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	31,818	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 129,836 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que los factores de riesgos psicosocial influyen en el bienestar laboral.

**Tabla 20.***Tabla Cruzada N. 3*

<b>Tabla cruzada AS 24. ¿En la institución se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro? AF 7. Incertidumbre - Certidumbre</b>									
		<b>AF 7. Incertidumbre - Certidumbre</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>AS 24. ¿En la institución se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?</b>	Nunca	21	16	6	7	13	3	4	70
	Sólo alguna vez	1	3	2	7	12	16	7	48
	Algunas veces	2	10	19	21	18	20	13	103
	Muchas veces	1	4	6	4	14	19	15	63
	Siempre	1	2	3	3	7	8	8	32
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>47</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al asociar la pregunta ¿En la institución se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta Actualmente, en mi trabajo, siento: Incertidumbre - Certidumbre de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 21.***Prueba Chi-cuadrado N. 3*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	105,282	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	96,568	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	41,509	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 105,282 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

**Tabla 22.***Tabla Cruzada N. 4*

Tabla cruzada IN 17. ¿Estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?									
AF 2. Inseguridad - Seguridad									
		AF 2. Inseguridad - Seguridad							
		1	2	3	4	5	6	7	Total
<b>IN 17. ¿Estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?</b>	Nada Preocupado	1	4	3	3	13	10	28	62
	Poco Preocupado	1	0	3	11	15	13	13	56
	Más o menos Preocupado	2	3	10	13	11	17	5	61
	Bastante Preocupado	1	2	7	8	18	17	7	60
	Muy Preocupado	20	6	15	8	6	10	12	77
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al relacionar la pregunta ¿Estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, Actualmente, en mi trabajo, siento: Inseguridad - Seguridad de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 23.**

*Prueba Chi-cuadrado N. 4*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106,884	24	,000
Razón de verosimilitud	101,801	24	,000
Asociación lineal por lineal	40,081	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 106,884 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que los factores de riesgos psicosocial influyen en el bienestar laboral.

**Tabla 24.**

*Tabla Cruzada N. 5*

Tabla cruzada ES 36. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco AL 54. Trato despersonalizado									
		AL 54. Trato despersonalizado							Total
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>ES 36. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</b>	Nunca	25	6	7	14	11	3	16	82
	Sólo alguna vez	7	13	6	13	6	1	1	47
	Algunas veces	30	19	21	12	7	7	0	96
	Muchas veces	16	17	17	6	3	3	0	62
	Siempre	15	8	3	0	2	1	0	29
<b>Total</b>		<b>93</b>	<b>63</b>	<b>54</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al asociar la pregunta, Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: Trato despersonalizado de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 25.***Prueba Chi-cuadrado N. 5*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	88,634	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	91,376	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	26,508	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 88,634 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

**Tabla 26.***Tabla Cruzada N. 6*

<b>Tabla cruzada DP 34. Cuando estás en la institución, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?</b>									
<b>EX 28. El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada</b>									
		<b>EX 28. El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>DP 34. Cuando estás en la institución, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?</b>	Nunca	0	6	4	3	12	20	14	59
	Sólo alguna vez	0	1	6	5	21	34	11	78
	Algunas veces	0	8	2	15	23	33	15	96
	Muchas veces	1	3	17	7	9	17	4	58
	Siempre	0	7	8	3	3	3	1	25
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>68</b>	<b>107</b>	<b>45</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al relacionar la pregunta, Cuando estás en la institución ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, En mi trayectoria laboral: El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:



**Tabla 27.***Prueba Chi-cuadrado N. 6*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	79,383	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	74,670	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	28,687	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 106,884 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que los factores de riesgos psicosocial influyen en el bienestar laboral.

**Tabla 28.***Tabla Cruzada N. 7*

<b>Tabla cruzada ES 37. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</b>									
<b>AF 5. Malestar - Bienestar</b>									
		<b>AF 5. Malestar - Bienestar</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>ES 37. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</b>	Nunca	14	4	4	3	8	1	2	36
	Sólo alguna vez	1	12	12	8	9	4	2	48
	Algunas veces	0	8	8	15	23	28	19	101
	Muchas veces	1	4	9	8	12	29	17	80
	Siempre	3	1	1	0	6	21	19	51
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>58</b>	<b>83</b>	<b>59</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al asociar la pregunta, En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, Actualmente, en mi trabajo, siento: Malestar - Bienestar de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 29.***Prueba Chi-cuadrado N. 7*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	157,606	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	139,301	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	70,850	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 157,606 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

**Tabla 30.***Tabla Cruzada N. 8*

<b>Tabla cruzada EP 5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</b>									
<b>SO 47. Tensiones musculares</b>									
		<b>SO 47. Tensiones musculares</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>EP 5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</b>	Nunca	15	5	6	1	5	6	4	42
	Sólo alguna vez	8	12	10	8	8	5	2	53
	Algunas veces	34	13	9	15	20	22	6	119
	Muchas veces	5	7	10	5	10	16	4	57
	Siempre	7	1	1	3	9	14	10	45
<b>Total</b>		<b>69</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>52</b>	<b>63</b>	<b>26</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al relacionar la pregunta ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: Tensiones musculares de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 31.***Prueba Chi-cuadrado N. 8*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	59,094	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	60,085	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	20,836	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 59,094 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que los factores de riesgos psicosocial influyen en el bienestar laboral.

**Tabla 32.***Tabla Cruzada N. 9*

		<b>Tabla cruzada ES 39. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado AF 1. Insatisfacción - Satisfacción</b>							
		<b>AF 1. Insatisfacción - Satisfacción</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>ES 39. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</b>	Nunca	7	5	17	6	9	1	19	64
	Sólo alguna vez	1	8	10	8	10	11	10	58
	Algunas veces	0	4	5	9	23	31	10	82
	Muchas veces	0	9	6	8	17	30	16	86
	Siempre	2	0	1	0	2	3	18	26
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>73</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al asociar la pregunta, Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, Actualmente, en mi trabajo, siento: Insatisfacción - Satisfacción de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 33.***Prueba Chi-cuadrado N. 9*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	110,467	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	115,287	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	22,932	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 110,467 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

**Tabla 34.***Tabla Cruzada N. 10*

<b>Tabla cruzada TA 8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?</b>									
<b>EX 34. Mis oportunidades de promoción laboral</b>									
		<b>EX 34. Mis oportunidades de promoción laboral</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>TA 8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?</b>	Nunca	8	13	6	5	8	11	4	55
	Sólo alguna vez	3	3	4	7	16	16	2	51
	Algunas veces	7	7	8	21	23	22	13	101
	Muchas veces	1	1	8	17	17	23	9	76
	Siempre	0	1	2	1	10	7	12	33
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>40</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al relacionar la pregunta ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, En mi trayectoria laboral: Mis oportunidades de promoción laboral de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 35.***Prueba Chi-cuadrado N. 10*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	69,657	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	65,890	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	27,865	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 69,657 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que los factores de riesgos psicosocial influyen en el bienestar laboral.

**Tabla 36.***Tabla Cruzada N. 11*

<b>Tabla cruzada AS 26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros de trabajo?</b>									
<b>EX 27. La cordialidad en mi ambiente social de trabajo</b>									
		<b>EX 27. La cordialidad en mi ambiente social de trabajo</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>AS 26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros de trabajo?</b>	Nunca	0	0	1	1	1	1	2	6
	Sólo alguna vez	0	13	15	5	10	7	0	50
	Algunas veces	1	4	12	12	7	18	8	62
	Muchas veces	0	4	5	6	21	30	15	81
	Siempre	0	2	1	4	19	57	34	117
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>58</b>	<b>113</b>	<b>59</b>	<b>316</b>

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al asociar la pregunta ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros de trabajo? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, En mi trayectoria laboral: La cordialidad en mi ambiente social de trabajo de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 37.***Prueba Chi-cuadrado N. 11*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	116,493	24	,000
Razón de verosimilitud	119,078	24	,000
Asociación lineal por lineal	76,219	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 116,493 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

**Tabla 38.***Tabla Cruzada N. 12*

<b>Tabla cruzada TA 13. ¿Tu trabajo te permite que aprendas cosas nuevas?</b>									
<b>EX 38. Mi realización profesional</b>									
		<b>EX 38. Mi realización profesional</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>TA 13. ¿Tu trabajo te permite que aprendas cosas nuevas?</b>	Nunca	0	1	4	8	1	0	1	15
	Sólo alguna vez	6	9	7	2	6	1	2	33
	Algunas veces	0	3	10	12	18	8	2	53
	Muchas veces	2	7	4	12	17	33	12	87
	Siempre	3	4	10	4	16	55	36	128
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>58</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>316</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al relacionar la pregunta ¿Tu trabajo te permite que aprendas cosas nuevas? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, En mi trayectoria laboral: Mi realización profesional de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 39.***Prueba Chi-cuadrado N. 12*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	148,059	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	137,519	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	63,669	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 148,059 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que los factores de riesgos psicosocial influyen en el bienestar laboral.

**Tabla 40.***Tabla Cruzada N. 13*

<b>Tabla cruzada TA 14. ¿Te sientes comprometido con la institución?</b>									
<b>EX 22. Mi identificación con los valores de la institución</b>									
		<b>EX 22. Mi identificación con los valores de la institución</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>TA 14. ¿Te sientes comprometido con la institución?</b>	Nunca	0	1	0	1	2	1	2	7
	Sólo alguna vez	0	1	10	1	1	0	0	13
	Algunas veces	0	4	9	8	7	5	0	33
	Muchas veces	0	1	9	13	28	18	4	73
	Siempre	7	15	5	17	35	75	36	190
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>73</b>	<b>99</b>	<b>42</b>	<b>316</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al asociar la pregunta ¿Te sientes comprometido con la institución? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, En mi trayectoria laboral: Mi identificación con los valores de la institución de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:

**Tabla 41.***Prueba Chi-cuadrado N. 13*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	131,822	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	115,569	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	24,080	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 131,822 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

**Tabla 42.***Tabla Cruzada N. 14*

<b>Tabla cruzada AS 22. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</b>									
<b>EX 37. Mi satisfacción con el trabajo</b>									
		<b>EX 37. Mi satisfacción con el trabajo</b>							<b>Total</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
<b>AS 22. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</b>	Nunca	0	8	2	2	5	2	0	19
	Sólo alguna vez	5	12	4	2	11	13	0	47
	Algunas veces	3	5	10	23	18	28	13	100
	Muchas veces	1	0	8	9	22	23	23	86
	Siempre	0	3	4	2	6	27	22	64
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>93</b>	<b>58</b>	<b>316</b>	

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

Al relacionar la pregunta ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? del factor de riesgos psicosociales con la pregunta, En mi trayectoria laboral: Mi satisfacción laboral de la variable bienestar laboral y posterior aplicación de la prueba estadística se determinó lo siguiente:



**Tabla 43.**

*Prueba Chi-cuadrado N. 14*

	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	117,763	24	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	119,521	24	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	57,056	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>316</b>		

**Fuente:** Datos obtenidos a partir de la Encuesta – Investigación Propia.

**Elaborado por:** Ma. Belén Santamaría E.

El valor obtenido del análisis estadístico Chi-cuadrado es de 117,763 con un nivel de significación igual a 0,000 valor menor a 0,05 que es el nivel de significancia que se establece en ciencias sociales, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ , es así que, se determina que los factores de riesgos psicosocial influyen en el bienestar laboral.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

#### 5.1. Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de las pruebas estadísticas de Chi-cuadrado que arrojaron valores  $< 0,05$  del nivel de significación establecido, se rechazó la Hipótesis Nula  $H_0$  de independencia de variables y se aceptó la Hipótesis Alternativa  $H_1$  de asociación de las variables en estudio.
- Los resultados descritos señalan que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables en estudio, poniendo en evidencia la relación entre de los Factores de Riesgo Psicosocial y el Bienestar Laboral de los funcionarios de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, dado que, los valores obtenidos fueron inferiores a 0,05 del nivel de significación que se establece en ciencias sociales.
- En consonancia con los resultados encontrados en el presente estudio, obtenidos mediante la aplicación de instrumento de evaluación se logró determinar que los factores de riesgo psicosociales influyen en función de la percepción personal de cada funcionario, por un lado, la percepción a la exposición mínima a factores de riesgos psicosocial aumentan la sensación de bienestar laboral, por otra parte, una percepción adversa a la exposición de riesgos laborales provocan una sensación de malestar en el trabajo.
- Los hallazgos que surgieron a partir de la revisión bibliográfica permitieron fundamentar teóricamente la conceptualización de las variables en estudio; por lo tanto, la sustentación y estudios referentes a la problemática, contribuyeron para estructurar y establecer la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral; dicha fuerza de asociación posteriormente fue determinada mediante la comprobación de la hipótesis planteada.

## 5.2. Recomendaciones

- Como suele ser habitual, la investigación presentó limitaciones propias relacionadas al estudio de corte transversal, por lo cual, se recomienda realizar un estudio más amplio en el que se abarque las diferentes áreas que se encuentran establecidas en el organigrama de la institución, con la finalidad de incrementar el número de participantes y recopilar información inherente a la unidad de trabajo y características particulares de los funcionarios respecto a la percepción y exposición de las variables que se estudiaron.
- Se recomienda al GAD Municipalidad de Ambato implementar un manual para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y bienestar laboral, mediante el cual, se establezcan evaluaciones periódicas de seguimiento y monitoreo; ya que, si bien es cierto el Ministerio de Trabajo establece un instrumento de evaluación, esta herramienta implica únicamente la evaluación de los factores de riesgos psicosociales; por lo cual, se sugiere como una alternativa la utilización del instrumento de evaluación que se aplicó en la presente investigación.
- Se recomienda realizar futuros estudios dentro de la misma línea de investigación, considerando las variables implicadas en esta problemática, por cuanto, se podría determinar la existencia de una relación de asociación entre los factores de riesgo psicosocial con la motivación y satisfacción personal; igualmente, se podría analizar la correlación entre la variable de bienestar laboral con el nivel de desempeño laboral y compromiso con la institución.
- Para fortalecer la sensación de bienestar laboral de los funcionarios del GAD Municipalidad de Ambato, se sugiere, implementar programas que involucren tanto el ámbito de la salud física como el bienestar psicológico de los funcionarios, con el propósito de que las acciones planteadas puedan incidir de manera significativa en la salud de los trabajadores tanto en el aspecto físico como mental, mediante la implementación de mecanismos para la prevención de enfermedades que puedan afectar a la salud en general.

### 5.3. Bibliografía

Amo, A. (2019). Reclutamiento y selección de personal.  
[https://books.google.com.ec/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Báez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.  
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Obtenido de  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Blanch, J., Cantera, L., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500007>

Caldas, M. E. (2018). Prevención de riesgos laborales en el sector docente.  
<https://books.google.com.ec/books?id=Rn1cDwAAQBAJ&pg=PA121&dq=definici%C3%B3n+de+riesgos+psicosociales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUtbOR2Z7uAhUIrFkKHZNjBOcQ6AEwAXoECAAQAg#v=onepage&q=psicosocial&f=false>

Cerda, H. (2003). Como elaborar proyectos. Obtenido de Diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales, económicos y educativos.

Constitución de la República del Ecuador. (2018).  
<https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>

COOTAD. (2010). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.  
[https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/codigo\\_organico\\_de\\_organizacion\\_territorial\\_autonomia\\_y\\_descentralizacion.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/codigo_organico_de_organizacion_territorial_autonomia_y_descentralizacion.pdf)

Cortés, J. M. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales.  
<https://books.google.com.ec/books?id=pjoY17cYVVUC&pg=PA590&dq=factores+psicosociales+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjo0ZH76Z7uAhWuxVvKHVe-BWQQ6AEwA3oECAIQAg#v=onepage&q=riesgos%20psicosociales&f=>

Delgado, V., Rey, M., y López, A. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 30. 24-33.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-24.pdf>

Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>

Fernández, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.  
<https://books.google.com.ec/books?id=AkPuDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=DEFINICI%C3%93N+DE+RIESGO+PSICOSOCIAL+PDF&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiK2ej6n7ztAhWjct8KHVsOBUUQ6AEwA3oECAUQAQg#v=onepage&q=RIESGO%20PSICOSOCIAL&f=false>

Franco, J. (2017). Organización preventiva en la empresa: jurídico-psicosocial (2007-20017). <https://www.tesisenred.net/handle/10803/424844#page=1>

GADMA. (2019). Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato. *Visión de futuro, Misión de la Municipalidad de Ambato*.  
<https://ambato.gob.ec/mision-vision-y-valores> <https://ambato.gob.ec/vision-mision/>

García, M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 32. 173-182.  
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>

Garrosa Hernández, E., y Carmona Cobo, I. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 57. 224-238.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500014>

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion12.pdf>

Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Guamán, M. D., Bejarano, B. O., y Gaibor, I. Á. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. <https://core.ac.uk/download/pdf/236644329.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

INSHT. (2005). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49)

Jiménez, R. (1998). Metodología de la investigación. [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_1998.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf)

Jornet, J. (2017). Evaluación Estandarizada. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rbq-uQLuuMoJ:https://revistas.uam.es/riee/article/download/7590/7890/16203+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=ec>

Lastra, J. M. (2019). Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones. <https://books.google.com.ec/books?id=BQi0DwAAQBAJ&pg=PT151&dq=desempe%C3%B1o+laboral+chiavenato&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwip8cvq-Z7uAhXux1kKHZNuACoQ6AEwAXoECAUQA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral%20chiavenato&f=false>

Leyton Pavez, C., Valdés Rubilar, S., y Huerta Riveros, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1),1.[fecha de Consulta 1 de Noviembre de 2021]. ISSN: 0124-0064. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42250687003>

Malhotra, N. (2016). *Investigación de Mercados: Conceptos esenciales*. Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Primera Edición.  
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

MDT. (2017). Ministerio del Trabajo. Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

Moncada, S., Llorens. C., y Kristensen. T. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método ISTAS 21 (CoPsoQ)*.  
[http://istas.net/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf)

Montoya, C. A., y Boyero, M. R. (2015). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Moreno, L., Vaca, S., Martínez, D., Suasnavas, P., Cárdenas, I., y Gómez, A. (2019). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. 20. 160-168. 10.4067/S0718-24492018000300160. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-160.pdf>

Moriano, J., Topa, G., y García, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*.  
<https://books.google.com.ec/books?id=nza8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=>

riesgos+laborales&hl=es&sa=X&redir\_esc=y#v=onepage&q=riesgos%20laborales&f=false

MRL. (2013). Ministerio de Relaciones Laborales. Los factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. y Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090/3812>

Naranjo, J. M. (2020). Los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los servidores públicos del Banco de Desarrollo del Ecuador B.P. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31762>

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. <http://www.cyt.ed.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

OIT. (1984). Organización Internacional del Trabajo. Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

OIT. (2016). Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo. [https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS\\_679556/lang--es/index.htm?shared\\_from=shr-tls](https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm?shared_from=shr-tls)



OMS. (1988). Organización Mundial de la Salud. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf;jsessionid=204ABF5B8539659AC423D92BAF2D8231?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=204ABF5B8539659AC423D92BAF2D8231?sequence=1)

Peiró, J. (2007). La intervención en riesgos psicosociales como cambio organizacional.

[https://www.diba.cat/documents/467843/106587019/perspectivas\\_intervencion\\_r\\_psicosociales.pdf/33e60b54-3cfd-4125-bba4-44a7ededd9e4](https://www.diba.cat/documents/467843/106587019/perspectivas_intervencion_r_psicosociales.pdf/33e60b54-3cfd-4125-bba4-44a7ededd9e4)

Pozo, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Pujol, L., y Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales COPSOQ-ISTAS 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20555522001.pdf>

Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., y Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*. 16.70-79. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>

Rico, M. C., y Hernández, H. (2020). Desgaste ocupacional y acoso laboral experiencias de investigación.

<https://books.google.com.ec/books?id=juXuDwAAQBAJ&pg=PA12&dq=desempe%C3%B1o+laboral+chiavenato&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwip8cvq-Z7uAhXux1kKHZNuACoQ6AEwAHoECAAQA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral%20chiavenato&f=false>

Salinas, P., y Cárdenas, M. (2009). Métodos de investigación social. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=55376>

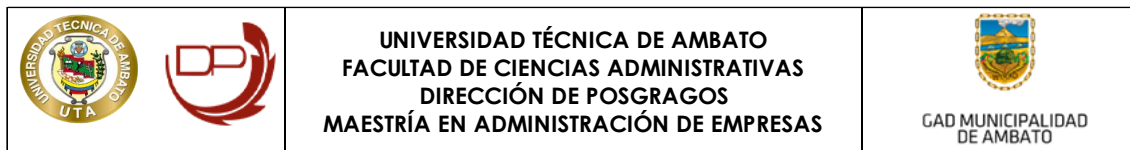
Silva, M., y Brain, M. (2015). Validez y confiabilidad del Estudio Socioeconómico. México DF: Editorial UNAM.

<https://www.trabajosocial.unam.mx/publicaciones/descarga/ValidezyConfiabilidadDelEstudioSocioeconomico.pdf>

Tocto, B. T. (2018). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su Dirección Distrital. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28275/1/34%20GTH.pdf>

Villacis, J. H. (2015). Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral. <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4052/1/120319.pdf>

## 5.4 Anexos



### ENCUESTA PARA ANALIZAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL COMO PREDICTORES DEL BIENESTAR LABORAL

Investigador: Ing. Ma. Belén Santamaría  
msantamaria@uta.edu.ec  
belenfac@gmail.com  
0983331932

**OBJETIVO:** El cuestionario que se presenta a continuación es parte del desarrollo de una investigación de posgrado, con fines netamente académicos, cuyo objetivo es analizar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

#### INDICACIONES:

- La siguiente encuesta es anónima y personal, dirigida a los funcionarios del GADMA.
- Responda con sinceridad a las preguntas que se plantean a continuación.
- Toda la información será tratada con absoluta confidencialidad.
- Marque con una "x" en la casilla que corresponda y recuerde dar cumplimiento a todas las preguntas.
- La encuesta tomará un tiempo aproximadamente de 12 – 15 minutos en completarla.

*Gracias por dedicar su tiempo y aportar con la investigación.*

#### I. SECCIÓN GENERAL DE DATOS DEMOGRÁFICOS Y LABORALES

##### DATOS DEMOGRÁFICOS

##### 1. Sexo

Hombre                       Mujer

##### 2. Edad

Menos de 26 años                       Entre 36 y 45 años                       Más de 55 años   
Entre 26 y 35 años                       Entre 46 y 55 años

##### 3. Estado civil o conyugal

Soltero/a                       Unido/a                       Divorciado/a   
Casado/a                       Separado/a                       Viudo/a

##### 4. Nivel de Instrucción

Ninguno                       Secundaria                       Superior Universitaria   
Primaria                       Superior no Universitaria                       Posgrado

##### TRABAJO Y EMPLEO ACTUAL

##### 5. Tiempo de servicio dentro de la Institución

Menos de 6 meses                       Más de 2 años y hasta 5 años                       Más de 10 años y hasta 15 años   
Más de 6 meses y hasta 2 años                       Más de 5 años y hasta 10 años                       Más de 15 años

**6. Tipo de relación laboral con la Institución**

Contrato ocasional       Nombramiento provisional       Nombramiento de libre remoción   
Contrato indefinido       Nombramiento permanente

**7. Escala Salarial**

Menos de \$527       Entre \$676 y \$986       Entre \$1.413 y \$2.034   
Entre \$527 y \$675       Entre \$987 y \$ 1.412       Más de \$2.035

**8. Dirección en la que laboras**

Dirección de Gestión de Suelo       Dirección del Desarrollo Institucional       Dirección Administrativa   
Dirección Financiera       Dirección de Tecnologías de la Información       Dirección de Catastros y Avalúos   
Dirección de Desarrollo Social       Secretaría de Participación Ciudadana       Dirección de Gestión Ambiental

**9. Desde que ingresaste a la institución has ascendido de categoría o grupo ocupacional**

Si       No

**10. Qué porcentaje del sueldo destinas al pago de deudas** (considera deudas de casas comerciales, tarjetas de crédito, préstamos bancarios, créditos hipotecarios, deudas de salud, educación, etc.)

No tengo deudas   
Destino hasta un 10% de mi sueldo al pago de mis deudas   
Destino hasta un 25% de mi sueldo al pago de mis deudas   
Destino hasta un 50% de mi sueldo al pago de mis deudas   
Destino más del 50% de mi sueldo al pago de mis deudas

**11. Si tienes deudas, indica qué grado de dificultad tienes para pagarlas**

No tengo deudas   
Tengo deudas, pero no tengo dificultad para pagarlas   
Tengo deudas, y tengo ocasionalmente dificultades para pagarlas   
Tengo deudas, y tengo siempre dificultades para pagarlas   
Tengo deudas, y tengo permanentes y graves dificultades para pagarlas

**II. SECCIÓN ESPECÍFICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Por favor, responde a **todas** las preguntas marcando con una "x" y elige **una sola respuesta** para cada una de ellas.  
Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas, así que, contesta con sinceridad y no dejes ninguna pregunta sin responder.

**DIMENSIÓN: EXIGENCIAS PSICOLÓGICA**

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DIMENSIÓN: TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDAD DE DESARROLLO**

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿Puedes decidir cuándo tomar un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ¿Tu trabajo te permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. ¿Te sientes comprometido con la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ¿Hablas con entusiasmo de la institución a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DIMENSIÓN: INSEGURIDAD**

Preguntas	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17. ¿Estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. ¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedaras sin empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ¿Estás preocupado por si te varían la remuneración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. ¿Estás preocupado por si te cambian el horario contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DIMENSIÓN: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO**

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca
22. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. ¿En la institución se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. En el trabajo, ¿sientes que formas partes de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los funcionarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DIMENSIÓN: DOBLE PRESENCIA**

32. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico realizas?

Soy el/la principal responsable y realizo la mayor parte de las tareas del hogar

Realizo aproximadamente la mitad de las tareas del hogar

Realizo aproximadamente la cuarta parte de las tareas del hogar

Realizo solo tareas muy puntuales del hogar

No realizo ninguna o casi ninguna de las tareas del hogar

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca
33. Si te ausentas un día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Cuando estás en la institución, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la institución y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**DIMENSIÓN: ESTIMA**

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Sólo alguna vez	Nunca
36. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### III. SECCIÓN ESPECÍFICA DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

Por favor, responde a **todas** las preguntas marcando con una "x" **en el número** con el que mejor te identificas. Donde mientras más se acerca a **1** se identifica con la opción de la **izquierda** y mientras más se acerca a **7** se identifica con la opción de la **derecha**.

Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas, así que, contesta con sinceridad y no dejes ninguna pregunta sin responder.

#### ESCALA DE AFECTOS

Actualmente, en mi trabajo, siento:

	1	2	3	4	5	6	7	
Insatisfacción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Satisfacción
Inseguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Seguridad
Intranquilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tranquilidad
Impotencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Potencia
Malestar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bienestar
Desconfianza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confianza
Incertidumbre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Certidumbre
Confusión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Claridad
Desesperanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Esperanza
Dificultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Facilidad

#### ESCALA DE COMPETENCIAS

Actualmente, en mi trabajo, siento:

	1	2	3	4	5	6	7	
Insensibilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sensibilidad
Irracionalidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Racionalidad
Incompetencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Competencia
Inmoralidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Moralidad
Maldad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bondad
Fracaso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Éxito
Incapacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacidad
Pesimismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Optimismo
Ineficacia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eficacia
Inutilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Utilidad

#### ESCALA DE EXPECTATIVAS

Por favor, responde a **todas** las preguntas marcando con una "x" **en el número** con el que mejor te identificas. Donde mientras más se acerca a **1** implica que está bajando y mientras más se acerca a **7** implica que está subiendo.

En mi trayectoria laboral:

	Está bajando				Está subiendo		
	1	2	3	4	5	6	7
Mi motivación por el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi identificación con los valores de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi rendimiento profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La calidad de mis condiciones de trabajo							
Mi autoestima profesional							
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo							
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada							
Mi confianza en mi futuro profesional							
Mi calidad de vida laboral							
El sentido de mi trabajo							
Mi cumplimiento de las normas de la dirección							
Mi estado de ánimo laboral							
Mis oportunidades de promoción laboral							
Mi sensación de seguridad en el trabajo							
Mi participación en las decisiones de la institución							
Mi satisfacción con el trabajo							
Mi realización profesional							
El nivel de excelencia de la institución							
Mi eficacia profesional							
Mi compromiso con el trabajo							
Mis competencias profesionales							

**ESCALA DE SOMATIZACIÓN**

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

	Nunca					Siempre	
	1	2	3	4	5	6	7
Trastornos digestivos							
Dolores de cabeza							
Alteraciones de sueño							
Dolores de espalda							
Tensiones musculares							

**ESCALA DE DESGASTE**

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

	Nunca					Siempre	
	1	2	3	4	5	6	7
Sobrecarga de trabajo							
Desgaste emocional							
Agotamiento físico							
Cansancio mental							

**ESCALA DE ALINEACIÓN**

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

	Nunca					Siempre	
	1	2	3	4	5	6	7
Mal humor							
Baja realización profesional							
Trato despersonalizado							
Frustración							