ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL PRIVADO DE RIOBAMBA

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

Línea de investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Autora:

Dayana Katerine Logroño Bastidas

Directora:

Mg. Dayamy Lima Rojas

Ambato – Ecuador

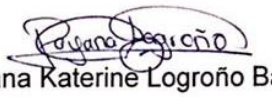
Marzo 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **DAYANA KATERINE LOGROÑO BASTIDAS**, con cédula de ciudadanía **0604650168**, autora del trabajo de graduación intitulado: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PRIVADO DE RIOBAMBA", previa a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **PSICOLOGÍA.**

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, marzo 2024



Dayana Katerine Logroño Bastidas
CC. 0604650168

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL PRIVADO DE RIOBAMBA

Línea de Investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Autora:

Dayana Katerine Logroño Bastidas

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg. f._____
CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic. Mg. f._____
CALIFICADOR

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Psic. Mg. f._____
CALIFICADOR

Lucía Almeida Márquez, Dra. Mg. f._____
DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. f._____
SECRETARIO GENERAL PUCESA

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Marzo 2024

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres y hermanos quienes han sido el pilar fundamental en este proceso de desarrollo tanto personal como académico, quienes han logrado apoyarme y nunca soltar mi mano. Quiero de todo corazón hacer una mención especial a mi abuelita que está en el cielo, hubiese querido que sea parte de este logro que hoy se ha cristalizado, a mi madre que a pesar de las dificultades que se han presentado en nuestras vidas siempre han sido un claro ejemplo de lucha y perseverancia, lo que me ha motivado para convertirme en la mujer que soy ahora.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, quien ha guiado e iluminado mi camino lo largo de mi carrera, lo que ha hecho que me forme como una persona con principios y valores. Por otra parte, también quiero agradecer a toda mi familia que con su apoyo y sus palabras de aliento me han motivado a continuar mi camino en mi proceso de formación académica cumpliendo a cabalidad los objetivos propuestos desde el primer día. También quiero agradecer de manera especial a mi tutora Dayami Lima, quien me ha ayudado con la mejor predisposición y pautas para formarme como una gran profesional convirtiéndose en el pilar fundamental de mi estudio.

Es importante mencionar de manera general a todos nuestros docentes que nos supieron compartir sus conocimientos y han ido dejando huellas en cada una de las experiencias vividas día tras día en nuestras aulas de clases, logrando junto a nosotros llegar a la meta de convertirnos en profesionales psicólogos. Por otra parte, también quiero agradecer a cada uno de mis compañeros con quienes tuve la dicha de compartir cuatro maravillosos años de formación profesional convirtiéndonos en una familia más. Por último, quiero agradecer al personal administrativo y de salud del Hospital Militar No 11 Galápagos Riobamba quienes siempre estuvieron dispuestos a colaborar en esta investigación.

RESUMEN

El control de los riesgos psicosociales tiene un rol fundamental en el bienestar integral físico y psicológico del trabajador así como la percepción de la calidad de vida laboral, especialmente en contextos de atención sanitaria. El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en los trabajadores de un hospital privado de Riobamba. El estudio es cuantitativo no experimental de corte transversal con alcance descriptivo y correlacional. Se recolectaron datos con el ISTAS 21 y con el CVT – GOHISALO a la población comprendida por 180 trabajadores.

Los resultados de riesgos psicosociales indican que únicamente en la dimensión de exigencias psicológicas (M=8,80; Ds=3,54) predomina el riesgo alto en el 40,6% de los colaboradores mientras que en el resto predomina el nivel medio. En cuanto a calidad de vida laboral hay un predominio de nivel medio en todas las dimensiones, con inclinación a satisfacción baja.

Respecto de la correlación entre las dimensiones de ambas variables, hay un predominio del grado escaso o nulo, salvo siete correlaciones débiles entre Soporte institucional con exigencias psicológicas (0,29**) y doble presencia (0,28**); entre Seguridad en el trabajo con Exigencias psicológicas (- 0,32**) y con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (0,29**), Satisfacción en el trabajo con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (0,26**) y con Apoyo social y liderazgo (0,27**) y Desarrollo personal con Estima (0,29). Solo hubo correlación fuerte entre Administración del tiempo libre e Inseguridad (- 0,98).

Palabras clave: Riesgos Psicosociales; Calidad de Vida Laboral; Colaboradores de la Salud

ABSTRACT

The control of psychosocial risks has a fundamental role in the integral physical and psychological well-being of the worker, as well as the perception of the quality of work life, especially in health care contexts. The present study aims to determine the relationship between psychosocial risks and quality of work life in workers of a private hospital in Riobamba. The study is a non-experimental quantitative cross-sectional study with descriptive and correlational scope. Data were collected with the ISTAS 21 and the CVT - GOHISALO from a population of 180 workers.

The results of psychosocial risks indicate that only in the dimension of psychological demands (M=8.80; Ds=3.54) does high risk predominate in 40.6% of the employees, while in the rest the medium level predominates. In terms of quality of work life, there is a predominance of medium level in all dimensions, with an inclination towards low satisfaction.

*Regarding the correlation between the dimensions of both variables, there is a predominance of little or no correlation, except for seven weak correlations between Institutional support with Psychological demands (0.29**) and Dual presence (0.28**); between Job security with Psychological demands (- 0.32**) and with Active work and development possibilities (0.29**), Job satisfaction with Active work and development possibilities (0.26**) and with Social support and leadership (0.27**) and Personal development with Esteem (0.29). There was only a strong correlation between Leisure time management and Insecurity (- 0.98).*

Keywords: *Psychosocial Risks; Quality of Work Life; Health Care Workers.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO iii
DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA 6
1.1. Riesgos psicosociales 6
1.2. Calidad de Vida laboral 17
1.3. Relación entre riesgos psicosociales y calidad de vida laboral 27
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO 30
2.1. Metodología de la investigación 30
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 31
2.3. Población 37
2.4. Caracterización de la población 38
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 41
3.1. Análisis de resultados del ISTAS 21 para riesgos psicosociales 41
3.2. Análisis de los resultados de CVT – GOHISALO 47
3.3. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov 56
CONCLUSIONES 58
BIBLIOGRAFÍA 61
ANEXOS 82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores determinantes en el desarrollo de riesgos psicosociales 7
Tabla 2. Clasificación de los riesgos psicosociales según el INSHT 9
Tabla 3. Clasificación de los riesgos psicosociales con base en los modelos DCAS y ERI.....12
Tabla 4. Tipos de definiciones de la calidad de vida laboral.....19
Tabla 5. Factores involucrados en la calidad de vida laboral 20
Tabla 6. Dimensiones de la calidad de Vida.....24
Tabla 7. Factores de riesgo en la calidad de vida laboral.....28
Tabla 8. Dimensiones del CoPsoQ-istas21 34
Tabla 9. Dimensiones y preguntas del Test-GOHISALO.....36
Tabla 10. Categorías interpretativas de las puntuaciones T del Test-GOHISALO 36
Tabla 11. Caracterización sociodemográfica a nivel personal.....38
Tabla 12. Análisis descriptivo del ISTAS 21 41
Tabla 13. Análisis categórico de las dimensiones del CoPsoQ-istas21 41
Tabla 14. Análisis de las preguntas de la dimensión Exigencias Psicológicas.....42
Tabla 15. Análisis de las preguntas de la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.....42
Tabla 16. Análisis de la pregunta de la Dimensión Inseguridad 43
Tabla 17. Análisis de las preguntas de la Dimensión Apoyo social y Liderazgo....43
Tabla 18. Análisis de las preguntas de la Dimensión Doble Presencia 44
Tabla19. Análisis de las preguntas de la Dimensión Estima 44
Tabla 20. Análisis de las Dimensiones por Edad.....45
Tabla 21. Análisis de las Dimensiones por Género 46
Tabla 22. Análisis de las Dimensión por Profesiones.....46
Tabla 23. Análisis descriptivo de la calidad de vida laboral.....47
Tabla 24. Análisis categórico de los niveles de calidad de vida laboral.....47
Tabla 26. Análisis por preguntas de la dimensión Seguridad en el Trabajo 49
Tabla 27. Análisis por preguntas de la dimensión Integración al puesto de trabajo 50
Tabla 28. Análisis por preguntas de la dimensión Satisfacción por el trabajo 50
Tabla 29. Análisis por preguntas de la dimensión Bienestar logrado a través del

trabajo 51
Tabla 30. Análisis por preguntas de la dimensión Desarrollo personal 53
Tabla 31. Análisis por preguntas de la dimensión Administración del tiempo libre 53
Tabla 32. Análisis de Dimensiones por Edad.....54
Tabla 33. Análisis de Dimensiones por Género 54
Tabla 34. Análisis de Dimensiones por Profesiones 55
Tabla 35. Análisis CopSoQ Istas21 y el test- GOHISALO.....56
Tabla 36. Correlación entre CVL y Riesgos Psicosociales.....57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Analítico de Factores Psicosociales en el Trabajo.....9
Figura 2. Elementos de la dimensión objetiva de la CVL..... 21
Figura 3. Componentes de la dimensión subjetiva de la CVL 23

INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado transformaciones no sólo en el ámbito social sino también en el ámbito laboral. Estos cambios destacan la necesidad de adoptar medidas relacionadas a la seguridad en el trabajo con la finalidad de reducir los riesgos y modificar los sistemas y actividades en el área laboral que satisfagan las demandas de la globalización (Garrido-Pinzón, Uribe-Rodríguez y Blanch, 2011). Los factores y riesgos psicosociales en el trabajo son un ámbito de estudio y análisis que involucra tanto a las organizaciones y sus administradores, como a quien laboran en ellas, debido a que sus repercusiones afectan directamente a la salud.

La salud mental en el trabajo ha tenido mayor interés debido a la trascendencia en otras áreas en las que se desempeña el ser humano. Según Mingote, Del Pino, Sánchez, Gálvez y Gutiérrez (2011), los trastornos mentales como la ansiedad y depresión poseen un gran impacto negativo en la calidad de vida y funcionalidad laboral. Así pues, en el contexto ecuatoriano, donde los principales desafíos son la salud física y mental, según la Redacción de universo (2023) del periódico El Universo, el síndrome de desgaste profesional, ambiente laboral, trabajo virtual e híbrido, con base en los datos de la plataforma Multitrabajos, 4 de cada 10 trabajadores reflejan el fenómeno llamado Fenómeno Profesional que dan el mínimo necesario en su trabajo. Condición que se genera por los riesgos psicosociales en el trabajo y afectan la calidad de vida laboral.

En este contexto, en la investigación de Villegas (2021), sobre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital Básico N°11 Galápagos Riobamba, utilizó una metodología cuantitativa de diseño no experimental. La recolección de datos se realizó a 62 colaboradores con los cuestionarios FPSICO 4.0 y CVT-GOHISALO. En términos de riesgos psicosociales, las dimensiones de Demandas Psicológicas y Participación y Supervisión presentaron la mayor valoración de riesgo general. En cuanto a la calidad de vida laboral, se encontró que el 73% del personal percibía un nivel Alto de Seguridad en el Trabajo, mientras que el 68% tenía un nivel Bajo de "administración del tiempo libre". En las demás dimensiones, la evaluación

predominante fue un nivel Medio en al menos el 40% del personal.

Por su parte en la investigación de Espín (2022) sobre los riesgos laborales y la calidad de vida en el trabajo, se buscó determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en un hospital público durante la época de pandemia. Este estudio se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y con un diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 168 trabajadores del área de salud a los que se les recolectaron datos con el test de Factores Psicosociales en el Trabajo 2004 (adaptado) y el instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Los resultados revelan la existencia de una correlación entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral.

En esta misma línea, la investigación desarrollada por Reyes, Ruiz y Gallegos (2019) tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en una industria manufacturera en el municipio de Querétaro. Para ello, se aplicó el cuestionario CoPsoQ-istas21 a 74 trabajadores del área operativa y administrativa; se encontró que el 36.7% tiene una salud buena, el 35% poseen momentos desgastantes emocionalmente, el 43.3% recibe apoyo de sus compañeros, el 41.7% siente disposición del supervisor a hablar y escuchar necesidades laborales, el 40% tiene oportunidades de desarrollo profesional y el 25% está preocupado por accidentarse en el trabajo. Por tanto, se concluye que los riesgos psicosociales más frecuentes son los relacionados con el clima organizacional y trato con el supervisor.

Los autores Montalvo et al. (2020) evaluaron los riesgos psicosociales de 518 profesionales de Extremadura que prestan servicios de atención a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo; se empleó el cuestionario Istas-21 (ISTAS, 2010). Se analizaron tres constructos psicosociales: exigencias psicológicas, doble presencia y control del trabajo, en función datos sociodemográficos. Se encontró que el 62,1% presenta un riesgo elevado en las exigencias psicológicas emocionales; el 47,6% en exigencias cognitivas, el 44,21% en exigencias cuantitativas, el 33,3% en esconder emociones; el 68,41 en doble presencia, y, el 79,36% en control del trabajo. Las dimensiones más afectadas son las dimensiones

de exigencias de esconder emociones, doble presencia y control de tiempos en el trabajo.

Asimismo, la calidad de vida en el trabajo es un tema que ha generado mucho interés en las organizaciones y sobre todo en el área de salud estudiaron los riesgos psicosociales en médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador, se desarrolló una investigación para analizar los factores laborales que incidían en la salud de los médicos de familia de la institución hospitalaria antes mencionada (Noguera, Rubio y Zambrano, 2019). Como resultado pudieron concluir que la prevalencia reportada de factores de riesgo fue del 33,6%, las áreas de esencia de la tarea y de interacción social las que presentaron mayor exposición al riesgo.

En un hospital privado de Riobamba se pueden apreciar conflictos familia – trabajo, es decir, doble presencia, los colaboradores frecuentemente deben pedir permiso por problemas familiares y por ello reciben descuentos o deben extender la jornada a modo de recuperación. Los ritmos de trabajo son fuertes en las mañanas y en las tardes disminuye y, en ese horario, los trabajadores se muestran desanimados por lo que se van a sus casas cuando no se les controla. También se observan dificultades en el apoyo entre compañeros, no se realizan actividades por motivos festivos, ni tampoco se manifiesta apoyo ante los problemas. El horario de trabajo es rígido y los colaboradores no tienen la posibilidad de influir en esto, sumado a que muchos cargos trabajan en turnos rotativos, pues requieren estar cubiertos las 24 horas.

A partir de la situación problémica se delimita el problema: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales (exigencias psicológicas en el trabajo, doble presencia, problemas con la compensación, con el apoyo social y con el control) y la calidad de vida laboral en los colaboradores de un hospital privado de Riobamba? La hipótesis es que existe una relación negativa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en los colaboradores de un hospital privado de Riobamba. Los objetivos trazados son:

Objetivo general

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en los trabajadores de un hospital privado de Riobamba.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la calidad de vida laboral y los riesgos psicosociales en personal de Salud.
- Diagnosticar los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores del Hospital Básico #11 Galápagos – Riobamba.
- Analizar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores del Hospital Básico #11 Galápagos – Riobamba.

La investigación se realiza bajo un paradigma post positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal con alcances descriptivo y correlacional. Se trabaja con la población constituida por 180 trabajadores del hospital, a los cuales se les realiza un muestreo por conveniencia con el criterio de inclusión de llevar mínimo 6 meses de trabajo en la institución. Se recolectan datos con los instrumentos ISTAS 21 para riesgos psicosociales y CVT – GOHISALO (versión breve) para la calidad de vida laboral. Una vez recolectados los datos se analizan de manera descriptiva y correlacional.

Justificación

Es importante comprender y abordar los efectos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los colaboradores de dicho hospital. En primer lugar, los riesgos psicosociales tienen un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Según Heresi (2022) la exposición prolongada a factores como altas demandas laborales, falta de control sobre el trabajo, relaciones interpersonales conflictivas y escaso apoyo social puede generar estrés crónico, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Estos efectos negativos no solo afectan la calidad de vida de los colaboradores, sino que también pueden repercutir

en su desempeño laboral y en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

En segundo lugar, el sector de la salud, especialmente en el contexto de una pandemia como la que se ha enfrentado, puede ser particularmente exigente y desafiante para los profesionales (Peraza, 2020). Los colaboradores de un hospital privado en Riobamba enfrentan una carga de trabajo intensa, posibles situaciones de crisis, la necesidad de tomar decisiones difíciles y la exposición a altos niveles de estrés emocional. Por lo tanto, es esencial investigar los riesgos psicosociales específicos a los que se enfrentan y su impacto en la calidad de vida laboral.

Además, esta investigación proporciona información valiosa para la implementación de estrategias de prevención y mitigación de riesgos psicosociales en el entorno laboral del hospital privado. Al comprender los factores que contribuyen a la aparición de estos riesgos, se pueden desarrollar programas de intervención adecuados, como capacitación en habilidades de afrontamiento, mejora de la comunicación y promoción de un entorno laboral saludable y de apoyo.

Por último, el estudio de los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de un hospital privado de Riobamba contribuye al cuerpo de conocimiento existente en este campo, añadiendo datos específicos de una población particular. Estos hallazgos pueden servir de base para futuras investigaciones y contribuir a la formulación de políticas y prácticas laborales que promuevan el bienestar y la salud mental de los trabajadores en el sector de la salud.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

El presente capítulo brinda una revisión exhaustiva del estado del arte y la práctica existente en relación con los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de un hospital privado de Riobamba. Se analizan las teorías principales respecto de estas variables, así como las prácticas implementadas en este ámbito. Esta revisión permite establecer un contexto sólido para el desarrollo de la presente investigación, así como identificar posibles vacíos o áreas de mejora en el tema.

1.1. Riesgos psicosociales

Conceptualización

Las características y condiciones laborales inciden significativamente en el trabajador. En este ámbito, surgen los factores psicosociales que, de acuerdo con lo expuesto por Espinoza-Guerra, Quimí-Espinosa, Escobar-Segovia y Camacho (2020), son las condiciones que una persona experimenta con relación a su medio organizacional y social, el cual tiene un impacto en su bienestar y salud. Los factores de riesgo psicosocial influyen en la salud física, mental, social y laboral de la persona. Estas condiciones laborales y organizacionales desarrollan mecanismos psicológicos y fisiológicos que ocasionan consecuencias perjudiciales intangibles e inespecíficas (Delgado-Fernández, Rey-Merchán y López, 2021). Este impacto negativo en la salud los convierte en riesgos psicosociales con potencial dañino.

Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales (Cox y Griffiths, 1999; Leka et al., 2008). Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta

probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. Lahera y Góngora (2002) señalan que los factores de riesgo psicosocial son condiciones presentes en una situación laboral y que se relacionan con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea; con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador. Dos aspectos son bastante comunes en las definiciones encontradas. Por un lado, la interacción entre condiciones de trabajo en sentido amplio, necesidades, capacidades, etc., del trabajador; y, por otro lado, el potencial dañino para la salud de los trabajadores.

Las situaciones laborales que poseen alta probabilidad de causar daño a los trabajadores emergen de la combinación de varias condiciones laborales. Estas condiciones, según lo planteado por Camacho y Mayorga (2017), surgen de la interacción entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral, condiciones organizacionales; así como las capacidades del trabajador y sus necesidades, cultura, situación fuera del trabajo, percepciones y experiencias. Así, se destacan factores organizacionales y laborales que determinan el desarrollo de riesgos psicosociales.

Tabla 1. Factores determinantes en el desarrollo de riesgos psicosociales

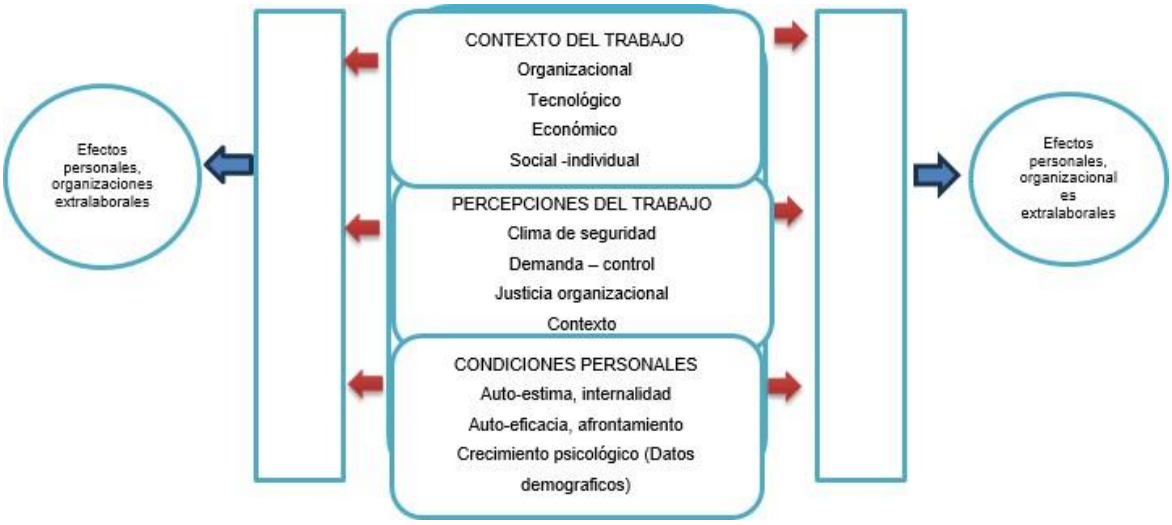
Factores	Dimensiones	Componentes
Organizacionales	Política y filosofía de la organización	Relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial.
	Cultura de la organización	Política de relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional y supervisión/liderazgo
	Relaciones industriales	Clima laboral, representación sindical y convenios colectivos
Laborales	Condiciones de empleo	Tipo de contrato, salario y proyección laboral
	Diseño del puesto	Rotación de puestos y trabajo grupal.
	Calidad en el trabajo	Uso de habilidades laborales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física en el trabajo, apoyo social y horas de trabajo

Fuente: Elaborado a partir de Camacho y Mayorga (2017).

Los aspectos organizacionales, como la estructura y el funcionamiento de la organización, recursos tecnológicos y económicos afectan la estabilidad laboral y aspectos sociales que se refieren a las relaciones y dinámicas interpersonales en el trabajo. Además, intervienen las características personales asociados a la autoestima, internalidad, autoeficacia y estilo de afrontamiento. En conformidad con lo anterior, la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM; 2013) señalan que "Los factores psicosociales de riesgos afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales, los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la biografía personal. Depende de las variables personales de cada individuo" (p. 15). Condiciones que moderan el desarrollo y manteamiento de riesgos psicosociales en el área laboral.

En este contexto, el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel) se desarrolló un modelo analítico del contexto laboral que proporciona una perspectiva integral, sistémica y general de los riesgos psicosociales y sus factores protectores que describe cinco categorías de realidades, a saber: tecnológica, organizacional, económica, social e individual (Toro, Londoño, Sanín y Valencia, 2016). El gráfico 1 representa los diferentes factores psicosociales influyen en los efectos tanto personales, organizacionales como extralaborales en el contexto del trabajo. Estos factores se dividen en tres categorías principales: contexto del trabajo, percepciones del trabajo y condiciones personales.

Figura 1. Modelo Analítico de Factores Psicosociales en el Trabajo



Fuente: Toro et al. (2016)

Clasificación de los riesgos psicosociales

Existen diversas clasificaciones de los riesgos psicosociales. En primera instancia, se expone la clasificación propuesta del INSHT (Cuenca, 1996): organización del tiempo de trabajo, de tarea, y de estructura de la organización. A continuación, se expone de forma detallada cada una de estas categorías, y la situación actual de los mismos según las encuestas realizadas en España y en la Región de Murcia.

Tabla 2. Clasificación de los riesgos psicosociales según el INSHT

Categorías	Factores Psicosociales
Organización del tiempo de trabajo	Horario del trabajo Turnicidad Nocturnidad
Tareas	Ritmo de trabajo Conflicto y Ambigüedad de rol Monotonía Repetitividad Autonomía Carga mental Cualificación profesional
Comunicación	Comunicación
Estructura de la organización del trabajo	Estilo de dirección Participación Otros elementos organizativos

Fuente: Cuenca (1996).

Las diferentes categorías de factores psicosociales relacionados con el trabajo y los factores específicos que se encuentran dentro de cada categoría. En la categoría de "Organización del tiempo de trabajo", se incluyen el horario del trabajo

y aspectos como la turnicidad y nocturnidad. Este componente hace referencia a la jornada de trabajo como tal y su interferencia en la relación trabajo-familia, generalmente asociada a las jornadas de trabajo extensas, su influencia en el centro laboral y responsabilidades familiares (Espino-Porras et al., 2020). De esta manera, el horario de trabajo influye en la distribución y programación de diferentes actividades laborales.

Por otro lado, la categoría de "Tareas", se presentan diversos factores que influyen en la experiencia laboral, tales como el ritmo de trabajo, el conflicto y ambigüedad de rol, la autonomía, carga mental y cualificación profesional. Las tareas se refieren a los aspectos que son exigibles y que se atribuyen a un cargo dentro de la organización (Soler, 2008). En este sentido, se refleja la velocidad o intensidad con la que se exige la tarea, repetitividad, claridad de rol, autonomía, la carga mental y la cualificación profesional para realizar las tareas que se le demanda.

En cambio, la categoría de "Comunicación", se presentan factores relacionados con la forma en que se establecen y transmiten las comunicaciones dentro de la organización. Es indispensable que se establezcan canales de comunicación a fin de garantizar la fluidez de información en la organización, pues conforme a lo establecido por Salvador (2019), la comunicación es juega un rol fundamental para mantener bajo los riesgos psicosociales. Con ello, se busca escuchar y satisfacer las demandas intra y extralaborales de los trabajadores.

Finalmente, la estructura de la organización se refiere a la forma en que se establecen los canales de comunicación y cómo fluye la información dentro de la organización. La estructura de la organización es el comportamiento del trabajador; mismo que está sujeto a características personales y laborales en las que se encuentra (Campoverde y Muñoz, 2022). Por tanto, se compone del estilo de dirección, la participación en la toma de decisiones y la comunicación bidireccional en la organización.

Por otro lado, se destaca la clasificación utilizada en el ISTAS-21. Este instrumento fundamenta su teoría en dos modelos teóricos: el modelo Demanda/Control/ Apoyo

social (DCAS) y el modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa (ERI). El primer modelo, DCAS fue propuesto en 1982 por Karasek, Johnson y Theorell (citado en (Pinillos-Patiño, Osío-Rojas, Acosta-Fernández, Gauna-Quiñonez y Consuegra, 2022), el cual describe las características estructurales de la organización en función de la posibilidad de tomar decisiones y la capacidad del trabajador para hacerlo. Esta teoría inicialmente se empleó para explicar la respuesta de estrés laboral en relación con el dominio control del trabajador le permitía, donde el estrés se fundamentaba más bien en la capacidad del empleado para solventar las demandas laborales.

En segunda instancia, está el modelo de estrés laboral ERI. En conformidad con lo palteado por Mieles (2021), “es un modelo persona-ambiente la interacción con el contexto organizacional, este evalúa el balance entre el esfuerzo y la recompensa, como al existir un desbalance entre estos puede derivar en la aparición de estrés laboral” (p. 96). Así, se plantea un componente estructural o extrínseco asociado a las recompensas; mientras que el segundo componente personal o intrínseco se vincula a un esfuerzo tanto intrínseco como extrínseco, el primero respecto de las exigencias laborales y el segundo sobre exigencias personales del trabajo (Tirado et al., 2022). En este sentido, cuando se presenta un desequilibrio entre el esfuerzo y recompensa se producen efectos adversos en la salud y o una sobre implicación del trabajador.

En este contexto, los dos modelos, tanto el DCAS y el ERI son teorías que explican y describen el estrés laboral. El Istas-21 unifica estos dos modelos a fin de tener una perspectiva multifactorial. Candia y Pérez (2020) destacan cinco dimensiones o riesgos psicosociales en el área laboral de forma global. De esta manera, se busca ofrecer un panorama completo de las condiciones laborales a los que están expuestos los trabajadores.

Tabla 3. Clasificación de los riesgos psicosociales con base en los modelos DCAS y ERI

Dimensiones	Subdimensiones	Componentes
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas (CU)	Alta cantidad o volumen de trabajo y poco tiempo disponible para realizarlo.
	Exigencias cognitivas (CO)	Exigencia de procesos mentales y responsabilidad de lo que se hace.
	Exigencias sensoriales (ES)	Alta atención y alerta a los detalles, especialmente, de la visión.
	Exigencias emocionales (EM)	Demanda de capacidad de empatía frente a situaciones de emociones intensas.
	Exigencias de esconder emociones (EE)	Demanda de esconder emociones básicas por “razones profesionales”.
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia (IN)	Capacidad de decisión o autonomía respecto al contenido y condiciones laborales.
	Control sobre el tiempo de trabajo (CT)	Posibilidad de interrumpir la tarea.
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD)	Oportunidades para poner en práctica y desarrollar los conocimientos y habilidades.
	Sentido del trabajo (ST)	Relación con valores o fines de su trabajo que trascienden el fin inmediato de ingresos económicos.
	Integración en la empresa (IE)	Identificación con la empresa o institución.
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol (RL)	Grado de definición de las acciones, responsabilidades y recursos disponibles para la tarea asignada.
	Conflicto de rol (CR)	Exigencias contradictorias a las normas y valores personales.
	Calidad de liderazgo (CL)	Conductas y atributos del jefe o supervisor que permiten juzgar su valor como líder.
	Calidad de la relación con superiores (RS)	Atributos del jefe y organización que permiten recibir ayuda e información necesaria en el momento oportuno.
	Calidad de la relación con compañeros de trabajo (RC)	Relación con los compañeros de trabajo en cuanto a comunicación, ayuda, sentido de pertenencia.
Compensaciones	Estima (ET)	Reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros.
	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	Preocupación por las condiciones del contrato, estabilidad o renovación, variaciones de sueldo, formas de pago, posibilidades de despido o ascenso.
	Inseguridad respecto de las características del trabajo	Inseguridad de las condiciones de trabajo como movilidad funcional y geográfica.
Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas	Intranquilidad por exigencias domésticas que interfieren con el desempeño laboral.

Fuente: Elaboración a partir de Candia y Pérez (2020).

Principales riesgos psicosociales

- **El estrés**

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Shirom (2003) diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos.

En este sentido, el estrés como riesgo psicosocial no consiste en las respuestas propias de las situaciones de tensión, que es una respuesta de alerta del organismo, sino que es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona. Así pues, se presentan respuestas psico-fisiológicas por la percepción de un factor psicosocial de riesgo ocasionado por un desequilibrio entre la demanda y capacidad del trabajador; lo cual ocasiona repercusiones en la salud, bienestar físico, actividad en el trabajo y relación con el entorno (Martínez, 2020). Se produce un deterioro global e importante en el rendimiento del trabajador y en la misma organización laboral como totalidad.

- **El *burnout* o Desgaste profesional**

El Síndrome de Burnout es uno de los riesgos psicosociales que mayor reconocimiento tiene dado que es un problema de salud público con efectos a nivel personal, social y organizacional. Tabares-Díaz, Martínez-Daza y Matabancho-Tulcán (2020) refiere que: “El Síndrome de Burnout (SB) se entiende como un fenómeno que incluye cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal, generando consecuencias multivariadas a nivel físico, psicológico, social y laboral” (p. 265). Por lo que el impacto negativo es sumamente alto.

Se presentan condiciones de riesgo a nivel personal y organizacional. Así, se destaca que este fenómeno es un desgaste laboral progresivo que se originan con altos niveles de estrés laboral de forma excesiva y prolongada, cuya sintomatología inicialmente se caracteriza por irritabilidad, tensión y cansancio que, a largo plazo, produce consecuencias indeseables para el empleador y empleado (Lauracio y Lauracio, 2020). Se compone de tres ejes: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal; por lo que se considera un trastorno de adaptación crónico en el que se presenta un afrontamiento inadecuada demandas psicológicas del trabajo (Lovo, 2020). La probabilidad de que este estresor crónico se presente depende de la prevalencia de otros factores de riesgo psicosociales.

- **El *mobbing* o acoso laboral**

El *mobbing* o acoso laboral es uno de los riesgos psicosociales laborales con mayor incidencia, pero con frecuencia, es invisibilizado. Ávila (2020) indica que este fenómeno se produce por todas las acciones negativas que atentan contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una o varias personas con el objetivo de que esta persona abandone su lugar de trabajo. Estos comportamientos, palabras o gestos hostiles destruyen las redes de comunicación, reputación, relaciones interpersonales y desempeño laboral del trabajador.

Este hostigamiento laboral es sólo una de las expresiones de la violencia laboral. Según lo planteado por Manrique (2019), se presenta una agresión sistemática y frecuente de varias personas a una en específico con base en una relación de poder donde la víctima no tiene capacidad para defenderse. En tal sentido, se destaca el uso de violencia psicológica. Así pues, la presencia de otros factores psicosociales como la ambigüedad y conflicto de roles contribuyen con el desarrollo de este tipo de acoso laboral.

Consecuencias de los riesgos psicosociales

Las consecuencias de los riesgos psicosociales laborales son intangibles e inespecíficos; pues inciden negativamente en la salud física, mental, social, familiar y laboral. Los efectos trascienden a todas las áreas en las que el trabajador se desempeña. En este sentido, Delgado-Fernández, Rey-Merchán y López (2021), destacan que se presentan diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos; por lo que se desarrollan trastornos asociados al estrés laboral, ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, trastornos, biológicos, cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, inmunitarios, endocrinológicos, musculares y demás. Con lo cual se evidencia la trascendencia de los efectos del área laboral en otros ámbitos de la vida del trabajador.

Con base en lo anterior, se identifican los efectos multifactoriales en diversos ejes a nivel intrapersonal e interpersonal. Sin embargo, también se evidencian a nivel organizacional dentro de la empresa o institución. Así, Espinoza-Guerra, Quimí-Espinosa, Escobar-Segovia y Camacho (2020) refieren una correlación negativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral. Por su parte Galarza, Tocto, y Peñaloza (2021) señalan la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, productividad e imagen de la empresa. Por esta razón, la evaluación e intervención de los riesgos psicosociales es fundamental en todas las organizaciones.

Evaluación de los riesgos psicosociales

La salud ocupacional se ha convertido en una de las prioridades a nivel nacional e internacional. En este sentido, la evaluación e intervención, en caso de ser necesaria, respecto de los riesgos psicosociales son una obligatoriedad para todas las empresas públicas y privadas. Galarza et al. (2017) indican que esta medida se reconoce por diversas entidades, tales como por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, a nivel nacional, por la Constitución del Ecuador. Asimismo, el Ministerio de Trabajo (2017) estableció el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 que establece que toda

institución con más de 10 trabajadores tiene la obligación de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales acorde con los parámetros y formatos de la Autoridad Laboral.

Este programa debe garantizar una igualdad de condiciones sin discriminación. En esta misma línea, acorde con lo expuesto por la Comunidad Andina (2005), en la resolución 957, capítulo 1, del Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Andina; dentro del artículo 1 señala que los países que son miembros deben desarrollar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así pues, se busca garantizar el bienestar laboral del trabajador dentro del entorno de trabajo.

Con base en lo anterior, se destaca a Meliá (2006), quien refiere algunas etapas a las que se rige este proceso:

1. Los factores psicosociales están relacionados con resultados de seguridad y salud de los trabajadores Pueden contribuir al aumento de accidentes y de comportamientos adictivos, como el tabaquismo y el alcoholismo.

2. La calidad y la productividad se ven mermadas por la existencia de factores psicosociales en niveles nocivos para el empleado.

3. La evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal, por parte de las empresas, de la realización de la evaluación de riesgos laborales. En cuanto a la evaluación de factores de riesgo psicosocial puede serlo para las siguientes situaciones: Identificar problemas potenciales de estrés; examinar los posibles problemas de salud procedentes de los riesgos psicosociales; focalizar la intervención; examinar los posibles efectos que los cambios en la organización puedan afectar a las percepciones de los riesgos psicosociales; identificar los grupos de riesgo; comparar los factores psicosociales entre organizaciones; evaluar la eficacia de la intervención; dar retroalimentación tanto a individuos como a grupos, informar a la dirección sobre los problemas reales y potenciales de estos riesgos (Soler, 2008).

La evaluación de riesgos se centra en la determinación de los indicadores y una vez identificado el riesgo y expuesta su naturaleza, parece preciso fijar las formas en que puede presentarse. Por ello, la primera fase de la evaluación consiste en la búsqueda de indicadores correctos (Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008). De la misma forma que en Seguridad, Higiene y Ergonomía un largo proceso ha llevado a acordar criterios e indicadores del riesgo, la evaluación de los riesgos psicosociales debe establecer criterios acordados y consensuados de los mismos por todos los interlocutores interesados en el proceso.

De acuerdo con los conceptos de riesgos psicosociales y de cómo estos afectan el correcto desempeño de las actividades en el trabajo, se deben abordar temas como la satisfacciónde vida en lo laboral, hay que tomar en cuenta que la calidad de vida es indispensable para losseres humanos: mientras mejor calidad de vida haya en el aspecto laboral mejor será su desempeño y calidad de vida laboral.

1.2. Calidad de Vida laboral

Conceptualización

La calidad de vida es considerada una noción sensibilizadora, hacia las personas como eje central de los esfuerzos, a convertirse en un constructo social que guía las prácticas profesionales en los programas, la evaluación de resultados y la mejora continua de la calidad a nivel global. Generalmente, se lo asocia de forma coloquial con “la buena vida”. Esta variable posee varias definiciones. Sin embargo, la más aceptada es la propuesta por la OMS (citado en Vidotti, Trevisan, Quina, Perfeito y Cruz, 2019), donde se indica que la calidad de vida es la percepción que tiene una persona sobre su posición de vida en torno a un sistema cultural y de valores con relación a los objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones personales La calidad de vida es un concepto amplio que se refiere a la satisfacción y el bienestar general que una persona experimenta en diferentes aspectos de su vida, como también su salud física, mental y social.

En esta misma línea, Urzúa y Caqueo-Urízar (2012) indican que la calidad de vida se basa en la percepción subjetiva de cada individuo y está influenciada por diversos factores, como la cultura, el entorno social, la situación económica, la educación, entre otros. La calidad de vida se concibe de forma genérica en el área sanitaria, aunque se han establecido ciertas especificaciones.

Este concepto está íntimamente relacionado con diversas cuestiones del entorno laboral. Además, existe una amplia gama de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de investigación desde las cuales se puede manejar este concepto. Por tal razón, en el cuadro 4 se exponen los principales referentes teóricos a fin de contrastar las conceptualizaciones propuestas. En general, la selección de definiciones existentes se puede dividir en dos grandes partes impide la evaluación objetiva o subjetiva de CVL. Para estos autores que se ocupan de la calidad de vida laboral desde el punto de vista del empleado, destacan entre la multitud variables tales como las experiencias.

Tabla 4. Tipos de definiciones de la calidad de vida laboral

Autor	Definición
Turcotte (1986)	La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.
Sun (1988)	Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción.
Fernández y Giménez (1988)	El grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.
Robbins (1989)	La CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales.
Munduate (1993)	La CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción.
Heskett et al. (1994)	La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL.
Camacaro (2010)	Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización.
Syndromeburning (2011)	Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico.
Jaramillo, Mertínez y Gamara (2020).	La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.

Fuente: Elaborado a partir de Turcotte (1986), Sun (1988), Fernández y Giménez (1988), Robbins (1989), Munduate (1993), Heskett et al. (1994), Camacaro (2010), Syndromeburning (2011) y Jaramillo, Mertínez y Gamara (2020).

Estos factores dificultan la definición de Calidad de Vida Laboral (CVL) e impide el consenso sobre este asunto, dada la diferente naturaleza de los factores involucrados (objetivos y subjetivos). Según Granados (2011), la CVL se puede estudiar de acuerdo con su posicionamiento temporal relativo (eventos anteriores y consecuencias), con respecto a los cuatro aspectos complementarios (ver cuadro 5). Con estos elementos se identifica los ejes claves que intervienen en la percepción de calidad de vida laboral del trabajador.

Tabla 5. Factores involucrados en la calidad de vida laboral

Factor	Implicación en la CVL
Prefactores objetivos	CVL como realidad de la situación de la vida laboral empleado en cuanto a un conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que son significativas para el bienestar del empleado.
Predisponentes subjetivos	CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral del trabajador: esto incluiría todos los procesos de interpretación y/o representación lo que el empleado piensa sobre su situación laboral y que también incide en su bienestar mano de obra
Consecuencias objetivas	CVL como ajuste personal
Laboral	Referencia del grado de adaptación, equivalencia o compatibilidad entre trabajador y trabajador el trabajo que tienes que hacer.
Implicaciones subjetivas	CVL como experiencia subjetiva: se refiere diferentes componentes y estructura interna del bienestar ocupacional percibido un empleado en el trabajo

Fuente: Elaborado a partir de Granados (2011).

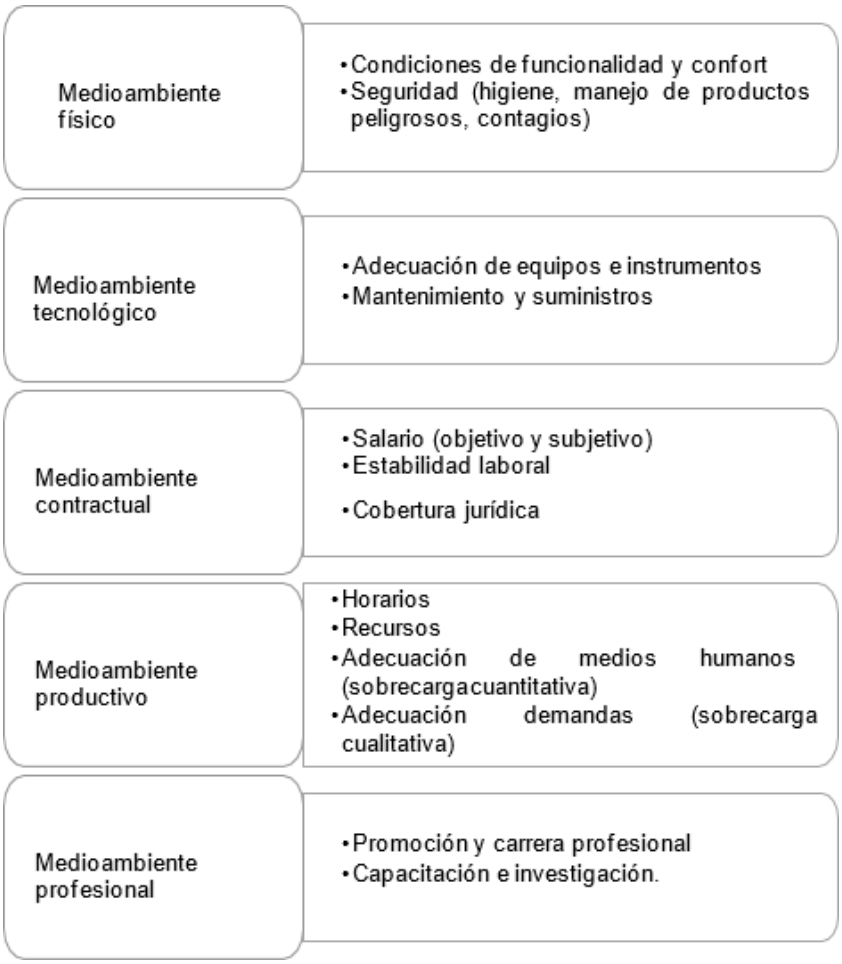
Dimensiones de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral toma como eje dosdimensiones o posturas: objetiva y subjetiva. Según Gómez y Aguilar (2018), la dimensión objetiva se relaciona con las condiciones de trabajo como la estabilidad, el salario y la estructura organizacional, en cambio, la dimensión subjetiva se asocia a la percepción de cada trabajador tanto del estrés percibido, ambiente social y clima organizacional.

- **Dimensión objetiva**

La dimensión objetiva de los riesgos psicosociales se refiere a las condiciones presentes en el entorno laboral que son medibles. Estos factores son los aspectos organizacionales que poseen un potencial dañino para el trabajador (Casas, Repullo y Lorenzo, 2002). Esta dimensión abarca factores medibles como la carga laboral, control de trabajo, ambigüedad en roles y tareas, relaciones laborales, apoyo social, seguridad y jornada laboral, entre otros.

Figura 2. Elementos de la dimensión objetiva de la CVL



Fuente: Elaborado a partir Gómez y Aguilar (2018)

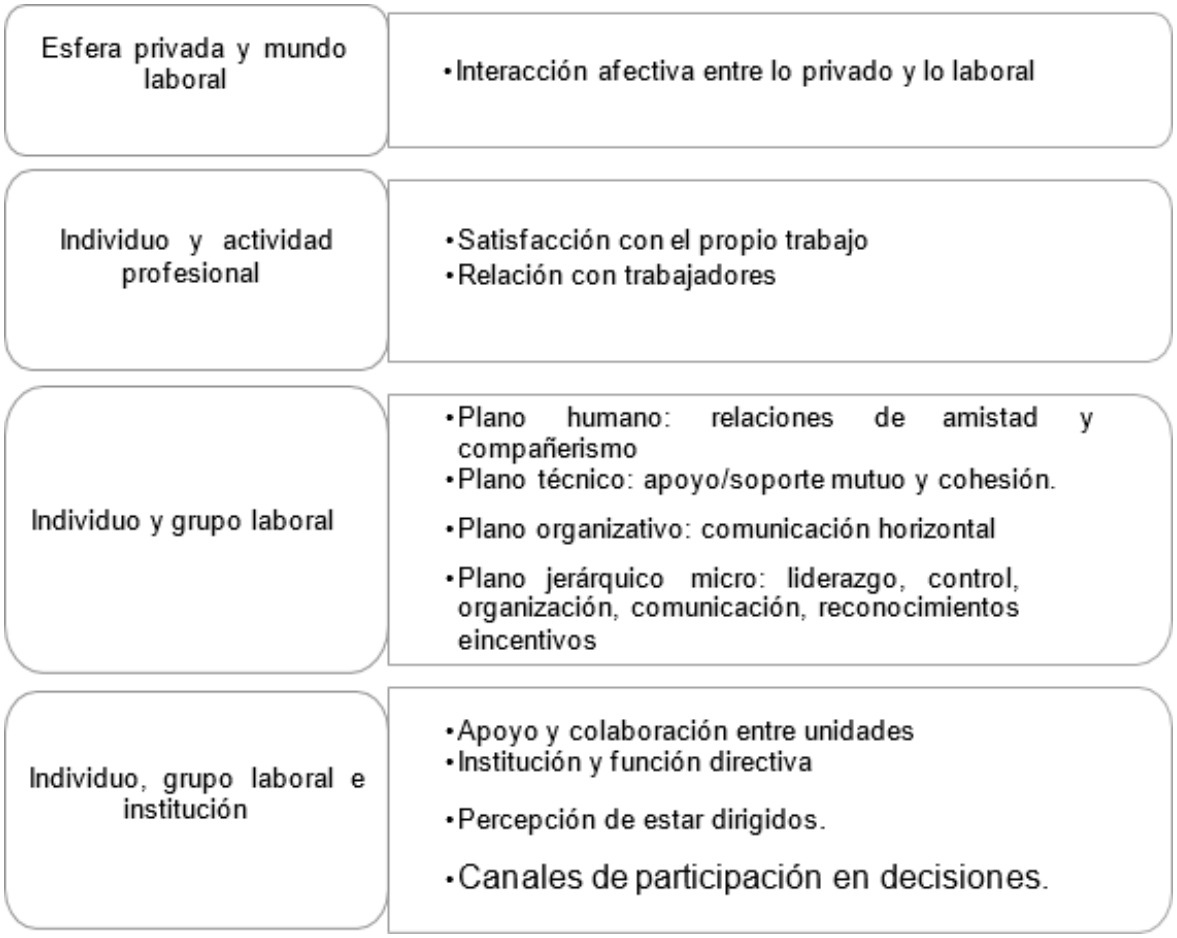
En este contexto, el entorno laboral es fuente de satisfacción y compromiso laboral. Acorde con lo anterior, Villegas (2021) destaca que el medioambiente contractual del trabajador genera la predisposición a aceptar sobrecarga de trabajo y condiciones ambientales no adecuadas. Asimismo, esto influye determinantemente en la respuesta de estrés con base en los riesgos físicos, químicos y biológicos. Entonces, se integra los aspectos organizacionales y los riesgos en la salud física y riesgos psicosociales (Muñoz-Muñoz, Matabanchoy, Pérez y Herrera-López, 2021). La razón es que estas condiciones que son medibles y observables no consideran las experiencias humanas.

- **Dimensión Subjetiva**

La dimensión subjetiva involucra los factores no medibles asociados a las experiencias personales de cada trabajador. Para López, Sierra, Díaz y Agudelo (2020), esta dimensión se asocia con los “aspectos psicosociales del trabajador que incluye categorías como la satisfacción de necesidades, la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales, las actitudes y los valores hacia el trabajo como: motivación, compromiso, orgullo, identificación, entre otros” (p. 685). Entonces, en esta dimensión se consideran los aspectos subjetivos, emocionales y cognitivos.

Es así como la dimensión subjetiva abarca características personales del trabajador. Por lo que, se relaciona con la satisfacción laboral, significado del trabajo y compromiso laboral (Muñoz-Muñoz et al., 2021). Además, surgen el estrés percibido, autopercepción, interpretación de acontecimientos laborales, sentimiento de apoyo social, sentido de pertenencia, entre otros. De esta manera, se toma en cuenta las características individuales, el contexto social y cultural y las etapas del ciclo de vida.

Figura 3. Componentes de la dimensión subjetiva de la CVL



Fuente: Elaborado a partir de Gómez y Aguilar (2018).

Esta dimensión se complementa con la objetiva y resulta en el nivel de calidad de vida laboral del trabajador. La percepción del trabajador es trascendental en este fenómeno estudiado. Estas percepciones surgen de las dimensiones funcionales de la calidad de vida. Según lo expuesto por Castro, Casas, Sánchez, Vallejos y Zúñiga (2016), son el bienestar espiritual, el bienestar material, el desarrollo personal, el bienestar físico, la autodeterminación, los derechos, la inclusión social y las relaciones humanas; donde se considera el modelo de Schalock y Alonso (2003): multidimensional, propiedades universales y ligadas a la cultura, componentes objetivos y subjetivos; y la influencia de características personales y factores ambientales. Lo que evidencia que la intervención de varios componentes y factores en la calidad de vida laboral.

Tabla 6. Dimensiones de la calidad de Vida

Dimensión	Indicador	Componentes
Bienestar físico	Salud	Funcionamiento físico, síntomas de enfermedad, molestia/dolor físico, forma física, energía/vitalidad, estado nutricional, medicación Habilidades sensoriales
	Actividades de la vida diaria	Comidas, trasferencias, movilidad, aseo, vestido
	Atención sanitaria	Disponibilidad, efectividad, satisfacción
	Ocio	Recreo, aficiones, oportunidades, creatividad
Bienestar emocional	Alegría	Satisfacción (actividades de la vida), humor (frustración, feliz, triste), funcionamiento físico y/o mental placer, disfrute
	Autoconcepto	Identidad, valía personal, autoestima, imagen corporal
	Ausencia de estrés	Entorno seguro, entorno predecible y seguir, mecanismos de afrontamiento/majeo del estrés
Relaciones interpersonales	Interacciones	Redes sociales, contactos sociales, vida social
	Relaciones	Familia, amigos, iguales
	Apoyos	Emocional, físico, económico, feedback
Inclusión social	Integridad y participación en la comunidad	Acceso, presencia, implicación, aceptación
	Roles comunitarios	Colaborador, Estilo de vida, interdependencia
	Apoyos sociales	Redes de apoyo y servicios
Desarrollo personal	Educación	Actividades, logros, nivel educativo, satisfacción
	Competencia personal	Cognitiva, social y práctica
	Desempeño Éxito/logro	Productividad, mejora/desarrollo personal, creatividad/expresión personal
Bienestar material	Financiero	Ingresos, seguridad financiera, ayudas
	Empleo	Situación ocupaciones, situación laboral (jornada completa, parcial), entorno de trabajo, oportunidades de promoción
	Vivienda	Tipo de residencia, propiedad, confort
Autodeterminación	Autonomía/control personal	Independencia, autodirección, autosuficiencia
	Metas y valores personales	Esperanzas, deseos, ambiciones, expectativas, creencias, intereses
	Elecciones / Oportunidades	Opciones, preferencias
Derechos	Humanos	Respeto, dignidad, igualdad
	Legales	Ciudadanía, acceso y justicia

Fuente: Schalock y Alonso (2003)

Estas dimensiones pueden variar en importancia de acuerdo a la cultura, la edad, el género y otros factores. En general, se considera que la calidad de vida se mejora cuando estas dimensiones están equilibradas y se satisfacen en cierta medida

Beneficios de la calidad de vida laboral

La aplicación de planes o proyectos dirigidos a mejorar la Calidad de Vida Laboral producen una gran variedad de beneficios, no restringidos exclusivamente al trabajador, sino también a la empresa u organización; por ejemplo, una positiva relación entre las prácticas de innovación en los lugares de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para la empresa incluyen, entre otros aspectos, acorde con lo expuesto por Granados (2011):

- Mejora el funcionamiento financiero: Promover un entorno laboral saludable y satisfactorio puede contribuir a un mejor desempeño financiero de la empresa. Los empleados motivados y comprometidos tienden a ser más productivos y eficientes, lo que se refleja en los resultados económicos de la organización.

- Incrementa el valor de mercado: Una buena calidad de vida laboral puede aumentar el atractivo de la empresa tanto para clientes como para inversores. Una reputación positiva en cuanto a la satisfacción y bienestar de los empleados puede generar confianza y mejorar la percepción de la organización en el mercado.

- Incrementa la productividad: Cuando los trabajadores se sienten valorados y cuentan con un entorno laboral favorable, tienden a ser más productivos. La satisfacción laboral y el bienestar emocional influyen en el compromiso y la motivación, lo que se traduce en un mayor rendimiento y eficacia en las tareas y proyectos.

- Reduce los costos operativos: La implementación de medidas de calidad de vida laboral puede contribuir a reducir los costos operativos asociados a

problemas como el ausentismo, la rotación de personal y los conflictos laborales. Un ambiente laboral saludable y equilibrado ayuda a minimizar estos problemas, lo que a su vez disminuye los gastos relacionados con la contratación y formación de nuevos empleados.

- Mejora la habilidad para retener y atraer a los mejores empleados: Un entorno laboral que promueva la calidad de vida es atractivo para los profesionales talentosos. Las organizaciones que se preocupan por el bienestar de sus empleados tienen más posibilidades de retener a su talento y atraer a nuevos colaboradores altamente cualificados.

- Fortalece la confianza y lealtad de los empleados: La implementación de prácticas que mejoren la calidad de vida laboral fomenta la confianza y lealtad de los empleados hacia la empresa. Los trabajadores se sienten valorados y apreciados, lo que aumenta su compromiso y disposición a contribuir al éxito de la organización.

- Disminuye el ausentismo: Un entorno laboral saludable y satisfactorio puede ayudar a reducir el ausentismo laboral. Los colaboradores se sentirán motivados y comprometidos, lo que disminuirá la probabilidad de faltar al trabajo debido a problemas de salud o falta de motivación.

- Mejora la reputación: Las organizaciones que se preocupan por la calidad de vida laboral de sus empleados generan una imagen positiva en el mercado. Esto puede mejorar su reputación tanto entre los clientes como entre otras empresas y colaboradores potenciales.

En general, invertir en la calidad de vida laboral de los colaboradores no solo mejora su bienestar y satisfacción personal, sino que también tiene impactos positivos en el desempeño y éxito de la empresa u organización. Promover un entorno laboral saludable y satisfactorio conlleva beneficios financieros, aumento de la productividad, retención de talento y mejora de la reputación.

Evaluación de la calidad de vida laboral

Desde una perspectiva holística, la evaluación de la calidad de vida es indispensable a fin de identificar las necesidades de la persona en todas las áreas. En este sentido, Veramendi, Portocarero y Espinoza (2020) destacan que la calidad de vida es un indicador amplio e integral de las intervenciones en promoción de la salud, intervenciones clínicas y preventivas; así como a mejorar la subjetividad individual sobre la calidad de vida desde un aspecto multidimensional. Con ello, se promueve el bienestar.

En relación a las mediciones de la calidad de vida laboral Chávez (2015), considera que se pueden efectuar aplicando métodos de tipo objetivo y subjetivo; respecto a la evaluación objetiva se deben consideran factores relacionados a las condiciones físicas del lugar de trabajo (como: iluminación, seguridad), de la organización (salarios, horarios) y de los trabajadores (rendimiento), obtenidos mediante la revisión de la documentación existente en la organización, o a través de información (generalmente cuantitativa) entregada por los administradores o encargados de la misma. Este proceso permite garantizar una mayor satisfacción y productividad laboral; en suma, mejorar el clima organizacional e imagen corporativa; donde los problemas laborales tengan la mínima incidencia.

1.3. Relación entre riesgos psicosociales y calidad de vida laboral

Existen diferentes factores que pueden afectar negativamente la calidad de vida de una persona, a continuación, se presenta una recopilación de los riesgos psicosociales que tienen un efecto con mayor frecuencia en la calidad de vida laboral.

Tabla 7. Factores de riesgo en la calidad de vida laboral

Factores	Riesgos
Factores económicos	La falta de recursos económicos y la pobreza pueden limitar el acceso a servicios básicos como la atención sanitaria, la educación y la vivienda, lo que puede afectar la calidad de vida.
Factores sociales	La discriminación, la exclusión social, el acoso y la violencia pueden afectar la calidad de vida y el bienestar emocional de una persona.
Factores ambientales	La exposición a la contaminación, el ruido y otros riesgos ambientales pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental y en la calidad de vida.
Factores de salud	Las enfermedades crónicas, la discapacidad y la mala salud pueden limitar la capacidad de una persona para llevar a cabo sus actividades cotidianas y afectar la calidad de vida
Factores psicológicos	El estrés, la ansiedad, la depresión y otros trastornos psicológicos pueden afectar el bienestar emocional y la calidad de vida.
Factores laborales	Las condiciones laborales precarias, la falta de seguridad en el trabajo, la sobrecarga laboral y el acoso laboral pueden afectar negativamente la calidad de vida y el bienestar emocional.
Factores culturales	La discriminación cultural, la falta de acceso a la educación y a la cultura, y la pérdida de identidad cultural pueden afectar la calidad de vida y el bienestar emocional de una persona.

Fuente: Lima-Serrano, Martínez-Montilla, Guerra-Martín, Vargas-Martínez, Lima-Rodríguez (2018).

Estos factores indicen en la percepción de cada trabajador sobre su calidad de vida. Cañón y Galeano (2011) destacan que los factores laborales psicosociales se relacionan con la CVL; por lo que tienen efectos en el empleado y organización, donde la satisfacción laboral, motivación intrínseca y apoyo directivo son trascendentales. Con la reducción de los riesgos psicosociales y promoción de un alto nivel de CVL se propicia también la salud dentro del entorno laboral, tanto física, como mental, familiar y social.

En este contexto, se destaca que los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral están estrechamente relacionados. Con base en la revisión realizada por Valencia-Contreras, Valenzuela-Suazo, Rodríguez-Campo, Valdebenito-Arandela y Valderrama-Alarcón (2022), se identificó que existe una relación negativa en presencia de los riesgos psicosociales en general; primordialmente, relacionados al síndrome de Burnout y contacto repetitivo con situaciones de sufrimiento. La razón es que los riesgos psicosociales aumentan la probabilidad de que la calidad de vida laboral de un trabajador sea menor.

La percepción de riesgos psicosociales en el entorno laboral es determinante en la percepción de calidad de vida laboral. Así pues, las condiciones laborales desfavorables generan actitudes y comportamientos desadaptativos que influyen en la percepción del bienestar físico, psicológico y social y, consecuentemente, se evidencia un impacto positivo o negativo en el desempeño, rendimiento o calidad de vida laboral (Rivera, Ceballos, Vílchez, Solano y Quintana, 2019). Así, mientras mayor prevalencia de riesgos psicosociales exista dentro de la organización, mayores serán los comportamientos inadecuados y percepciones desfavorables.

En esta misma línea, Valencia-Contreras et al. (2022) refieren que esta correlación negativa se asocia a ambientes laborales hostiles y tensos; que, con frecuencia producen un desequilibrio entre el esfuerzo-recompensa y mala calidad de vida laboral. Así pues, las jornadas laborales extensas o altas exigencias resultan en poco tiempo y energía para actividades extralaborales que afectan a la calidad de vida en general.

Estos factores de riesgo psicosocial tienden a predominar en el área de atención sanitaria. La calidad de vida en enfermería se vincula a factores individuales como el autoestima y vulnerabilidad y; a aspectos organizacionales como el clima organizacional, relaciones interpersonales y riesgos físicos; donde prevalece la presencia de inadecuada organización del trabajo, pérdida de identidad y autonomía, multiempleo, flexibilización laboral, horario nocturno y sobrecarga de trabajo. (Montero, Vizcaíno y Montero, 2020). En este sentido, los riesgos psicosociales con mayor incidencia son aquellos relacionados con la organización del tiempo de trabajo y tareas.

En suma, Aravena-Avendaño, Salazar-Molina, Burgos-Moreno y Ceballos-Vázquez (2021) indican que en el personal de centros oncológicos están expuestos a riesgos psicosociales referentes a la organización de trabajo, especialmente, por los turnos laborales, licencia médica y problemas con el diagnosticado; cuyos factores determinan la calidad de vida laboral. Consecuentemente, la carga mental de trabajo a nivel global aumenta y la calidad de vida laboral disminuye.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

Este capítulo proporciona una descripción detallada de la metodología utilizada en la investigación sobre riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de un hospital privado de Riobamba. Los elementos abordados son el tipo de investigación, la población, muestra y muestreo, instrumentos utilizados para la recolección de datos, el procesamiento de la información y una breve descripción de la institución donde se realizó la investigación.

2.1. Metodología de la investigación

Enfoque

En la presente investigación el enfoque es cuantitativo que es una metodología de investigación que se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos para obtener resultados objetivos y cuantificables. Este enfoque se basa en la premisa de que los fenómenos pueden ser medidos, cuantificados y analizados de manera estadística. En este, se recopilan datos a través de métodos estandarizados, como cuestionarios, encuestas, mediciones objetivas u observaciones sistemáticas. Estos datos se caracterizan por ser numéricos y pueden ser analizados ocupando técnicas estadísticas para obtener conclusiones y generalizaciones sobre la población objetivo (Hernández y Mendoza, 2018). Este enfoque resulta de utilidad para realizar una medición objetiva, cuantificable y verificable de las variables de estudio.

Diseño

La presente investigación emplea un diseño no experimental, cuyo objetivo es describir, explorar y comprender los fenómenos o situaciones de interés sin manipular las variables ni establecer condiciones controladas. A través de la observación y el análisis de los datos recopilados, se busca identificar patrones, tendencias o relaciones entre variables que puedan brindar información y conocimientos sobre el fenómeno estudiado (Murillo, 2011). En el proyecto en

cuestión, no se llevaron a cabo manipulaciones controladas de variables ni se establecieron grupos de control. En cambio, se optó por observar y analizar la situación o fenómeno tal como se presenta de manera natural, sin intervenciones deliberadas.

Esta investigación posee un corte transversal, dado que se recopila datos en un solo punto en el tiempo, con el propósito de obtener una instantánea de las variables o fenómenos estudiados en ese momento específico (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Así pues, se selecciona una muestra representativa de participantes y se recolectan datos sobre las variables de interés en un único momento. Esto implica que para esta investigación los datos se recolectaron una única vez en un momento específico, aceptando obtener una instantánea de las variables y fenómenos estudiados en ese momento específico.

Alcance

La investigación tiene alcance descriptivo y correlacional. El alcance descriptivo es utilizado para recopilar datos con el objetivo de describir características, comportamientos o fenómenos específicos en el contexto del estudio (Ramos, 2015). Se busca brindar una representación precisa y detallada de la situación investigada, sin buscar establecer relaciones de causalidad entre las variables. En este caso se ofrece una caracterización de la calidad de vida laboral y de los riesgos psicosociales en la institución donde se realizó la investigación.

También tuvo un alcance correlacional, el objetivo es analizar la relación entre la calidad de vida laboral y los riesgos psicosociales en la población estudiada. El alcance correlacional permite identificar la relación o asociación entre dos variables a través de instrumentos y análisis cuantitativos de tipo estadísticos; aunque no se establece ninguna relación de causalidad o influencia entre los fenómenos de estudio (Arias, Covinos y Cáceres, 2020). En tal sentido, este alcance permite identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas de investigación social son herramientas utilizadas para recopilar datos e información en el ámbito de las ciencias sociales. Estas técnicas permiten a los investigadores obtener una comprensión más profunda de los fenómenos sociales, las interacciones humanas y los comportamientos en diferentes contextos. A continuación, se presentan las técnicas utilizadas en esta investigación.

- **Observación científica**

Esta investigación empleó la observación científica, la cual consiste en una observación directa y sistemática de las personas, grupos o situaciones en su entorno natural. Los investigadores pueden utilizar la observación participante, donde forman parte del grupo o comunidad que están educando, o la observación no participante, donde se mantienen como observadores externos. La observación puede ser realizada de manera directa, proviniendo herramientas como listas de verificación o escalas de calificación, o de manera indirecta, a través de registros o análisis de documentos (Vázquez, 2004). Esta técnica se empleó en la detección de la situación problémica. La investigadora estuvo presente en el lugar de estudio y registró cuidadosamente los comportamientos, interacciones y eventos relevantes.

- **Encuesta**

Consisten en la recopilación de datos mediante la administración de cuestionarios estructurados a una muestra representativa de la población. Las encuestas pueden ser realizadas de forma presencial, telefónica, por correo o en línea, y se utilizan para obtener información sobre actitudes, creencias, opiniones o características demográficas de los participantes a través de cuestionarios diseñados de forma previa para obtener información específica de un fenómeno en particular (Alelú, Cantín, López, Rodríguez, 2010). La encuesta se utilizó para recopilar datos de manera estructurada y obtener información cuantitativa sobre actitudes, opiniones,

creencias o características demográficas de los participantes. Se administraron cuestionarios con preguntas cerradas a una muestra representativa de la población con el fin de obtener datos numéricos y realizar análisis estadísticos.

Instrumentos

- **Ficha de datos sociodemográficos**

En este estudio elaboró una ficha de datos sociodemográficos que recopilan información acerca de la situación personal y laboral del trabajador. Así pues, se recopilan ciertos reactivos como la edad, género, etnia, región y profesión de los participantes de la investigación (ver anexo 1). Esta información permitió caracterizar a la muestra.

- **Consentimiento informado**

En consideración con las cuestiones éticas en el área investigativa, se empleó una carta de consentimiento informado para los participantes. Un consentimiento informado es una obligación legal y ética que se establece al inicio de la relación entre el psicólogo y usuarios de la psicóloga (Del Río, 2010). Este documento se presentó previo a la aplicación de los dos instrumentos de evaluación: Istas21 (CopSoQ) y el Test-GOHISALO, con el objetivo de que los trabajadores den su asentimiento de forma libre y voluntaria para participar en el estudio (ver anexo 2).

- **ISTAS 21**

El método ISTAS 21 (Índice de Situación de Trabajo y Salud) es un cuestionario desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), el cual tiene como objetivo para evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. En la presente investigación se emplea el CoPsoQ-istas21 (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) versión 1.5. Este cuestionario es la traducción y validación del ISTAS-21 realizada por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca en el año 2000 (Candia y Pérez, 2020). Este método emplea una metodología

preventiva de riesgos psicosociales.

La primera versión aparece en el 2003 en España 3 (CoPsoQ-istas21) como instrumento público y gratuito, desarrollada por el Estado Español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, el cual se sugiere aplicar en empresas con 25 trabajadores o más (Castillo, 2023). Su aplicación se caracteriza por ser anónima, confidencial, participativa y preventiva en un multinivel.

Los participantes responden a las preguntas usando una escala de valoración que refleja su percepción sobre cada dimensión evaluada. El ISTAS 21 es una herramienta ampliamente utilizada en estudios y diagnósticos de riesgos psicosociales en el trabajo, accediendo a identificar áreas problemáticas y diseñar intervenciones para promover un entorno laboral más saludable y seguro para los empleados

En este sentido, se emplea la versión media del CoPsoQ-istas21 (Ver Anexo 3). Según Moncada, Llorens y Kristensen (2004), esta “versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)” (p. 5). Se compone por 38 preguntas divididas en seis apartados; cada uno de ellos representa una dimensión, tal y como se muestra en la tabla 1.

En este contexto, los niveles de exposición psicosocial vienen dados por las puntuaciones obtenidas en cada dimensión. Se suman las puntuaciones de cada dimensión con base en la escala de Likert. Los puntajes obtenidos y rangos varían de una dimensión a otra, a partir de las cuales puede obtenerse tres niveles: más favorable, intermedio y más desfavorable. Según Moncada et al. (2004), estos rangos de puntuaciones se ubican en tres categorías: verde (nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud), amarillo (nivel de exposición psicosocial intermedio) y rojo (nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud).

Tabla 8. Dimensiones del CoPsoQ-istas21

Apartado	Dimensión	Puntuaciones de referencia		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	0 – 7	8 - 10	11 – 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	40 – 25	25 – 21	20 – 0
3	Inseguridad	0 – 1	2 – 5	6 – 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	40 – 29	28 – 24	23 – 0
5	Doble presencia	0 – 3	4 – 6	7 – 16
6	Estima	16 - 13	12 – 11	10 – 0

Fuente: Moncada et al. (2004)

La fiabilidad para este test es se midió con el alfa de Cronbach y es de α=0.758 (Mendoza-Llanos y Moyano-Díaz, 2019). En cambio, en este estudio, se identificó un alfa de Cronbach de 0,451. Es importante destacar que este índice es aceptable6, sin embargo, es esencial las variables externas que influyen en la evaluación como la deseabilidad social e imagen organizacional; lo cual ocasiona cierto sesgo en las respuestas obtenidas.

- **Test GOHISALO**

El Test GOHISALO (Cuestionario de Calidad de Vida Laboral) fue desarrollada por Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), con el objetivo de evaluar la calidad de vida en ambientes laborales a través de 74 ítems y 7 dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal, y administración del tiempo libre (Pando, González, Aranda y Elizalde, 2018). En la tabla 2, se muestras las dimensiones y los ítems que lo componen.

Tabla 9. Dimensiones y preguntas del Test-GOHISALO

Dimensión	Preguntas
Soporte Institucional para el Trabajo - SIT	6,19,26,27, 28,44,45,46, 47,48,49, 50,51,52
Seguridad en el Trabajo – ST	5,7,8,9,10 11,12,13,29 30,31,33,61, 63,72
Integración al Puesto de Trabajo – IPT	18,32,36,37, 39,40,41,42, 43,65
Satisfacción por el Trabajo – SAT	1,2,3,4,14 15,16,17,20 21,22
Bienestar Logrado a través del Trabajo - BLT	23,24,34,35, 38,59,60,62 66,71,73
Desarrollo Personal del Trabajador - DP	53,54,64,67 68,69,70,74
Administración del Tiempo Libre – ATL	25,55,56,57,58

Fuente: Modificado a partir de González et al. (2010).

Este instrumento fue diseñado para medir la calidad de vida en profesionales sanitarios. Para su calificación se emplea una escala de Likert de 0 a 4; la cual varía según el rango de preguntas. Desde la pregunta 1 a la 24, el 0 corresponde a nada satisfecho y el 4 al máximo de satisfacción; de la pregunta 25 a la 62 el cero corresponde a nunca y el 4 a siempre; de la pregunta 63 a la 72 el 0 corresponde a totalmente de acuerdo y el 4 a completamente de acuerdo; finalmente, de la pregunta 73 a la 74 el 0 corresponde a nulo compromiso y el 4 a total compromiso (Gonzáles et al., 2010).

La interpretación de los resultados se hace en función del puntaje global y por dimensiones, identificando que mientras más alta es la puntuación, más alta es la calidad de vida laboral y viceversa. Por tanto, se obtienen puntuaciones para cada dimensión de forma independiente al sumar las puntuaciones de los ítems que corresponden. En este sentido, en la tabla 3 se muestran las categorías interpretativas de las puntuaciones T del Test-GOHISALO.

Tabla 10. Categorías interpretativas de las puntuaciones T del Test-GOHISALO

Dimensión	Satisfacción		
	Baja (2)	Media (1)	Alta (0)
Calidad de Vida en el Trabajo global (CVT)	56-191 puntos	192- 227 puntos	228-296 puntos
Soporte institucional (SIT)	17-28 puntos	29-37 puntos	38-56 puntos
Seguridad en el trabajo (ST)	6-23 puntos	24-36 puntos	37-58 puntos
Integración al puesto de trabajo (IPT)	24-29 puntos	30-34 puntos	35-40 puntos
Satisfacción por el trabajo (SAT)	28-33 puntos	34-38 puntos	39-44 puntos
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	34-36 puntos	37-39 puntos	40-44 puntos
Desarrollo personal del trabajador (DP)	16-21 puntos	22-26 puntos	27-32 puntos
Administración del tiempo libre (ATL)	12-14 puntos	15-17 puntos	18-20 puntos

Fuente: Elaborado a partir de Delgado, Inzulza y Delgado (2012).

El nivel de confiabilidad en la adaptación de México en población de médicos y enfermeros fue de un alfa de Cronbach de 0,9527; mientras que en la población peruana se reporta un alfa de Cronbach de 0,90 (Parrieta-de Córdova, Santiago-Abregú, Krederdt-Raujo, Guevara-Morote, Carhuapoma-Acosta y Chavez-Flores, 2014).

En Ecuador, los investigadores Pando, González, Aranda y Elizalde (2018) realizaron una investigación con 400 trabajadores para hacer el análisis factorial exploratorio del CVT – GOHISALO (versión breve), en la que obtuvieron un coeficiente α de Cronbach del cuestionario en general de 0,911. El análisis factorial realizado con la Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) dio como resultado el valor de 0,932 con una esfericidad de la prueba de Bartlett's de 6272,136 y una significancia de 0,000, valores interpretados como favorables. Todos los ítems obtuvieron valores aceptables y de manera global presentó una varianza explicada de 61,19 %. En esta misma línea, respecto a los índices de confiabilidad para este estudio se encontró un alfa de Cronbach de 0,848.

2.3. Población

En esta investigación la población de interés es el personal del Hospital Básico N° 11 Galápagos de Riobamba. Con base en la información proporcionada en la institución, se registran 180 trabajadores dentro de esta institución; incluido el personal médico, personal de enfermería, administrativo y de apoyo. La delimitación de la población se basó en el contexto específico del estudio, centrándose en los colaboradores que desempeñan sus labores en el hospital privado de Riobamba independientemente del cargo que ocupan. Es importante tener en cuenta que el tamaño de la población puede variar en función de los cambios en el personal del hospital, como nuevas contrataciones o renuncias, sin embargo, durante el estudio no existió un cambio en este número y todos llevaban más de 6 meses por lo que no fue necesario hacer ningún tipo de muestreo. De igual manera, todos aceptaron voluntariamente a participar en el estudio.

2.4. Caracterización de la población

Se describen las características sociodemográficas de la población de esta investigación. En la tabla 4 se expone la frecuencia (f) y porcentajes (%) respecto de la región de la que provienen, su edad, género, etnia y profesión.

Tabla 11. Caracterización sociodemográfica a nivel personal

Variable sociodemográfica	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
30 a 39	62	34,4%
40 a 49	60	33,3%
50 a 59	58	32,2%
Sexo		
Masculino	83	46,1%
Femenino	97	53,9%
Etnia		
Negra	57	31,7%
Blanca	67	37,2%
Mestiza	56	31,1%
Región		
Costa	66	36,7%
Sierra	58	32,2%
Oriente	56	31,1%
Profesión		
Médicos	24	23,3%
Enfermeros	25	13,9%
Fisioterapistas	16	8,9%
Odontólogos	29	16,1%
Laboratoristas	19	10,6%
Auxiliar de enfermería	20	11,1%
Ginecólogas	19	10,6%
Administrativos	18	15,6%

Fuente: Elaboración propia.

En este contexto, en cuanto a los rangos etarios, se observa que el 34,4% del personal del hospital tiene de 30 a 39 años, el 33,3% posee de 40 a 49 años y el 32,2% corresponde de 50 a 59 años. En cambio, respecto del género, el 46,1% de los participantes pertenecen al sexo masculino y el 53,9% al femenino. Por otro lado, el 31,7% se identifica en la etnia negra, el 37,2% como blancos y el 31,1% como mestizos. Asimismo, se identifica que el 36,7% de la muestra proviene de la región costa; el 32,2% de la región sierra y el 31,1% del oriente. Por otro lado, en cuanto a su área de desempeño, se identifica que el 23,3% son médicos, el 13,9% enfermeros, el 8,9% fisioterapistas, el 16,1% odontólogos, el 10,6% laboratoristas, 11,1% auxiliares de enfermería, el 10,6% ginecólogas, y el 15,6% desempeñan

cargos administrativos.

Caracterización del Hospital Básico No.11 Galápagos

El Hospital Básico N° 11 Galápagos es un hospital general que pertenece a las Fuerzas Armadas del Ecuador. García (2014) indica que en este hospital se ofrecen "servicios de salud tanto a militares en servicio activo, pasivo, dependientes y ciudadanía en general, en áreas como: consulta externa, hospitalización, laboratorios y venta de medicinas" (p. 3). Su sede está ubicada en la ciudad de Riobamba y pertenece al segundo nivel de atención de salud. El Hospital Básico N° 11 Galápagos de Riobamba tiene como misión y visión:

- Misión: Proporcionar atención de salud integral al personal militar, dependientes y derechos habientes, y a la comunidad que lo requiera, con calidad y calidez, recursos humanos calificados y tecnología moderna, en sus instalaciones de tercer nivel de complejidad; a fin de contribuir al cumplimiento de la misión de las Fuerzas Armadas.

- Visión: Ser un centro hospitalario docente, con liderazgo nacional en la atención integral de salud, que disponga de recursos financieros suficientes, infraestructura y equipamiento moderno, recursos humanos calificados y comprometidos bajo principios éticos y humanísticos, eficientemente administrados, para contribuir al desarrollo de la institución militar, la comunidad y a la preservación del medio ambiente.

En una Auditoría realizada por García (2014) se identificaron las siguientes características:

- Hasta el año 2012, se registró que la planeación estratégica del Hospital Básico N° 11 Galápagos descontextualizada y desactualizada pues la que se registra hasta ese momento pertenece a la de 2007, la cual tiene una duración de cinco años.

- Se identificó que no existe coordinación entre el Departamento de Logística y Unidad Financiera en cuanto al distribución de materiales y suministros; así como de los recursos financieros.

- Se reconoció deficiencias en la capacitación y adiestramientos del personal con relación a las tareas administrativas; por lo que se presentaban incongruencias entre las tareas asignadas y capacidad profesional; lo que ocasionó la renuncia de vario personal, el cual no reportaba su gestión ni entregaba los archivos, documentos o materiales propios del cargo que ocupaba.

- Se identificó dificultades en las contrataciones de servidores públicos, el cual se atribuía a la burocracia. Esta condición influía en el tiempo y seguimiento de los diferentes procesos llevados a cabos dentro del hospital.

- Se estableció un descuido a la atención a los pacientes a causa de las tareas administrativas.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1. Análisis de resultados del ISTAS 21 para riesgos psicosociales

Tabla 12. Análisis descriptivo del ISTAS 21

Dimensiones	Mín.	Máx.	M	Ds
Exigencias Psicológicas	1	20	8,80	3.54
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	22	39	32,24	3,80
Inseguridad	0	12	3,64	2,48
Apoyo Social y calidad de liderazgo	15	37	28,21	4,42
Doble presencia	0	9	3,57	1,89
Estima	5	14	10,47	1,92

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

En los resultados se puede apreciar que hay una sola dimensión, específicamente Estima, cuya media corresponde al nivel Alto de riesgo psicosocial (10,47). En cuatro de las dimensiones las medias corresponden a un nivel Medio (Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad y Apoyo Social y Calidad del liderazgo). Doble presencia es la única dimensión que atribuye a la media con un nivel Bajo (3,57).

Tabla 13. Análisis categórico de las dimensiones del CoPsoQ-istas21

Dimensiones	Nivel de Riesgos Psicosociales					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	F	%
Exigencias psicológicas	55	29,4	76	26,2	76	40,6
Trabajo activo y posibilidad de Desarrollo	35	19,44	130	72,22	15	8,33
Inseguridad	25	13,89	148	82,22	7	3,89
Apoyo social y calidad de liderazgo	16	8,89	154	85,56	10	5,56
Doble presencia	28	15,56	139	77,22	13	7,22
Estima	22	12,22	149	82,78	9	5,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

En la categoría de nivel Bajo, la dimensión Administración del tiempo libre es la que aporta el mayor porcentaje (18,89), en el nivel Medio predomina la Satisfacción por el trabajo (85,56), mientras que en el nivel Alto, el mayor porcentaje lo presenta Seguridad en el trabajo (8,33), esta dimensión representa mayor riesgo en esta población.

Tabla 14. Análisis de las preguntas de la dimensión Exigencias Psicológicas

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
1.Tienes que trabajar muy rápido?	0	4	2,21	1,11
2.La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	0	4	2,07	,95
3.Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	3	,68	,78
4.Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	0	4	,75	1,06
5.Tu trabajo, en general, ¿es desgastador emocionalmente?	0	4	1,58	1,19
6.Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	0	4	1,51	1,11

Fuente: Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

En este grupo de preguntas que se encuentran dentro de la dimensión exigencias psicológicas, la media más alta es la de la pregunta 1 en cuanto a la forma rápida de trabajar (2,21), resultado que se corresponde con el rango de (algunas veces.) En la mayoría de las preguntas la media se ubica en los rangos de (nunca) y (solo alguna vez). Se evidencia que en esta dimensión el mayor riesgo está referido a la necesidad de responder o trabajar con rapidez ante determinadas situaciones.

Tabla 15. Análisis de las preguntas de la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
7. Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	0	4	3,04	1,00
8. Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	1	4	2,84	,93
9. Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	0	4	2,73	1,05
10. Puedes decidir cuándo haces un descanso?	0	4	2,71	,977
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?	0	4	3,19	,77
12. Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	0	4	3,58	,55
13. Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	1	4	3,61	,52
14. Te sientes comprometido con tu profesión?	2	4	3,50	,52
15. Tienen sentido tus tareas?	1	4	3,36	,65
16. Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	3	4	3,68	,46

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

En esta dimensión existen 3 preguntas en las cuales se concentran las mayores dificultades: 8. Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas (2,84); 9. Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas (2,73) y 10. Puedes decidir cuándo hacer un descanso (2,71), pues están en el rango de (algunas veces), es un riesgo el que las personas no puedan opinar sobre sus tareas o tomar decisiones sobre cómo hacer las cosas o cuándo tomarse un descanso necesario. Esto influye en la relación que hay entre colaboradores y los superiores así lo

demuestran en su estudio Segovia y Camacho (2020).

Tabla 16. Análisis de la pregunta de la Dimensión Inseguridad

Preguntas (encabezado: en este momento estás preocupado/a…)	**Min**	**Máx**	**M**	**Ds**
17… por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	0	3	0,69	,78
18… por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	4	0,75	1,06
19… por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, ¿que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	0	4	1,54	1,17
20… por si te cambian el horario (turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	0	3	0,68	,78

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

En esta dimensión es evidente, tener en cuenta las medias, que no predomina la inseguridad, de 4 preguntas, en tres la media está en el rango de (nada preocupado) y la más elevada, correspondiente a la pregunta 19. En este momento estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, ¿que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.) la media es de 1,54 que corresponde al rango de (poco preocupado). En conclusión, la inseguridad laboral no constituye un riesgo importante en la población estudiada.

Tabla 17. Análisis de las preguntas de la Dimensión Apoyo social y Liderazgo

Preguntas	**Min**	**Máx**	**M**	**Ds**
21.Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	2	4	3,50	,523
22.Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	0	4	3,07	,97
23. En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	1	4	2,91	,87
24. Recibes toda la información que necesitas para realizar bien	0	4	2,78	,99
tu trabajo?	0	4	2,78	,93
25. Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras y compañeras?				
26.Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	1	4	2,74	1,07
27.Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	1	4	3,37	,66
28.En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	0	4	1,53	1,10
29.Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	0	4	2,77	1,01
30.Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	0	4	2,75	,95

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

La falta de apoyo social en el ambiente laboral genera que existan riesgos psicosociales, esto se evidencia en que solo las preguntas 21 y 22 presentan

medias favorables con respecto a la autonomía (3,50) y el conocimiento de las tareas que son de su responsabilidad (3,07). Las medias del resto de las preguntas indican que existen problemas con la información oportuna sobre los cambios en el turno de trabajo (2,91), recibir la información para realizar bien el trabajo (2,78), recibir apoyo por parte de los compañeros/as (2,78), recibir ayuda y apoyo del inmediato o inmediata superior (2,74), aislamiento en el puesto de trabajo (3,37), sentirse parte de un grupo (1,53), planificación del trabajo por parte de los jefes (2,77) y la buena comunicación de los jefes con los trabajadores (2,75). Es evidente que en esta dimensión hay varios aspectos que están alcanzando en la existencia de riesgos psicosociales de esta población.

Tabla 18. Análisis de las preguntas de la Dimensión Doble Presencia

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
31.Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	0	4	1,33	1,02
32.Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	0	3	0,67	,75
33.Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	0	2	0,59	,58
34.Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	0	4	0,98	,77

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

A medida que se ha estudiado las dimensiones de riesgos psicosociales, la dimensión doble presencia que se ha estudiado en esta ocasión revela medias bajas en todas las preguntas, la más alta es la #31 referida a las tareas domésticas que realiza la persona con una media de 1,33 correspondiente al rango (solo algunas veces), por lo que se evidencia que los aspectos que conforman esta dimensión no son percibidos como riesgos preocupantes.

Tabla 19. Análisis de las preguntas de la Dimensión Estima

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	1	4	2,81	1,03
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario?	0	4	1,34	1,11
37. En mi trabajo me tratan injustamente?	2	4	3,52	,51
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado el reconocimiento que recibo de mi trabajo me parece adecuado?	1	4	2,80	,88

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

En la dimensión Estima se aprecian resultados desfavorables en todas las preguntas, la media de la población considera que (algunas veces) los superiores les dan el reconocimiento que merecen (2,81) y de igual manera (algunas veces) se percibe como adecuado el reconocimiento al pensar en el trabajo y el esfuerzo que realizan (2,80). Los aspectos más críticos son: en las situaciones difíciles se recibe el apoyo necesario “solo algunas veces” (1,34) y recibir un trato injusto “muchas veces” (3,52).

Análisis de los riesgos psicosociales por datos sociodemográficos

Tabla 20. Análisis de las Dimensiones por Edad

Dimensiones	Rangos de edades		
	30 a 39	40 a 49	50 a59
	Media	Media	Media
Exigencias Psicológicas	8,52	9,13	8,76
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	32,44	31,80	32,48
Inseguridad	3,44	3,87	3,64
Apoyo social y calidad de Liderazgo	28,79	27,37	28,45
Doble presencia	3,90	3,55	3,24
Estima	10,56	10,17	10,69

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación ISTAS-21

En todos los rangos de edad, la única dimensión cuya media se sitúa en el rango de riesgo Alto es Estima. El resto de las dimensiones se sitúan mayoritariamente en nivel Medio y de igual manera en todos los rangos de edades la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo se sitúa en nivel Bajo.

Tabla 21. Análisis de las Dimensiones por Género

Dimensiones	Género	
	Masculino	Femenino
	Media	Media
Exigencias Psicológicas	8,75	8,85
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	32,14	32,32
Inseguridad	3,55	3,72
Apoyo social y calidad de Liderazgo	28,35	28,08
Doble presencia	3,06	4,01
Estima	10,47	10,47

Fuente: Elaboración propia

En ambos géneros las dimensiones de Exigencias psicológicas, Inseguridad, Apoyo social y calidad del liderazgo están en un nivel Medio de riesgo. Sin embargo, en el caso de doble presencia, las mujeres están en un nivel Bajo y los hombres en un nivel Medio. Por otra parte, en ambos géneros la dimensión Estima se encuentra en un nivel Alto.

Tabla 22. Análisis de las Dimensión por Profesiones

Dimensiones	Profesiones							
	médicos	enfermeras	fisioterapistas	odontólogos	Laboratoristas	auxiliar de enfermería	ginecólogas	administrativos
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Exigencias Psicológicas	13,29	11,36	6,25	6,21	7,32	8,75	5,89	9,82
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	28,96	29,56	34,06	34,07	34,63	32,45	34,16	31,43
Inseguridad	5,50	4,64	2,00	2,17	3,05	4,35	2,16	4,54
Apoyo social y calidad de liderazgo	26,00	24,24	29,69	30,21	31,11	28,00	30,16	27,57
Doble presencia	4,50	3,36	3,88	3,48	3,47	3,55	2,58	3,64
Estima	9,71	9,56	10,94	10,93	10,89	11,05	10,68	10,36

Fuente: Elaboración propia

En todas las profesiones los niveles de satisfacción en cuanto a las dimensiones “Exigencias psicológicas”, “Trabajo activo y posibilidades” y “Apoyo social y calidad de liderazgo” están en un nivel alto de riesgo. En cambio, en las dimensiones “Doble

presencia” y “Estima” los médicos y enfermeras tienen un nivel medio de riesgo. Y por último están los, fisioterapistas, odontólogos, laboratoristas, auxiliar de enfermería, ginecólogas y administrativos, se encuentran en un nivel bajo de riesgo para la salud.

3.2. Análisis de los resultados de CVT – GOHISALO

Tabla 23. Análisis descriptivo de la calidad de vida laboral

CVT Dimensiones	Min	Máx	M	Ds
Soporte Institucional para el trabajo (SIT)	1,00	40,00	29,50	2,42
Seguridad en el trabajo (ST)	1,00	50,00	25,30	0,56
Integración al puesto de trabajo (IPT)	1,00	36,00	31,00	7,21
Satisfacción por el trabajo (SAT)	1,00	44,00	36,78	6,97
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	1,00	43,00	37,48	4,93
Desarrollo personal (DP)	1,00	28,00	23,54	5,93
Administración del tiempo libre (ATL)	1,00	18,00	15,92	3,78

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

En los resultados de las medias se puede apreciar que, en todas las dimensiones, la media de la población presenta una satisfacción Baja con la calidad de vida laboral, se considera que los puntajes más bajos los de Administración del tiempo libre (15,92) y los menos desfavorables los de Bienestar logrado a través del trabajo (37,48) seguido de Satisfacción por el trabajo (36,78).

Tabla 24. Análisis categórico de los niveles de calidad de vida laboral

Dimensión	Nivel de CVT					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	F	%
Soporte institucional para el trabajo (SIT)	20	11,11	150	83,33	10	5,56
Seguridad en el trabajo (ST)	35	19,44	130	72,22	15	8,33
Integración al puesto de trabajo (IPT)	25	13,89	148	82,22	7	3,89
Satisfacción por el trabajo (SAT)	16	8,89	154	85,56	10	5,56
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	28	15,56	139	77,22	13	7,22
Desarrollo personal (DP)	22	12,22	149	82,78	9	5,00
Administración del tiempo libre (ATL)	34	18,89	142	78,89	4	2,22

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

En la categoría de nivel Bajo, la dimensión Administración del tiempo libre es la que aporta el mayor porcentaje (18,89), en el nivel Medio predomina la Satisfacción por el trabajo (85,56), mientras que en el nivel Alto, el mayor porcentaje lo presenta Seguridad en el trabajo (8,33).

Tabla 25. Análisis por preguntas de la dimensión Soporte Institucional

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
6.Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	1	4	3,46	,841
19.Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	2	4	3,19	0,58
26.Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	1	4	3,57	0,64
27.Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	1	4	3,47	0,62
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	2	4	3,58	0,68
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	1	4	3,18	0,82
46. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	1	4	3,09	0,82
47. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0,00	4,00	2,13	1,43
48. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	1	4	3,13	0,80
49. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	1	4	3,37	0,78
50.Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	1	4	3,43	0,81
51. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	1	4	2,99	0,81
52. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	1	4	3,28	0,84
53. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	1	4	3,30	0,65

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

Hay que tomar en cuenta que el rango de la escala Likert va desde ninguna satisfacción (0) hasta máxima satisfacción (4), es evidente que la media de todas las preguntas está en los rangos de 1 y 2 que son rangos intermedios, con más aproximación a la insatisfacción. La pregunta referida al grado de satisfacción con respecto al trato que reciben de los superiores es la de media más baja (2,13) mientras que la más alta es la que expresa “Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo” (3,13).

Tabla 26. Análisis por preguntas de la dimensión Seguridad en el Trabajo

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
5.Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	1	4	2,82	0,84
7.El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	2	4	3,20	0,66
8.Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	3	4	3,51	0,50
9.El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	2	4	3,12	0,67
10.Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	1	4	2,49	0,65
11.Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	0	3	2,50	0,58
12.Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	4	2,47	0,70
13.Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	1	4	2,84	0,72
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	1	4	2,84	0,76
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	2	4	2,90	0,70
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	3	1,90	0,74
33.Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	4	1,71	0,84
61.En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución	0	4	2,36	0,72
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	3	,97	0,81
72.Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	1	4	1,79	0,69

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

En esta dimensión también las medias de las preguntas están en los rangos de 1 y 2 que son valores intermedios, el más bajo corresponde a la pregunta #63: “Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias (0,97) y la más alta la de la pregunta #8: “Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento” (3,51).

Tabla 27. Análisis por preguntas de la dimensión Integración al puesto de trabajo

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
18.Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	2	4	3,07	0,81
32.Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	2	4	3,22	0,56
36.Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	1	4	3,08	0,65
37.Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	2	4	3,38	0,73
39.Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	1	4	2,91	0,74
40.Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	1	4	2,89	0,60
41.Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	1	4	3,55	0,67
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	1	4	2,79	0,69
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	1	4	3,19	0,63
65.Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	2	4	3,72	0,47

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

Similar a las dimensiones anteriores los rangos de las medias de las preguntas son de 1 y 2, la más baja la pregunta #42: “Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas” (2,79) y la más alta la pregunta #65: Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación (3,72).

Tabla 28. Análisis por preguntas de la dimensión Satisfacción por el trabajo

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
1.Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento me encuentro	2	4	3,12	0,73
2.En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	2	4	3,39	0,52
3.Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	2	4	3,31	0,90
4.En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	2	4	2,79	0,42
14.Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	2	4	3,63	0,50
15.Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	2	4	3,09	0,69
16.Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	2	4	2,94	0,46
17.Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	2	4	2,97	0,64
21.Satisfacción que siento en relación con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	2	4	3,08	0,79
20.Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	2	4	2,85	0,63
22.Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	2	4	3,42	0,64

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

En la dimensión satisfacción por el trabajo se repite el patrón de las medias de las preguntas en los rangos intermedios 1 y 2 con más inclinación hacia la insatisfacción, la más baja+6´66 la pregunta #4: “En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es” (2,79) y la más alta la de la pregunta #14: “Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es” (3,63).

Tabla 29. Análisis por preguntas de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
23.Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	1	3	2,75	0,44
24.El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	1	4	2,99	0,64
34.Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	1	4	3,00	0,62
35.¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	3	4	3,67	0,47
38.Me siento identificado con los objetivos de la institución	3	4	3,44	0,49
59.Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	2	4	3,33	0,61
60.Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	2	4	3,20	0,53
62.Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	3	4	3,48	0,50
66.Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	1	4	2,83	0,54
71.Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos en suficiente en cantidad y calidad	1	4	3,23	0,75
73.Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	1	4	3,28	0,82

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

En esta dimensión de Bienestar logrado a través del trabajo las medias de las preguntas se encuentran en los rangos 1 y 2 de manera similar a las anteriores, el más bajo es el de la pregunta #62: “Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos” y la más alta la pregunta #24: “El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es” (2,99).

Tabla 30. Análisis por preguntas de la dimensión Desarrollo personal

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
53.Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	2	4	3,06	0,69
54.Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	4	2,11	0,72
64.Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	0	3	1,11	0,83
67.Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	1	4	2,45	0,59
68.Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	1	4	2,39	0,63
69.Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	1	4	2,44	0,57
70.Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	1	4	2,84	0,81
74.Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	1	4	2,89	0,85

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

Con respecto al Desarrollo personal, de igual manera prevalecen las medias en los rangos de 1 y 2, con la más baja en la pregunta #64: “Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución” y la más alta la #54: “Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo” (2,11).

Tabla 31. Análisis por preguntas de la dimensión Administración del tiempo libre

Preguntas	Min	Máx	M	Ds
25.La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	4	1,95	0,61
55.Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	1	4	3,29	0,67
56.Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	2	4	2,50	0,55
57.Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	1	4	2,22	0,80
58.Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	1	4	2,89	0,71

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de CVT GOHISALO

En la última dimensión Administración del tiempo libre, también las medias están en los rangos 1 y 2 donde 0 es nunca y 4 es siempre; la más baja es la pregunta #25: “La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta” (1,95)

Análisis de la calidad de vida laboral por datos sociodemográficos

Tabla 32. Análisis de Dimensiones por Edad

Dimensiones	Rango de edades		
	30 a 39	40 a 39	50 a 59
	Media	Media	Media
Soporte Institucional (SIT)	36,40	36,53	37,16
Seguridad en el Trabajo (ST)	36,55	37,13	37,86
Integración al puesto de Trabajo (IPT)	31,63	31,53	32,29
Satisfacción por el Trabajo (SAT)	34,56	34,38	34,86
Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT)	35,18	35,28	35,16
Desarrollo personal del Trabajador (DP)	19,45	19,15	19,26
Administración del tiempo Libre (ATL)	12,58	12,97	13,00

Fuente: Elaboración propia

En esta ocasión el rango de edades según las dimensiones. (Desarrollo personal) y (Administración del tiempo Libre), tienen un nivel de satisfacción bajo en todas las edades con un porcentaje que va desde (12,58 y 13,00). En cambio, en las dimensiones restantes tienen un nivel de satisfacción media que varía entre (3,46) y (37,10). De esta manera estas son las dos únicas categóricas que están en este nivel dentro de cada dimensión.

Tabla 33. Análisis de Dimensiones por Género

Dimensiones	Rango de Género	
	Masculino	Femenino
	Media	Media
Soporte Institucional (SIT)	36,93	36,48
Seguridad en el Trabajo (ST)	37,45	36,93
Integración al puesto de Trabajo (IPT)	32,06	31,60
Satisfacción por el Trabajo (SAT)	34,70	34,52
Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT)	35,18	35,23
Desarrollo personal del Trabajador (DP)	19,54	19,07
Administración del tiempo Libre (ATL)	12,73	12,94

Fuente: Elaboración propia

En las dimensiones “Desarrollo personal del trabajador” y “Administración del tiempo libre” los rangos de los géneros masculino y femenino tienen un nivel de satisfacción muy baja. En cuanto a las dimensiones restantes las medias en ambos géneros todas las medias tienen una satisfacción baja.

Tabla 34. Análisis de Dimensiones por Profesiones

Dimensiones	**Profesiones**							
	Médicos	Enfermeras	Fisioterapistas	Odontólogos	Laboratoristas	Auxiliar de enfermería	Ginecólogas	Administrativos
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Soporte Institucional (SIT)	33,92	36,60	36,69	38,21	38,32	36,75	38,05	35,50
Seguridad en el Trabajo (ST)	35,50	37,68	37,44	38,21	38,00	35,80	37,58	37,04
Integración al puesto de Trabajo (IPT)	29,79	31,88	32,19	32,59	31,95	31,90	32,58	31,79
Satisfacción por el Trabajo (SAT)	33,58	34,24	34,38	35,21	35,21	34,30	35,32	34,61
Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT)	34,96	35,00	35,38	35,34	35,37	35,05	35,16	35,39
Desarrollo personal del Trabajador (DP)	18,71	19,12	18,44	19,83	19,84	18,35	20,53	19,32
Administración del tiempo Libre (ATL)	12,54	12,76	12,94	12,93	13,11	12,55	12,89	13,04

Fuente: Elaboración propia.

De las dimensiones estudiadas, todas las profesiones se encuentran en un nivel medio de satisfacción. En cambio, en las dimensiones “Seguridad en el trabajo” y “Desarrollo personal”, todas las profesiones se encuentran en un nivel alto de satisfacción de acuerdo a cada una de las dimensiones. Y por último se analizó que todas las profesiones tienen un nivel bajo de satisfacción en lo que tiene que ver a una dimensión en particular que es “Administración del tiempo Libre”.

3.3. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Tabla 35. Análisis CopSoQ Istas21 y el test- GOHISALO

Dimensiones		Estadístico	Número de muestra	Significativa
Tipo	**Dimensiones**			
CopSoQ Istas21	Exigencias Psicológicas	0,17	180	0,00
	Trabajo activo posibilidades de desarrollo	0,13	180	0,00
	Inseguridad	0,12	180	0,00
	Apoyo social y calidad de Liderazgo	0,10	180	0,00
	Doble presencia	0,21	180	0,00
	Estima	0,18	180	0,00

Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar que los resultados de esta prueba se basan en el valor (p) que se obtiene después de su aplicación. Este mismo valor indica la probabilidad de que todos los datos analizados sean distribuidos de manera normal. En este caso los valores obtenidos determinan que ($p<0,05$), por tal motivo se concluye que en ninguna de las dimensiones existe una distribución normal de datos.

Análisis correlacional

Para realizar el análisis correlacional entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, se realizó una prueba de normalidad. En este sentido, dado que la muestra está compuesta por 180 trabajadores, se empleó la prueba Kolmogórov – Smirrov, en donde se identificó que no existe una distribución normal de los datos tanto en los resultados la CopSoQ Istas21 y el test- GOHISALO ($p<05$). Por tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman (r) con el objetivo de identificar el grado de correlación entre estas dos variables

Tabla 36. Correlación entre CVL y Riesgos Psicosociales

	Rho Spearman Sig	Exigencias psicológicas	Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo	Inseguridad	Apoyo social y liderazgo	Doble presencia	Estima
Soporte institucional	Rho Spearman	0,29**	0,25**	- 0,19**	0,19*	0,28**	0,20**
	Sig	0,00	0,01	0,08	0,01	0,00	0,06
Seguridad En el trabajo	Rho Spearman	- 0,32**	0,29**	- 0,20**	0,19*	- 0,20**	0,12
	Sig	0,00	0,00	0,06	0,10	0,00	0,08
Integración al puesto de trabajo	Rho Spearman	- 0,20**	0,15*	- 0,14	0,14*	- 0,22**	0,07
	Sig	0,00	0,03	0,05	0,04	0,00	0,30
Satisfacción En el trabajo	Rho Spearman	- 0,24**	0,26**	- 0,22**	0,27**	- 0,09	0,20**
	Sig	0,01	0,00	0,02	0,00	0,18	0,05
Bienestar logrado a través del trabajo	Rho Spearman	0,02	0,05	- 0,08	0,13	- 0,12	- 0,07
	Sig	0,76	0,49	0,25	0,07	0,09	0,32
Desarrollo personal	Rho Spearman	- 0,20**	0,17*	- 0,12	0,15*	- 0,16*	,029
	Sig	0,00	0,01	0,10	0,03	0,02	0,69
Administración de tiempo libre	Rho Spearman	- 0,10	0,14*	- 0,98	0,11	- 0,03	0,15*
	Sig	0,17	0,04	0,00	0,12	0,67	0,03

Fuente: Elaboración propia

Los grados de correlación se analizan dentro del criterio referido en Martínez et al. (2009) en que 0 – 0,25 es escasa o nula; 0,26-0,50 débil; 0,51- 0,75 entre moderada y fuerte y 0,76- 1,00 entre fuerte y perfecta. Existen 7 correlaciones de grado débil entre: Soporte institucional con exigencias psicológicas (0,29**) y doble presencia (0,28**); entre Seguridad en el trabajo con Exigencias psicológicas (- 0,32**) y con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (0,29**), Satisfacción en el trabajo con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (0,26**) y con Apoyo social y liderazgo (0,27**) y Desarrollo personal con Estima (0,29). En el resto de las dimensiones las correlaciones son escasas o nulas excepto en Administración del tiempo libre e Inseguridad donde se evidencia una correlación positiva de grado fuerte (0,98).

CONCLUSIONES

- Desde la fundamentación teórica, los riesgos psicosociales son condiciones laborales que poseen un potencial dañino para los trabajadores. Por tanto, éstos indicen determinante y significativamente en la calidad de vida laboral, que es la percepción subjetiva sobre la satisfacción y bienestar en el entorno de trabajo con un componente objetivo y subjetivo. No obstante, es indispensable señalar que estas condiciones organizacionales se ven influenciadas por factores personales, familiares y ambientales.

- En la evaluación de los riesgos psicosociales del personal de saluddel Hospital Básico N°11 Galápagos para el año 2023, se identificó que únicamente en la dimensión de exigencias psicológicas (*M*=8,80; *Ds*=3,54) predomina el riesgo alto en el 40,6% de los colaboradores mientras que en el resto predomina el nivel medio, específicamente en el trabajo activo y posibilidad de desarrollo (*M*=32,24; *Ds*=3,80) en el 72,22%; en inseguridad (*M*=3,64; *Ds*=2,48) en el 82,22%; en apoyo social y calidad de liderazgo (*M*=28,21; *Ds*=4,42) en el 85,56%; en cuanto a la doble presencia (*M*=3,57; *Ds*=1,89) en el 77,22% y finalmente, en estima (*M*=10,47; *Ds*=1,92) en el 82,78%.

- En la evaluación de la calidad de vida laboral del personal de saluddel Hospital Básico N°11 Galápagos para el año 2023, hay un predominio de nivel de calidad de vida laboral medio en todas las dimensiones, con inclinación a satisfacción baja. El nivel medio por dimensiones se presenta en los porcentajes siguientes: en soporte institucional para el trabajo (*M*=29,50; *Ds*=2,42) en el 83,33%, en seguridad en el trabajo (*M*=25,30; *Ds*=0,56) en el 72,22%; en integración al puesto del trabajo (*M*=31,00; *Ds*=7,21) en el 82,22%; en satisfacción por el trabajo (*M*=36,00; *Ds*=6,97) en el 85,56%; en bienestar logrado a través del trabajo (*M*=37,48; *Ds*=4,93) en el 77,22; en desarrollo personal (*M*=23,54; *Ds*=5,93) en el 82,78% y finalmente, en administración del tiempo libre (*M*=15,92; *Ds*=3,78) en el 78,89%.

- Existen 7 correlaciones de grado débil entre: Soporte institucional con exigencias psicológicas (0,29**) y doble presencia (0,28**); entre Seguridad en el trabajo con Exigencias psicológicas (- 0,32**) y con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (0,29**), Satisfacción en el trabajo con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (0,26**) y con Apoyo social y liderazgo (0,27**) y Desarrollo personal con Estima (0,29). En el resto de las dimensiones las correlaciones son escasas o nulas excepto en Administración del tiempo libre e Inseguridad donde se evidencia una correlación positiva de grado fuerte (0,98).

RECOMENDACIONES

- Realizar futuros estudios en una población de interés más amplia en los que se incluyan a todos los hospitales de la ciudad de Riobamba a fin de generalizar los resultados a través de representaciones muestrales significativas que incluyan características de toda la población en este sector geográfico.

- Desarrollar estudios de alcance comparativo entre la naturaleza de los hospitales de la ciudad de Riobamba, pues la población de este estudio toma como referencia únicamente al Hospital Básico N.º 11 Galápagos que pertenece a las Fuerzas Armadas del Ecuador. Sin embargo, se desconoce la prevalencia de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en otros hospitales de atención sanitaria a nivel general.

- Se recomienda que en futuras investigaciones se realice un análisis descriptivo de las características personales y familiares de los trabajadores como factores influyentes en el desarrollo de los riesgos psicosociales y percepción de calidad de vida laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, M., Aguilera, M. & Pozos, B. (2017). Determinantes sociales en el Sistema de salud mexicano: Recuperado de: https://n9.cl/i4v241

Aguinaga, P. de, Ávila, C., & Barragán, A. (2009). Presencia social, didáctica y cognitiva del docente a distancia. Apertura: Revista de Innovación Educativa, 1(1), 66–75. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68820815005

Alarcón, D., Ortíz, I., Rodríguez, A., Barraza, J., & Arboleda, J. (2020). La dignidad humana puesta en cuestión. Recuperado de: https://n9.cl/g6im9

Alcover, C. M. de la H., Moriano, J. A. L., Osca, A. S., & Topa, G. C. (2012). Introduccion a la Psicología del Trabajo. Recuperado de: https://n9.cl/uffq1

Alelú, M., Cantín, S., López, N., & Rodríguez, M. (2010). Estudio de encuestas. Métodos de investigación. Estudio de Encuestas, 100. Recuperado de: https://n9.cl/fowev

Andalucía, D. (2010). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de: https://n9.cl/jyqrz

Aravena-Avendaño, J., Salazar-Molina, A., Burgos-Moreno, M., & Ceballos-Vásquez, P. (2021). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de servicios oncológicos públicos. Enfermería Universitaria, 18(3), 296-313. Recuperado de: https://n9.cl/ipqd2

Arias, J. L., Covinos, M. R., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 237-247. Recuperado de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73

Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. Revista Científica UISRAEL, 7(3), 123-136. Recuperado de https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331

Barrado, V., Ballester, J. M. P., Barrado, D. B. M., & Prieto, M. J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español The workplace harassment as determining factor in business productivity: the Spanish case. Perspectivas, 38, 25–44. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003

Borrero, C., &Lucía, C. (2008). Soporte Social Informal, Salud Y Funcionalidad En El Anciano. Hacia la Promoción de la Salud, Vol. 13 n.1, pp. 42–58. Recuperado de: https://n9.cl/0gree

Bueno, R. L., Bueno, L., Mallén, C., Vallejo, G., La, N., López Bueno, R., Casajús Mallén, A., & Garatachea Vallejo, N. (2018). Revisión Sistemática La Actividad Física Como Herramienta Para Reducir El Absentismo Laboral Debido a Enfermedad En Trabajadores Sedentarios: Revista Española de Salud Pública, Vol. 92, 1–11. Recuperado de: https://n9.cl/p14td

Caillier-Boisvert, C. (1983). Cadernos. Études Rurales, 92(1), 91–91. Recueprado de: https://n9.cl/pftd7

Camacaro, P.R.: Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, marzo 2010. Recuperado de: https://n9.cl/ydbsa

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047

Campoverde, T., & Muñoz, K. . (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. Revista Científica Ciencia y Tecnología, 22(36) . Recuperado de https://doi.org/10.47189/rcct.v22i36.544

Candia, M., & Pérez, J. (2020). Manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS21. Versión completa y breve. Superintendencia de Seguridad Social, Chile. Recuperado de: https://n9.cl/qlvs4

Cañón, S. & Galeano, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de Manizales (Col), Archivos de medicina), 11(2), 114-126. Recuperado de: https://n9.cl/1dj8e

Casas, J., Repullo, J. & Lorenzo, S. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria, 6(23), 143-160. Recuperado de: https://n9.cl/d1sn5

Castillo, R. (2023). Análisis de riesgos psicosociales en una empresa mexicana del giro manufacturero. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 1576-1589. Recuperado de: https://n9.cl/7cqlg

Castro, L., Casas, J., Sánchez, S., Vallejos, V., & Zúñiga, D. Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación. Estudios Pedagógicos, 42(2) 39-49. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/1735/173548405003.pdf

Cedillo, C. J., González, C., Salcedo-Muñoz, V., & Sotomayor-Pereira, J. (2021). El sector florícola del Ecuador y su aporte a la balanza comercial agropecuaria: Periodo 2009 - 2020. Revista Científica y Tecnológica Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. E, 8(1), 74-82. https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.549

Chavez, A.O., (2015). Introducción a la metodología de la investigación. Machala, Ecuador: Ediciones UTMACH. Recuperado de: https://n9.cl/4bqgu

Comunidad Andina (2005). Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: https://n9.cl/0y4z1

Confederación de Empresarios de Málaga (CEM). (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en la empresa. Málaga: CEM. Recuperado de: https://n9.cl/689lg

Constitución. (2008). Constitucion de la República del Ecuador 2008. Toegepaste Taalwetenschap in Artikelen, 40, 169–175. https://doi.org/10.1075/ttwia.40.16bee

Cooper, C. (2018). Factors at work. Routledge Library Editions: Education Management, 23, 121–130. Recueprado de: https://n9.cl/xzzib

Cox, T. & Griffiths, A. (1996). Assessment of Psychosocial Hazards at work. En M.K. Schabracq, J.A. M. Winnubst & C.L. Cooper (Coor.). Manual de Psicología de la Salud, 127-146. Recuperado de: https://n9.cl/ycu8x

Cuenca, R. (1996). Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de: https://n9.cl/zbt91

Del Río Sánchez, C. (2010). El consentimiento informado en menores y adolescentes. Contexto ético-legal y algunas cuestiones problemáticas. Informació Psicológica, s.n.(100), 60-67. Recuperado de: https://n9.cl/e5w3y

Delgado, D., Inzulza, M., & Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo, Clínica Rio Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Medicina y Seguridad del Trabajo, 58(228), 216-223. Recuperado de: https://n9.cl/anb52

Delgado-Fernández, V., Rey-Merchán, M., & 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(1), 24-33. Recuperado de: https://n9.cl/kat1g

Espín, M. J. (2022). Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en un hospital público de Guaranda en época de pandemia, en el periodo 2022 (Tesis de grado). Recuperado de: https://n9.cl/kvvneu

Espino-Porras, C., Luna-López, M.C. de, Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E., Brito-Cerino, M., & Gómez-Jurado, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. Enfermería universitaria, 17(3), 317-327. Recuperado de: https://n9.cl/s2r6e

Espinoza-Guerra, E., Quimí-Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de Salud Ocupacional: Un estudio en la ciudad de Guayaquil. Revista Psicología UNEMI, 4(7), 21-39. Recuperado de: https://n9.cl/vcppb

Fernández, J., & Navío, G. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación, 37(2), 4.Recuperado de: https://n9.cl/becpe

Fernández, M., & Giménez, L. (1988). Criterios para definir la calidad de vida laboral, 1.er Congreso Iberoamericano y 3.º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 23-26 marzo 1988, Vol. 1, 1988 (Libro de simposios), ISBN 84-7434-449-2. Recuperado de: https://n9.cl/a1lc48

Fontana, A., Frey, J., Denzin, N., & Lincoln, Y. (2015). La entrevista. NK Denzin y Lincoln, YS (comps.), Métodos de recolección y análisis de datos. Buenos Aires: Gedisa. Recuperado de: https://n9.cl/ofunz

Fuentes Villalobos, X. (2011). Reflexión en torno a la gestión de aula ya la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes. Revista Iberoamericana de Educación, 3(55), 2–7. Recuperado de: https://n9.cl/bdym9

Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. Revista Eruditus, 2(1), 45–58. Recuperado de: https://n9.cl/66iz7

García Chávez, V., & Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. Retos, 6(11), 13. https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01

García, E. (2014). Auditoría operacional al Hospital Básico 11 BCB “Galápagos”, de la Ciudad De Riobamba, Provincia De Chimborazo, Período 2012 (Tesis de grado). Escuela Superior Politécnica De Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Recuperado de: https://n9.cl/chwmr

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A., & Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 14(2), 27-34. Recuperado de: https://n9.cl/d6vof

Gómez, O., & Aguilar, R. (2018). Administración del talento humano, calidad de vida laboral y su doble dimensión: objetiva y subjetiva. Polo del conocimiento, 3(5), 66-84. Recuperado de: https://n9.cl/ki0wp

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". Ciencia y Trabajo, (36), 332 - 340. Recuperado de: https://n9.cl/jlgmu

Granados, I. (2011). Calidad De Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. Revista IIPSI, 14(2), 271 – 276. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf

Granero, A. (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuesta de mejora. The Journal of Chemical Physics, 9(9), 673–677. Recuperado de: https://n9.cl/yeqrk

Heresi Jara, M. (2022). Salud ocupacional y calidad de vida laboral en una entidad pública de salud–Lima-2022. Recuperado de: https://n9.cl/76xlv

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGrawHill Education. Recuperado de: https://n9.cl/gkwtt

Heskett, J. et. al. (1994). «Putting the service-profit chain to work». Harvard Business Review, 164-174. Recuperado de: https://n9.cl/ddhbi

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2003). Psicosociología del Trabajo. Madrid: INSHT.

Instituto Navarro de salud Laboral. (2017). Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. Prevención de riesgos laborales en el sector agrario, 1–11. Recuperado de: https://n9.cl/o56me3

Isabel, D., & Changuan, M. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas. Recuperado de: https://n9.cl/3ida2

Jaramillo, O., Martínez, L., & Gamarra, O. (2020). Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: Análisis de factores determinantes. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte. Recuperado de: https://n9.cl/qxcz4

Joel Chuchuca, A. (2020). El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020. Recuperado de: https://n9.cl/mpe5t

Laboral, P. (2011). Laboral 2011. Panora. Organización internacional del trabajo Laboral Recuperado de: https://n9.cl/3os7t

Lahera, M., & Góngora, J. (2002). Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Editorial: Instituto Navarro de Salud Laboral. Recuperado de: https://n9.cl/dqjjd

Lamminmaki, D. (2008). Accounting and the management of outsourcing: An empirical study in the hotel industry. Management Accounting Research, 19(2), 163–181. https://doi.org/10.1016/j.mar.2008.02.002

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación, 2(4), 543-554. Recuperado de: https://n9.cl/vo1vi

Leka, S., Hassard, J., Jain, A., Makrinov, N., Cox, T., Krotum, E., Ertel, M., Hallsten, L., Iavicoli, S., Lindstrom, K., & Zwetsloot, G.I. (2008). Towards the development of a European framework for psychosocial risk management at the workplace. Editorial: I - WHO Publications. Recuperado de: https://n9.cl/r902z

Lima M, Martínez J, Guerra M, Vargas A, & Lima J. (2018). Factores relacionados con la calidad de vida en la adolescencia. Gaceta Sanitaria [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de setiembre de 2018]; 32(1): 68-71. 32(1), 68–71. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112018000100068

Lima-Serrano, M., Martínez-Montilla, J., Guerra-Martín, M., Vargas-Martínez, A., & Lima-Rodríguez, J. (2018). Factores relacionados con la calidad de vida en la adolescencia. Gaceta Sanitaria, 32(1), 68-71. Recuperado de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911116301583

López, R., Sierra, J., Díaz, S., & Agudelo, H. (2020). Calidad de vida laboral de los odontólogos en Antioquia 2011-2012. Revista de Salud Pública, 20, 684-691. Recuperado de https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2018.v20n6/684-691/es

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno, (70), 110-120. Recuperado de https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371

Macip i Simó, S., Boada Grau, J., & Diego Vallejo, R. de. (2001). Cultura Organizacional y Formación Continua: incidencia en la Prevención de Riesgos Laborales. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology, 17(1), 91-107. Recuperado de https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77074.pdf

Manrique, A. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 38, 127-37. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644378

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista de comunicación y salud, 10(2), 301-321. Recuperado de https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182

Martínez, O., Leonel, C., Abreu, P., & Maria, C. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman. Revista Habana Ciencias Médicas La Habana, 8(2). https://doi.org/https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326

Meliá, J. (2006). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Mitología, oportunidades y tendencias. 4th International Conference on Occupational Risk Prevention. Mayo. Sevilla (España). Recuperado de: https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/1740/1/SolerSanchez.pdf

Mendoza-Llanos, R., &Moyano-Díaz, E. (2019). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. Terapia psicológica, 37(1), 15-23. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082019000100015&script=sci_arttext

Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional -Una revisión teórica. Aloma, 31(2), 13–24. http://www.revistaaloma.net/index.php/aloma/article/view/197/130

Mieles, C. (2021). Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. Centro Sur, 5(2). Recuperado de https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162/361

Mingote, J., Del Pino, P., Sánchez, R., Gálvez, M., & Gutiérrez, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 188-205. Recuperado de https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017). Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Acuerdo Ministerial 82. Ecuador. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo (MDT). (2018). Dirección de Seguridad , Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo, 1, 29. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051.

Mintzberg, H. (1993). Structure in Five Desingning Effective Organizations.

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). Método Istas21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J., & Paredes, D. (2019). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del Istas-21. Siglo Cero, 51(1), 53–72. Recuperado de https://doi.org/10.14201/scero20205115372

Montero, Y., Vicaíno, M., & Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Revista Cubana de Medicina Militar, 49(2), 364-374. Recuperado de https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedmil/cmm-2020/cmm202n.pdf

Moreno, M. (2018). Salud mental positiva en el trabajo. En News.Ge. https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1632192066-SMPO_TRABAJO_Completo.pdf

Morrison, A., Renton, J., French, P., & Bentall, R. (2019). La recuperación. En N. Apellido (del editor o coordinador) (Ed. o Coord.), Título de libro, ¿Crees que estás loco? Piénsalo dos veces (189–200). https://doi.org/10.2307/j.ctvt9k366.16

Munduate, L. (1993). «Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales». En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.) Gestión de Recursos Humanos y CVL (no. de pp.). Madrid: Eudema.

Muñoz-Muñoz, D, Matabanchoy, S, Pérez, D, & Herrera-López, M. (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 30(4), 452-466. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552021000400452&script=sci_arttext&tlng=pt

Murillo, J. (2011). Métodos de investigación de enfoque experimental. Recuperado de: https://n9.cl/unkgj

Noguera, F. V., Rubio, W. E., & Zambrano, G. M. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. Dominio de las Ciencia, 5(4), 4–18. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7152618

Obando, J., Sotolongo, M., & Villa, G. E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. Ingeniería Industrial, 40(2), 136–147. http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n2/1815-5936-rii-40-02-136.pdf

Observatorio de riesgos psicosociales UGT. (2012). Factores psicosociales Organización del trabajo: Ritmo de trabajo. http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas07 Ritmo de trabajo.pdf

OIT. (2016). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. En Oficina Internacional del Trabajo (Vol. 53, Número 9). Recuperado de: https://n9.cl/f35ru

Organización Internacional del Trabajo – OIT (1 de octubre de 2018). Prevención de riesgos laborales: Avanza la discusión del anteproyecto de ley. Organización Internacional del Trabajo. https:// www.ilo.org/buenosaires/noticias/ WCMS_646498/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1987). Automatización, organización y tensión en el trabajo. Madrid: Colección de Informes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de: https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/1740/1/SolerSanchez.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. En Sistema de Gestión. http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm

Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). Revista Salud Uninorte, 34(1), 68-75. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068&lng=en&tlng=es.

Payá, C., & Pizzi, A. (2019). El impacto de los factores socio-laborales sobre la salud, el consumo de hipnosedantes y adictivos en España. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(4), 311–327. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales [online],16(3), 493-505.Recuperado de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract

Peiró, J. (2018). El absentismo Laboral, antecedentes, concecuencias y estrategias de mejora. Editorial: UMIVALE. Recuperado de https://umivaleactiva.es/dam/web-corporativa/Absentismo_laboral.pdf

Peñarrieta-de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Raujo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2014). Validación del instrumento: calidad de vida en el trabajo. CVT-Gohisalo en enfermería del primer nivel de atención. Rev Enferm Herediana, 7(2), 124-131. Recuperado de https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2562/2467

Peraza, C. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. Medisur, 18(3), 507 - 511. Recuperado de http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4713

Perez, D. zapata, & Zurita, R. (2014). Trabajadores de salud pública en Chile. Salud y Sociedad, 5(2), 172–180. https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475002.pdf

Perlaza, M. (2019). Administración de enfermería y satisfacción de los usuarios del servicio de emergencia del hospital general esmeraldas sur delfina torres de concha. Revista, vol.(no.), no. de pp. https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2915/1/Caicedo Perlaza María Alejandra.pdf

Pinela, N. & Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. Res Non Verba, Revista Científica, 9(2), 1–12. https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217

Pinillos-Patiño, Y., Osío-Rojas, K., Acosta-Fernández, M., Gauna-Quiñonez, A., & Consuegra, J. (2022). Factores de riesgo psicosociales impacto del control y recompensa desde la percepción de residentes médicos. Revista Salud Uninorte, 38(3), 711-728. Recuperado de.https://doi.org/10.14482/sun.38.3.610

Plena Inclusión Madrid. (2019). Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral. Colección de manuales de prevención de riesgos laborales en facil lectura, 11, 41. https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-sobre-Factores-Psicosociales-Entorno-Laboral.pdf

Quitian, R., & Garavito Ariza, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. Gestión de las personas y tecnología, 24, 30–37. www.revistagpt.usach.cl

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica, Scientific research paradigms. Revista científica psicológica, 23(1), 1-42. Recuperdo de https://moodle.pucesa.edu.ec/pluginfile.php/766693/mod_resource/content/0/Ramos%2C%20C.%20%282015%29.%20Paradigmas%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf

Redacción eluniversocom. (29 de abril de 2023). El 43 % de trabajadores hace lo mínimo esperado, esto es parte del desgaste laboral y salud mental que son principales desafíos en Ecuador, revelan estudios. El Universo. Recuperado de https://www.eluniverso.com/noticias/economia/el-43-de-trabajadores-hace-lo-minimo-esperado-esto-es-parte-del-desgaste-laboral-y-salud-mental-que-son-principales-desafios-en-ecuador-revelan-estudios-nota/

Reyes, K., Ruiz, N., & Gallegos, R. (2019). Evaluación de los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura. Cuidarte, 8(15), 33-44. Recuperado de https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2019/cui1915d.pdf

Reyes, M., & Guerrero, S. (2012). Utilización de los métodos y técnicas estadísticas en las investigaciones de los procesos de postgrado. Didáctica y Educación, 3(6), 109-122. Recuperado de https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/145/143

Rios, M., Rascado, P., & Rico, R. (2015). Confrontacion V. 2, 329–355. http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/20.pdf

Rivera, F., Ceballos, P., Vílchez, V., Solano, A., y Quintana, M. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. Revista Brasileira de Enfermagem, 72, 854-860. Recuperado de https://www.scielo.br/j/reben/a/xqdgM5f5HLnkcnMWmyG5DDF/?format=pdf&lang=es

Robbins, S. (1989). Organizational behavior: concepts, controversies and applications. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. Revista médica sanitas, 21(3), 141-146. Recuperado de https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368

Roozeboom, M. B., Houtman, I., y Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka y T. Cox (Eds.), The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO. Recuperado de: https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf

Salud, I. V. de S. y. (2014). Guía de prevención de riesgos Psicosociales. https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf

Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, (35), 157-173. Recuperado de https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107

San Martín, M., Villagrasa Ferrer, J., Vázquez Gallego, J., Cruz Cañas, E., Aguirre Trigo, M. y Andradas Aragonés, V. (2017). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. Revista Española de Salud Pública, 6(69), 487-497. Recuperado de https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom /VOL69/69_6_487.pdf

Schalock, R. L. y Alonso, M. A. V. (2003). Handbook on quality of life for human service practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. Recuperado de http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:wKAeOqlAcyUJ:scholar.google.com/+Schalock+y+Alonso,+2003&hl=es&as_sdt=0,5

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema, 14(4), 828-836.Recuperado de: de http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806.

Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. En M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), The Handbook of Work & Health Psychology.2ª edition (pp. 63- 82). West Sussex: Wiley. Recuperado de: https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-

pr%C3%A1cticas.pdf.

Sociolog, D. E. O. D. E. (2021). Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo. En Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo. https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm012v

Soler, M. (2008). La evaluación de los riesgos psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: El cuestionario FAPSIHOPS (Tesis de grado). Recuperado de https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/1740/1/SolerSanchez.pdf

Soler. M.S. (2008). A critical review of psicosociales hazard measures. The Institute for Employment Studies. (Tesis doctoral). Recuperado de: https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/1740/1/SolerSanchez.pdf

Sun, B. (1988). Quality of working life programs: an empirical assessment of desings and outcomes. UMI Dissertation Services. University of Georgia.

Syndromeburning, B., Work, A. T., y Professionals, C. (2011). El Síndrome De Burnout O De Quemarse En El Trabajo : http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a04.pdf

Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., y Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Universidad y Salud, 22(3), 265-279. Recuperado de https://doi.org/10.22267/rus.202203.199

Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., y Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad y Salud, 21(1), 100–112. https://doi.org/10.22267/rus.192101.143

Thornton, G. (2019). Agencia EFE. https://agenciaefe.es/wp-content/uploads/2020/06/Cuentas-anuales-Agencia-EFE-2019.pdf

Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., y López-González, M. Á. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. Revista iberoamericana de psicologia y salud., 13(2), 93-103. Recuperado de https://www.proquest.com/openview/1e0058c90b20fc50b9f7f3ae77468e9e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026618

Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., y Valencia, M. (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Revista interamericana de psicología ocupacional, 29(2), 95-137. Recuperado de http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106

Torres, A. M. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional [Internet], 38, 127-37. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644378

Turcotte, P. R. (1986). Calidad de vida en el trabajo: antiestrés y creatividad (Trillas (ed.); 1a ed.). https://books.google.com.ec/books/about/Calidad_de_vida_en_el_trabajo.html?id=vLCoAAAACAAJ&redir_esc=y

Urbano, H. B., Rafael, D., Cabrera, R., Eduardo, U., y Castro, T. (2011). Los Líderes en eL sigLo XXI. Entramado, 7(2), 86–97. http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942518

Urzúa, A., y Caqueo-Urízar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Terapia psicológica, 30(1), 61-71. Recuperado de https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006

Valencia-Contrera, M., Valenzuela-Suazo, S., Rodríguez-Campo, V., Valdebenito-Arandela, D., y Valderrama-Alarcon, M. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. Sanus, 7, e278. Recuperado de 2022.https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278

Vargas, J. A. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: Un estudio de caso en la industria del calzado. Revista Electrónica Nova Scientia, 4(7), 172–204. https://www.redalyc.org/pdf/2033/203320117008.pdf

Vázquez, J. (2004). La observación científica en el proceso de contrastación de hipótesis y teorías. Recuperado de https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/39261/602-703-1-PB.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Veramendi, N., Portocarrero, E., y Espinoza, F. (2020). Estilos de vida y calidad de vida en estudiantes universitarios en tiempo de Covid-19. Revista Universidad y Sociedad, 12(6), 246-251. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600246&lng=es&tlng=pt.

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., y Cruz, R. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global, 18(55), 344-376. Recuperado de https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961

Villegas, D. (2021). Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°. 11 Galápagos. Riobamba, 2021 (Tesis de grado). Recuperado de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7901/3/7.%20Proyecto%20de%20Investigaci%c3%b3n%20Zamara%20Villegas%20PDF-PSC.pdf

Vizcaíno, Y. Y. M., Alonso, M. D. C. V., y Vizcaíno, Y. M. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Revista Cubana de Medicina Militar, 49(2), 364–374. http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf

Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. Derecho PUCP: Revista de la FacultaddeDerecho,40,309–328.file:///D:/USUARIO_NOBORRAR/Descargas/6274-Texto del artículo-24354-20130607.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Ficha de datos sociodemográficos

Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

Escuela de Psicología

Ficha Sociodemográfica

Gracias por su colaboración

Fecha: Dia Mes Año

Nombre del Empleado: _____	Ciudad/Sede: _____
Profesión/Oficio: _____	Cargo/Área: _____
Antigüedad en la Empresa /_____Años:	Antigüedad en el cargo/_____años:
Tiene personas a su cargo en la Empresa: SI NO	Tipo de Contrato: Fijo Indefinido Otro
Salario mensual: 150 – 300_____ 460 – 530_____ 120 – 400_____ 600 – 1000_____ 750 - 1200_____	Horario Laboral: Diurno_____ Nocturno_____ Ambos(rotación) Lunes a viernes Lunes a sábados_____

Numero de Cedula:		
Edad:	Sexo: Masc. Fem.	Raza: Negra Blanca Mestiza
Estado Civil: Soltero/a Casado/a Divorciado/a Separado/a Viuda/o		
Número de hijos:_____	Numero de hijastros: _____	
¿Madre o Padre cabeza de familia? SI NO		
Número de personas que dependen económica de usted: _____		
Nivel de Formación:	Nivel de Formación requerido por el cargo que ocupa actualmente:	
Vivienda: Propia____ Arrendada_____ Vive en casa de familiares_____		

Anexo 2. Consentimiento informado

Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

Hospital Básico No11 Galápagos

HOJA DE INFORMACION Y CONSETIMIENTO INFORMADO

En el marco de desarrollo del trabajo de titulación previo a la obtención del título de grado de Psicóloga general de la Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, se encuentra el proyecto titulado “Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de un Hospital Privado de Riobamba, 2023”.

El responsable de la misma será la estudiante Dayana Katerine Logroño Bastidas, quien acompañara el proceso de evaluación y solventará cualquier dudad que surja del mismo. Además, cuenta con la tutoría de la Mg. Dayami Lima Rojas, docente de la carrera.

El objetivo de esta investigación es valorar la calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital Básico No 11 Galápagos Riobamba.

Cabe aclarar que la participación en este estudio es voluntaria y no implica ningún beneficio ni perjuicio personal, ni riesgo asociado a la contestación de esta encuesta. Solamente tendrá que responder de la forma más clara y honesta que pueda. La información se manejará de forma confidencial, siendo de uso exclusivo del responsable de la investigación, quien garantiza la confidencialidad y el anonimato de los participantes durante todo el proceso. El tiempo dedicado por cada participante para contestación del instrumento (encuesta) será de 25 a 30 minutos.

Con la información obtenida, se podrá eliminar la calidad de vida en el trabajo percibida, con el fin de prevenir el riesgo y promover el bienestar tanto físico como psicosocial al trabajador, su ambiente y la relación estable con este.

Por último, mencionar que la contribución de los participantes es muy valiosa, y se les recuerda que pueden rechazar la respuesta a cualquier pregunta y tienen derecho a desistir de participar en cualquier momento del proceso, opción que no involucra ningún tipo de consecuencia para quien la tome.

Declaración de consentimiento

En el presente documento, manifiesto que leí y escuché la información que se me ha brindado sobre la investigación, “Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral en Colaboradores de un Hospital Privado de Riobamba”. Acepto voluntariamente participar en la mencionada investigación y comprendí claramente que tengo derecho a retirarme de la misma en cualquier momento sin que

esto implique ningún tipo de consecuencia para mi persona.

Firma:

Nombre:

Fecha:

En caso de no estar de acuerdo con el consentimiento explicar brevemente los motivos del mismo

_____
_____
_____

Anexo 3. Cuestionario Istas21

Distribución de tareas / Trabajo muy rápido

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1 ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3 ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4 ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5 ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6 ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
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?					
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15. ¿Tienen sentido tus tareas?					
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

En estos momentos, ¿estás preocupado/a…

	Muy preocupado	Bastante preocupado	Mas o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					
20) por si te cambian el horario					

(turno, días de la semana,

horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

Tareas / Autonomía en el trabajo

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

Personas trabajadoras que convivan con alguien (Pareja, hijos, padres)

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas

1 no hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

2 sólo hago tareas muy puntuales

4 hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

3 hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

32) Si faltas algún día de casa,

¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

33) Cuando estás en la empresa,

¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

34) ¿Hay momentos en los

que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

Tus actuales jefes inmediatos / estas satisfecho con..

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37) En mi trabajo me tratan injustamente					
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Anexo 4. Test-GOHISALO

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es

23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

25 La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo 37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo 40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral

47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo

48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas

49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme

0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre

50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo

51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción

52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes

53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente

54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo

55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo

56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia

57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas

58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)

59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) 60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales

61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución) 62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo

63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias

64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución

65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación

66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios 67 Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la

institución

68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo

69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento

70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales

71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos en suficiente en cantidad y calidad

72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo

74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución