

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de**

Licenciado de Empresas

**TEMA: “Los riesgos psicosociales y la calidad de vida
laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la
Pequeña Empresa de Pastaza”**

AUTOR: Kevin Armando Simbaña Martínez

TUTORA: Psic. María Cristina Abril Freire, Mg.

AMBATO - ECUADOR

Julio 2023



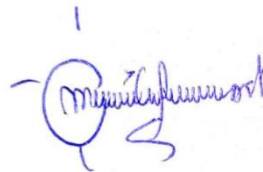
APROBACIÓN DEL TUTOR

Psic. María Cristina Abril Freire, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutora del trabajo de titulación “**Los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza**” presentado por el señor **Kevin Armando Simbaña Martínez** para optar por el título de Licenciado de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 10 de julio del 2023



Psic. María Cristina Abril Freire, Mg.

C.I. 1803324175

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Kevin Armando Simbaña Martínez**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

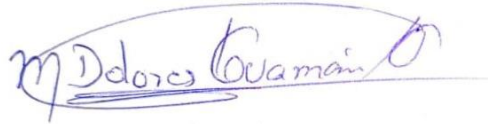
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Kevin Simbaña', with a large, stylized flourish above the name.

Kevin Armando Simbaña Martínez

C.I.1805176011

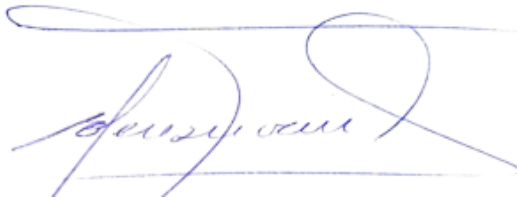
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A handwritten signature in blue ink, reading "María Dolores Guamán Guevara", enclosed within a blue oval shape.

Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.

C.I. 1802831691

A handwritten signature in blue ink, reading "Julio Mauricio Vizúete Muñoz", enclosed within a blue oval shape.

Ing. Julio Mauricio Vizúete Muñoz, Mg.

C.I 1704039286

Ambato, 10 de julio del 2023

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.



Kevin Armando Simbaña Martínez

C.I. 1805176011

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar el presente trabajo a mis padres y también a mi hermana quienes son los que me han apoyado durante toda mi vida, me han sabido guiar por un buen camino, nunca me han dejado solo y siempre han alentado a seguir adelante a pesar de las dificultades que se me han presentado durante el camino.

Kevin Armando Simbaña Martínez

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a Dios por cada lección que me ha brindado, por cada escalón que ha ayudado a superar y sobre todo por permitir que mis padres sean parte del proceso de mi formación tanto personal como profesional.

De igual manera a mis familiares, amigos y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas quienes contribuyeron al desarrollo de este trabajo por medio de su conocimiento impartido.

Me gustaría agradecer también a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza por brindarme la oportunidad de crecer de manera profesional ha sido una experiencia enriquecedora, además de los colaboradores de tan prestigiosa institución quienes siempre fueron amables y de igual manera brindaron su apoyo en la elaboración de este trabajo.

Kevin Armando Simbaña Martínez

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes investigativos	3
1.1.1 Marco teórico	9
1.1.2. Descripción del problema	22
1.2. Justificación	25
1.3. Objetivos	27
1.3.1. Objetivo general	27
1.3.2. Objetivos específicos	27
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA	28
2.1 Métodos	28
2.1.1 Enfoque de la investigación	28
2.1.2 Modalidades de la investigación	28
2.1.3 Población	30
2.1.4 Validación del instrumento	36
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
3.1 Análisis de los resultados.	37
3.1.1. Diagnóstico de la variable independiente riesgos psicosociales	37
3.1.2. Diagnóstico de la variable dependiente calidad de vida laboral	48
3.2 Verificación de hipótesis	58
3.3 Discusión de resultados	61
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63

4.1	Conclusiones	63
4.2	Recomendaciones	64
	Referencias bibliográficas	66
	Anexos	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del clima laboral	20
Tabla 2 Población	30
Tabla 3 Operacionalización de variable independiente: Riesgos Psicosociales	32
Tabla 4 Operacionalización de variable dependiente: Calidad de Vida Laboral	33
Tabla 5 Plan de recolección de datos	34
Tabla 6 Rangos del cuestionario ISTAS 21	35
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad prueba piloto	36
Tabla 8 Estadísticos de fiabilidad de la muestra	37
Tabla 9 Exigencias psicológicas	39
Tabla 10 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	41
Tabla 11 Inseguridad	42
Tabla 12 Apoyo social y calidad de liderazgo	44
Tabla 13 Doble presencia	45
Tabla 14 Estima	47
Tabla 15 Entorno material	48
Tabla 16 Clima social	50
Tabla 17 Regulación.....	51
Tabla 18 Desarrollo	53
Tabla 19 Carga de trabajo	54
Tabla 20 Bienestar psicosocial	56
Tabla 21 Efectos colaterales	57
Tabla 22 Correlación de Spearman.....	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Género	38
Gráfico 2 Edad	39
Gráfico 3 Exigencias psicológicas	40
Gráfico 4 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	41
Gráfico 5 Inseguridad.....	43
Gráfico 6 Apoyo social y calidad de liderazgo	44
Gráfico 7 Doble presencia.....	46
Gráfico 8 Estima	47
Gráfico 9 Entorno material.....	49
Gráfico 10 Clima social	50
Gráfico 11 Regulación	51
Gráfico 12 Desarrollo.....	53
Gráfico 13 Carga de Trabajo	55
Gráfico 14 Bienestar psicosocial.....	56
Gráfico 15 Efectos colaterales	57

RESUMEN EJECUTIVO

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza se ha dedicado a largo de 36 años a la intermediación financiera, la cual se ha reflejado en productos y servicios vanguardistas, actualmente posee un rol protagónico en crecimiento socio económico, por lo tanto es indispensable tomar en consideración el bienestar del talento humano para desarrollar y mejorar de forma exitosa a la empresa en el sector en el que se desenvuelve.

El propósito de esta investigación fue resaltar las consecuencias de la presencia de los riesgos psicosociales, así como también su efecto en la calidad de vida laboral que está presente día a día en las actividades que realiza la empresa. Por otro lado, se pretende que por medio de esta investigación se contribuya a la gestión y control de riesgos psicosociales, priorizando la satisfacción laboral.

Los datos proporcionados de la investigación de campo permitieron conocer la realidad de las condiciones de trabajo, así como también la carga de trabajo que poseen los colaboradores, lo cual indica que es necesario evaluar la condición tanto personal como profesional para que exista un equilibrio entre ambos ámbitos y permita de igual manera mejorar las actividades que se realiza en la empresa.

Como conclusión de la presente investigación se obtuvo que los riesgos psicosociales se encuentran presentes en cada una de las actividades que ejecuta la empresa lo que genera una alta probabilidad de afectar a la salud de los colaboradores y el rendimiento que pueden proporcionar.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, RIESGOS PSICOSOCIALES, CALIDAD DE VIDA LABORAL, SATISFACCIÓN LABORAL

ABSTRACT

The Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza has been dedicated for 36 years to financial intermediation, which has been reflected in cutting edge products and services, currently has a leading role in socioeconomic growth, therefore it is essential to take into consideration the welfare of human talent to develop and successfully improve the company in the sector in which it operates.

The purpose of this research was to highlight the consequences of the presence of psychosocial risks, as well as their effect on the quality of work life that is present every day in the activities carried out by the company. On the other hand, it is intended that this research will contribute to the management and control of psychosocial risks, prioritizing job satisfaction.

The data provided by the field research allowed to know the reality of the working conditions as well as the workload of the employees, which indicates that it is necessary to evaluate both the personal and professional condition so that there is a balance between both areas and allows to improve the activities carried out in the company.

The conclusion of this research was that psychosocial risks are present in each of the activities carried out by the company, which generates a high probability of affecting the health of employees and the performance they can provide.

KEY WORDS: RESEARCH, PSYCHOSOCIAL RISKS, QUALITY OF WORK LIFE, JOB SATISFACTION

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito determinar los efectos de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral, por medio de la recopilación de información. Está estructurado en cuatro capítulos, según los lineamientos de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Administrativas para el proceso de titulación por proyecto de investigación.

La investigación sobre la presencia de los riesgos psicosociales posee una importancia fundamental debido a las consecuencias que esta representa y por lo cual es necesario priorizar su disminución a través de evaluaciones con el fin de mantener un control acerca de la salud y bienestar de los colaboradores de la empresa. Por lo que resaltar la prevención de riesgos puede llegar a generar una mayor productividad.

En el Capítulo I, se cita aquellas investigaciones que fueron realizadas con anterioridad en relación a los Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida Laboral gracias a la ayuda del árbol de problemas, el cual detalla causas y consecuencias de la problemática que involucra a las dos variables de estudio, la información presentada está basada en libros, artículos científicos y bibliotecas virtuales de la Universidad Técnica de Ambato en donde se incluye los repositorios, gracias a estas fuentes se logró establecer un objetivo general, así como también los objetivos específicos.

En el Capítulo II, se muestra la metodología de la investigación, el nivel de la investigación y se detalla la población y muestra que fue utilizada para el desarrollo de este trabajo, además del instrumento que fue utilizado para la recolección de datos que posteriormente fue utilizado para el análisis.

En el Capítulo III, se realizó el análisis de los datos obtenidos por medio del instrumento, se añadió gráficos, tablas e interpretación, además de la inclusión de la verificación de la hipótesis por medio de métodos estadísticos para su comprobación.

En el Capítulo IV, se determinó las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales y la calidad de vida

laboral, además se incluyó las referencias bibliográficas que se utilizaron durante la investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

Dentro de los antecedentes investigativos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza no registra ningún estudio relacionado con el tema de la presente investigación, sin embargo, posee cierto nivel de interés en los riesgos psicosociales debido a que representa una contribución que se ve reflejada de manera directa en los colaboradores por lo que se brinda capacitaciones a manera de alternativa de solución para prevenir las consecuencias que pueden causar estos riesgos en la empresa.

En el ámbito internacional, se destaca la investigación titulada: “Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa Manufacturera de Obregón”, realizado por Murrieta, publicada en el año 2020 por el Instituto Tecnológico de Sonora, en la tesis de grado los hallazgos encontrados fueron que los riesgos psicosociales son interacciones entre diferentes aspectos que forman parte de una empresa tales como: la satisfacción laboral, las condiciones del trabajo, el medio ambiente y otros aspectos relacionados con las personas como: sus necesidades, habilidades y destrezas, cultura y la situación personal lo que se ve alterada por medio de sus experiencias y percepciones que pueden llegar afectar a la salud y su rendimiento en las actividades. Se concluyó que los aspectos pueden ser considerados como favorables o desfavorables dependiendo de los recursos que se encuentren a disposición y que ayudan a afrontar las diversas situaciones que dan lugar durante la jornada laboral, por otro lado, los riesgos psicosociales pueden aparecer como consecuencia de que alguno de los factores mencionados sufra algún cambio y perjudique o impide el normal desenvolvimiento de los colaboradores, afectando su rendimiento y generando condiciones negativas para su salud.

De acuerdo a la investigación anteriormente mencionada se puede indicar que este servirá de aporte teórico para el presente trabajo puesto que determina que los riesgos psicosociales son interacciones que se presentan en varios aspectos en una organización, los mismos que se ven reflejados en la satisfacción laboral de los colaboradores, las condiciones laborales en las que se desempeñan las actividades y otros aspectos que tienen relación directa con los colaboradores, ya que estos pueden verse afectadas por distintas experiencias que en ocasiones causan daño a la salud y al rendimiento laboral.

Por otra parte, en la investigación titulada: “Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional”, desarrollada por Salamanca, la misma que fue publicada en el año 2019 por la Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga; en el artículo científico se encontró que los riesgos psicosociales son factores generadores de enfermedades silenciosas, que en el caso de no ser tratadas a tiempo pueden causar daños irreversibles tanto físicos como psicológicos en las personas, así como desequilibrio del estado de bienestar físico y mental. Se concluyó que los factores de riesgo psicosociales se han transformado en el principal problema de ausentismo laboral en las entidades privadas y públicas, ajustado a esto, la implementación de métodos que permitan la evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones de varios sectores comerciales; es considerada innecesaria, sin embargo, su aplicación es vital debido a que permite reconocer aquellos riesgos y establecer estrategias que permitan mitigarlos.

El artículo científico indicado en el párrafo anterior aporta de manera significativa a la investigación ya que señala que los métodos de evaluación de riesgos psicosociales permiten conocer la existencia de factores que generan algunas enfermedades que causan daños irreversibles en la salud mental y física de los colaboradores de una empresa sin importar que esta sea pública o privada, ya que de este modo se podrá evitar el incremento del ausentismo de las personas a sus lugares de trabajo.

Mientras que en la investigación titulada: “Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales”, realizada por Muñoz, la cual fue publicada en el año 2018

por la revista Psicogente, en el artículo científico se detectó que los riesgos psicosociales dependen de la extensión en la que se aborden, por tanto, las organizaciones dentro del sector de servicios poseen una presencia constante de riesgos psicosociales, esto debido a los cambios organizacionales y el incremento de la competitividad del sector. Se concluyó que para efectuar una prevención eficaz y una apropiada intervención frente a las tendencias y nuevas orientaciones que direccionan los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales, debe preexistir un compromiso por parte de la alta dirección de la organización, además proveer de los suficientes recursos, para de esta manera identificar, analizar y valorar las probables causas, y de acuerdo con estos análisis proponer soluciones que ayuden a eliminar los riesgos.

Según lo manifestado en la investigación anterior, se puede mencionar que esta tiene un aporte significativo en la indagación puesto que permitirá recomendar una oportuna prevención e intervención a los riesgos psicosociales que suelen presentarse en los colaboradores para conocer las causas que ocasionan que dicha problemática y como la alta dirección de la empresa debe comprometerse para afrontarlos y eliminarlos mediante el uso de recursos.

En el contexto nacional, en la investigación titulada: “Identificación de los riesgos psicosociales en el centro de salud Súa tipo 1”, efectuada por Salas publicada en el año 2021 por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en dicha tesis se encontró que existen algunos riesgos psicosociales que se presentan en las actividades del Centro de Salud tipo A Súa. En el nivel intralaboral prevalecieron los riesgos en aspectos como “el apoyo social y el liderazgo”, en cambio en el nivel extralaboral se logró identificar el riesgo de “doble presencia” con el fin de brindar soluciones a los factores que afectan a los colaboradores por la carga laboral. Del mismo modo se logró identificar que el riesgo “estima”, que está relacionado con la autoestima del colaborador posee un alto nivel de deterioro. Se concluyó que los colaboradores del Centro de Salud tipo A Súa se sienten a gusto en sus funciones porque sus ideas son escuchadas, además existe una buena comunicación con sus superiores en ciertas áreas, pero el 20% de los colaboradores necesita ser motivado y así mismo mejorar la comunicación entre directivos y colaboradores.

De acuerdo a lo que se menciona en la investigación anterior, se puede señalar que aporta significativamente a esta investigación, ya que guiará a la identificación de varios riesgos en algunos aspectos a nivel intralaboral y a nivel extralaboral que afectan a los colaboradores en la carga laboral, además permite determinar las pautas para una mejor comunicación de los colaboradores con sus superiores y lograr que sus quejas sean escuchadas.

Por su parte, la investigación titulada: “Riesgos psicosociales: ¿una realidad en una empresa de salud?”, realizada por Duarte, la cual fue publicada en el año 2019 por la Revista Conecta Libertad, en el artículo científico se detectó que en cuanto al nivel de riesgo psicosocial presente en el personal de una empresa de salud en Ecuador se detectó un riesgo alto en todas las dimensiones, en donde los hombres entre los 26 y 45 años, que tenían de 1 a 3 años en la empresa fueron los más afectados. Se concluyó que era oportuno desarrollar una intervención psicosocial, extender la investigación hacia horizontes desconocidos e implementar programas de gestión en salud ocupacional que mejoren condiciones de trabajo.

Según lo indicado en la investigación expuesta en el párrafo anterior, se puede manifestar que los riesgos psicosociales cobran fuerza conforme el tiempo, ya que sus efectos son cada vez más visibles en las organizaciones, debido a ello es necesario que los directivos y responsables del talento humano proporcionen una solución a la problemática laboral y mejorar la condición del trabajo.

En la investigación titulada: “Evaluación de los riesgos psicosociales a los que está expuestos los colaboradores administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito”, realizada por Gangotena, publicada en el año 2017 por la Universidad Andina Simón Bolívar, en la tesis se observó que las áreas con mayor afectación son: ventas y marketing, además de presentar un nivel crítico psicosocial y estrés laboral a partir del nivel medio, alto y muy alto; y con respecto al estrés laboral, todas las áreas mostraron un nivel elevado de estrés. Se concluyó que la compañía no muestra un nivel de riesgo general elevado, lo cual

permitirá el desarrollo de acciones preventivas que eviten la aparición de condiciones que produzcan riesgos psicosociales en los colaboradores.

En relación a la investigación señalada anteriormente se pudo determinar que aporta al presente trabajo a través de acciones que ayudan en la prevención del apareamiento de condiciones que provocan riesgos psicosociales que podrían causar un nivel elevado de estrés laboral en los colaboradores de una entidad independientemente del área en donde realice su trabajo.

En el entorno local, sobresale la investigación titulada: “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tena Ltda., cantón Tena, provincia de Napo, para el período 2019”, realizada por Escobar, la misma que fue publicada en 2021 por la Universidad Técnica de Ambato, en la tesis los resultados muestran que el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la institución, poseen un porcentaje de cumplimiento del 85% a nivel general, lo que demuestra que el desempeño de los colaboradores está dentro de un rango medio del cumplimiento exigido por la institución, acotando que el nivel de desempeño en la parte operativa es cumplido con los rangos justos permitidos. Se concluyó que los riesgos psicosociales eran nocivos para la salud del colaborador, debido a que el tiempo era insuficiente para desarrollar sus actividades por ende esto causó el apareamiento de síntomas de estrés y fatiga.

Con respecto a la investigación presentada anteriormente, se puede indicar que la misma ayuda a conocer que tan nocivos pueden ser los riesgos psicosociales para la salud de una persona y más aún en el ámbito laboral, ya que estos, en ocasiones, causan un bajo desempeño de los colaboradores en las actividades asignadas por la empresa, también les puede provocar estrés y fatiga porque tienen periodos cortos de tiempo para cumplir con dichas tareas.

En el estudio titulado: “Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.”, efectuado por Crespo, el cual fue publicado en el año 2021 por la Universidad Técnica de Ambato, se halló que si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, los cuales influyen directamente en el cumplimiento de las tareas asignadas; además, se identificó que las

dimensiones que presentan un alto nivel de riesgo son participación y supervisión, tiempo en el trabajo y relaciones, y apoyo social. Se concluyó que el 56% corresponde a un desempeño laboral excelente, el 22% señala un desempeño muy bueno, el 11% muestra una evaluación buena sobre el desempeño, el 5% por otro lado, presenta una evaluación regular y el 5% tiene una calificación inadecuada, que concurre en el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores hacia la empresa lo que repercute en los resultados de la empresa, además de la satisfacción tanto profesional como personal de cada uno de ellos

La investigación expuesta con anterioridad menciona que los riesgos psicosociales parten del bienestar laboral, la calidad de vida laboral y el entorno en donde se desarrolla las actividades de la empresa, debido a ello y dependiendo del nivel de afectación que represente puede desembocar en el desempeño del colaborador, ya que limita sus capacidades y compromete los resultados que puede llegar a proporcionar, además de afectar su sentido de pertenencia debido a la inseguridad que puede generar.

Por otra parte, en la investigación titulada: “Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda. – oficinas Ambato”, desarrollada por Hurtado, publicada en el año 2020 por la Universidad Técnica de Ambato, en la tesis se encontró que en el sexto ítem que pertenece a la dimensión recuperación presenta un 0,026 y en el décimo ítem que pertenece a la dimensión otros puntos importantes-acoso laboral presenta un 0,050. Éstos dos factores pueden ser estudiados para dar una propuesta de soporte a la empresa. Se concluyó que existe una correlación negativa, dando como resultado -0,069 en la correlación entre las dos variables de estudio. Con este detalle numérico se determinó que en la población estudiada no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral, de esta manera se anuncia la aceptación de la hipótesis nula “Los factores de riesgos psicosociales no influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda. – Oficinas Ambato.

La investigación señalada en el párrafo anterior, tendrá un aporte relativo en la presente investigación puesto que, en dicho trabajo se menciona que los factores de riesgos psicosociales no influyen en el desempeño laboral, sin embargo, existen factores de riesgo psicosociales como el estrés y la doble presencia que deben estudiarse para evitar que estos hechos afecten a las empresas.

1.1.1 Marco teórico

1.1.1.1 Salud ocupacional

La salud ocupacional hace referencia al estado de bienestar, ya sea físico, mental y social relacionado con el trabajo y contexto laboral, el cual no implica únicamente la ausencia de dolencias o enfermedades provocadas en el trabajo, por tanto, la salud organizacional es de gran importancia puesto que se encarga de garantizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de una entidad (Patlán, 2016).

Es la agrupación de acciones las cuales se enfocan en la promoción, educación, prevención, control y recuperación de los colaboradores para que a través de estas puedan salvaguardarlos de factores que podrían afectarlos, por tal motivo se los ubica en un ambiente donde logren trabajar a gusto sin causar daño alguno en su salud (Orjuela et al., 2022).

1.1.1.2 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo están consideradas como las situaciones que afectan la salud de los colaboradores ya sea de forma positiva o negativa, las mismas que envuelven características relacionadas con la organización del trabajo y el ambiente laboral, que pueden ser catalogados como factores de riesgo psicosociales, físicos o químicos, por lo que se implementa medidas de seguridad con la finalidad de reducir cualquier tipo de daño, además del uso de recursos preventivos en la empresa (Sabastizagal et al., 2020).

En otros términos, las condiciones de trabajo en las que los colaboradores realizan sus actividades permiten el desarrollo de sus habilidades, así como el incremento de su conocimiento laboral, pero la sobrecarga de actividades puede afectar su bienestar determinando su desempeño y salud física y mental.

1.1.1.3 Riesgos laborales

Se denomina como riesgo laboral a la probabilidad de que el colaborador tenga algún tipo de daño dentro de su trabajo, por diversas situaciones a las que está expuesto y las mismas pueden causarle algún tipo de afectación en su salud. Puede estar determinado por el ambiente laboral o las condiciones de trabajo en la que se desempeña una persona, que busca minimizar los efectos negativos y promover los efectos positivos (Luna, 2019).

De acuerdo a Roldán (2021), existen ciertos factores de riesgo a los que se puede clasificar por grupos según su nivel de afectación:

1. Riesgos causados por las condiciones de seguridad. - Dentro de estas se encuentran los materiales que pueden influir para sufrir un accidente; condiciones que al no ser adecuadas pueden ser factores de riesgo como: lugares de trabajo, equipos de trabajo, instalaciones eléctricas y los incendios.
2. Riesgos derivados de las condiciones ambientales. – Son aquellos que afectan de manera negativa en la salud pudiendo causar el apareamiento de enfermedades tanto físicas, químico y biológico.
3. Riesgos ergonómicos y psicosociales. - Son los provocados por el exceso de esfuerzo físico o mental, de igual forma los generados por la incorrecta organización, dentro de estos riesgos sobresalen la carga física, mental y factores psicosociales.
4. Riesgos en la organización del trabajo. – Son aquellos que influyen en la salud del colaborador debido al contenido de trabajo y su organización, que dependerán del conocimiento, capacidad y expectativas de los colaboradores

Cada actividad o trabajo tiene sus factores de riesgo, durante la ejecución de las funciones de los colaboradores pueden ocurrir accidentes.

1.1.1.4 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellos cambios que se relacionan con aspectos socioeconómicos, políticos o demográficos, los mismos que ocasionan los factores psicosociales, los cuales están presentes en la interacción y condiciones de trabajo en una organización o empresa, así como también en la cultura y la situación de cada colaborador, afectando su bienestar (Carrión y Hernández, 2018).

Desde el punto de vista de Gutiérrez y Vilorio (2014) los riesgos psicosociales son apreciados como las acciones que se presentan entre el trabajo, el ambiente, la satisfacción y las condiciones que determina la entidad, además de estos factores, se consideran las habilidades que tiene el colaborador, las necesidades que este posee, la situación que se le presenta fuera de sus actividades laborales, así como su cultura, las mismas que pueden incidir en el rendimiento, satisfacción y salud.

Para Díaz y Carrasco (2018) los riesgos psicosociales son circunstancias que ocurren durante la jornada laboral, las cuales podrían afectar a la salud de los colaboradores ya sea de forma física, mental o social, siendo situaciones que les perjudican con regularidad y que además tienen repercusiones en la salud, podrían influir de forma negativa en su desempeño.

Considerando lo expuesto, se puede decir que, los riesgos psicosociales están dentro del ambiente laboral y son desarrollados cuando existe una mala administración de operaciones en las organizaciones, en relación con las tareas que hay que desempeñar, la inadecuada gestión de puestos de trabajo y la determinación por alcanzar los objetivos puede exponer a los colaboradores a intensas horas de trabajo. Gracias a esto los colaboradores se encuentran en la condición de contraer accidentes o enfermedades constantemente ya que el riesgo siempre está presente en la vida laboral, motivo por el cual no pueden ser eliminados completamente, sin embargo, pueden ser prevenidos y controlados.

Los riesgos psicosociales se presentan debido a varios factores, los cuales pueden ser objetos, maneras de organización del trabajo y formas de energía lo que puede llegar a ocasionar un accidente de trabajo generando consecuencia a corto o largo plazo. Los riesgos psicosociales dependen de las condiciones de trabajo y la planificación de labores que son ejecutados a través de procesos fisiológicos, en donde sobresale el estrés que en base a la frecuencia, intensidad y duración permitirá el desarrollo de enfermedades (Salas S. , 2018).

La variedad de factores de riesgos psicosociales que hoy por hoy existen, juega un papel principal en la vulnerabilidad de salud mental de los colaboradores tanto de empresas públicas como y privadas, los riesgos psicosociales detectados en un ambiente afectan de manera notoria en el proceso desempeño laboral. Los factores de riesgos psicosociales modifican el bienestar de una persona, afectando dimensiones de ambiente laboral, su salud, entre otros. Se identificaron a la sobrecarga ritmo de trabajo, horarios y riesgo de padecer enfermedades profesionales (Cuenca y López , 2021)

1.1.1.5. Cuestionario ISTAS 21

La evaluación de riesgos laborales requiere el uso de métodos válidos y fiables para la identificación y medida de la exposición a factores de riesgo en las empresas. Entre los métodos más usados y útiles de evaluación psicosocial se encuentra el cuestionario COPSOQ-ISTAS 21, que es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo (Moncada et al., 2014).

Este cuestionario fue una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención, cuya principal característica fue la identificación y medición de factores de riesgo, está conformada por 6 dimensiones como son:

- Exigencias psicológicas.
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.
- Inseguridad.
- Apoyo social y calidad de liderazgo.

- Doble presencia.
- Estima.

1.1.1.6.Subsistemas de gestión de recurso humano

El término subsistema de recursos humanos se refiere a las diversas partes del sistema de recursos humanos que consisten en reglas, políticas y procedimientos que están lógicamente relacionados entre sí y juntos contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y la gestión del comportamiento de todos los colaboradores, desde el número 1 hasta la última capa de estructura. Los subsistemas de recursos humanos incluyen: análisis y descripción de puestos, reclutamiento, selección y emparejamiento, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, desarrollo y sucesión, y planificación de la capacitación (Alles, 2014).

Modelo de Alles

Según Alles (2014) una adecuada gestión organizacional depende de que todos los colaboradores que conforman la organización conozcan sobre sus responsabilidades, puedan ser evaluados en base a ellas y reciban una formación constante.

- **Subsistema de análisis y descripción de puestos**

La organización tiene una breve descripción de los diferentes puestos de trabajo, de esta manera se evita la duplicidad de actividades y cada colaborador es asignado con una tarea en particular. En la descripción de puestos la organización es la encargada de proporcionar un manual de puestos con el fin de especificar las actividades y la manera en la que deben ser ejecutadas.

- **Subsistema de atracción de personas**

La atracción de personas consiste en la adecuada selección profesional, aplicando las pruebas que sean consideradas necesarias, así como un adecuado proceso para la incorporación. Este subsistema permite definir una buena relación inicial entre la organización y el empleado de nuevo ingreso.

- **Subsistema de evaluación de desempeño**

La evaluación de desempeño en conjunto con la administración basada en los objetivos es considerada como un excelente motivador ya que permite la proyección del potencial de los colaboradores con la finalidad de estimular sus experiencias y cualidades.

- **Subsistema de remuneraciones y beneficios**

Hace referencia a la manera en la que la organización retribuye a los colaboradores de la organización conforme a las actividades y resultados que proporcionen. Posee dos componentes: pagos monetarios (salario, comisiones y bonos) y pagos monetarios indirectos (prestaciones al seguro y vacaciones).

- **Subsistema de desarrollo y planes de sucesión**

Es considerado como un sistema para medir el capital intelectual de la organización debido al desarrollo de las capacidades de los colaboradores, así como también los planes de carrera y sucesión.

- **Subsistema de formación**

Está conformada por las actividades que desarrolla la organización para mejorar el desempeño de los colaboradores, esta implementación implica un aprendizaje constante más allá del trabajo actual que permitirá un enfoque a largo plazo, debido a la preparación de los colaboradores para mantener el ritmo con la organización

Modelo de Jama

Según Jama (2018) es necesario que la gestión de talento humano logre que las personas actúen y sientan que pertenecen a la organización, participen de manera activa en el desarrollo de la organización, así como también a nivel personal y logren

además ser parte fundamental del cambio, para ello se requiere de la implementación de los siguientes procesos:

- **Integración del personal**

El proceso incluye el suministro y abastecimiento de personas, este contiene el reclutamiento y la selección del personal los cuales son considerados como métodos que tiene el propósito de incluir a nuevas personas a la empresa.

- **Organización del personal**

Incluye métodos que se encargan del diseño de actividades direccionadas a los colaboradores de la empresa con el fin de acompañar y orientar su desempeño. El proceso incluye al diseño organizacional, descripción de puestos de trabajo, colocación y evaluación de los colaboradores.

- **Retribución del personal**

Son los procesos que sirven para incentivar a los colaboradores y poder satisfacer con sus necesidades más exigentes por medio de la remuneración, recompensas por el trabajo realizado, servicios sociales y prestaciones.

- **Desarrollo del personal**

Consiste en proporcionar capacitaciones a los colaboradores con el propósito de incrementar el desarrollo personal y profesional. Implica el desarrollo, la formación, la gestión de la información y programas de comunicación.

- **Retención del personal**

Es la implementación de condiciones psicológicas y ambientales que permitan satisfacer las actividades de los colaboradores de la organización. Incluye a la cultura organizacional, clima laboral, seguridad y calidad de vida.

- **Control del personal**

Es el seguimiento de las diferentes actividades que se desempeñan dentro de la organización para obtener un control de los resultados proporcionados por parte de los colaboradores.

Modelo de Chiavenato

Según Chiavenato (2015) cada organización desarrolla una política enfocada en los recursos humanos de acuerdo a su filosofía y necesidades, por lo que esta política debe abarcar los siguientes subsistemas para su implementación:

- **Subsistema de provisión**

El proceso de provisión está relacionado con la integración de personas a la organización, el subsistema es el encargado de los insumos humanos, en donde abarca diferentes actividades como la investigación de mercado, la selección del personal, el reclutamiento y la asignación de las tareas organizacionales.

- **Subsistema de organización o aplicación**

Está enfocado en la incorporación de nuevos miembros a la organización, el diseño del puesto de trabajo, así como también la evaluación del desempeño requerida para el cargo, de esta manera los aspectos que se toma en consideración dentro de este subsistema es el diseño, el análisis y descripción del puesto de trabajo y la evaluación de desempeño dirigida al nuevo personal que ingresa en la organización.

- **Subsistema de mantenimiento**

Desde la perspectiva de recursos humanos, la organización es la encargada de proporcionar la motivación adecuada hacia sus colaboradores con el propósito de retener al recurso humano, el mantenimiento posee un conjunto de cuidados especiales tales como: la remuneración económica, seguridad en el trabajo y prestaciones

sociales, que incrementaran el nivel de satisfacción de los colaboradores y brindaran la inducción del sentido de pertenencia.

- **Subsistema de desarrollo**

Dentro del subsistema de desarrollo se encuentra la implementación de actividades de capacitación, desarrollo profesional y personal lo cual representa una inversión que beneficiara tanto a la organización como a sus colaboradores. En la organización se destaca las personas al poseer una enorme habilidad para adaptarse a diferentes situaciones, así como también captar y adquirir nuevos conocimientos, modificar su conducta y actitud con el objetivo de adquirir nuevas destrezas para el trabajo.

- **Subsistema de control**

Las organizaciones poseen planes y estrategias que permiten su normal funcionamiento, además de la contribución para lograr los objetivos definidos por la organización, su comportamiento se desarrolla de forma racional por lo cual es necesario que exista un control para cumplir con la responsabilidad que poseen cada uno de los colaboradores. El control tiene la finalidad de asegurar el trabajo que proviene de las diferentes áreas que forman parte de la organización, en el momento que el trabajo se ve interrumpido la organización dejara de funcionar con eficiencia.

1.1.1.7.Subsistema de mantenimiento de capital humano

Se considera un proceso, el cual permite tener motivados a los colaboradores de una empresa, para que ellos muestren una actitud positiva a la mejora continua dentro de la misma, al mismo tiempo que ayuda a establecer las compensaciones del trabajo que cumplen los colaboradores, cabe indicar que este subsistema tiene varios procesos como: remuneración, beneficios sociales, relaciones sindicales, higiene y seguridad laboral (Mendoza, 2019).

- **Remuneración**

La remuneración es una retribución que hace la organización al colaborador por su trabajo efectuado; la misma que por lo general es de carácter obligatorio y legal, y la

cantidad devengada establece la calidad del talento humano que puede adquirir dicha entidad, esta remuneración puede ser monetaria, psicológica y espiritual (Chunga et al., 2022).

- **Beneficios sociales**

Los beneficios sociales son considerados estrategias que utilizan las entidades para tener una mejor relación con sus colaboradores, las mismas que se ven reflejadas en la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad; sin duda estos permiten que el colaborador se sienta satisfecho y por eso constituyen un papel muy relevante para conservar el capital humano (Torres et al., 2020).

- **Seguridad e higiene**

La empresa debe proporcionar a los colaboradores un ambiente adecuado en donde exista orden, limpieza, iluminación, ventilación, instalaciones eléctricas, herramientas manuales y otros factores que atenten contra la seguridad y la higiene, de tal forma que pueda garantizar la integridad, salud, bienestar e higiene de los mismos; por lo tanto, la seguridad e higiene es un proceso vital, el mismo que debe prevenir y controlar los accidentes y enfermedades ocupacionales que pueden suscitarse dentro o fuera de la empresa mientras el colaborador realiza su labor, haciendo énfasis en el control de agentes de riesgo en el entorno biopsicosocial (Flores et al., 2018).

1.1.1.8.Clima laboral

De acuerdo a Pilligua y Arteaga (2019) el clima laboral provee de retroalimentación orientada en los procesos que se encuentran directamente relacionados con la administración de la organización, a más del desarrollo de planes de mejora, que tienen el propósito de establecer un cambio de las conductas y condiciones de los colaboradores, debido a esto se prioriza la optimización de niveles por medio del rendimiento y motivación del profesional.

Desde la perspectiva de López y Castiblanco (2021) se refiere al contexto de trabajo, en donde, el clima laboral se caracteriza por abarcar una serie de aspectos tangibles que se encuentran presentes de manera relativa en una organización, además de que puede afectar las actividades, la motivación de los colaboradores, su comportamiento y desempeño dentro de la organización.

Para Guim y Rodríguez (2018) el clima laboral es el ambiente que existe entre los miembros de una entidad, el cual está relacionado al nivel de motivación de los colaboradores y muestra de forma concreta las propiedades motivacionales del ambiente de la organización. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los integrantes del equipo de trabajo, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Por su parte, Pilligua y Arteaga (2019), sostienen que existen 6 factores que influyen en el clima laboral:

1. **Comunicación.** - Es un elemento que surge a partir de la estructura organizacional, puesto que prepara el control de la comunicación en las actividades que se ejecuta en la empresa, para ello se plantean un sin número de directrices, las cuales permitan fomentar la práctica de la comunicación mediante la conversación.
2. **Colaboración.** – Es el factor que evalúa el nivel de madurez, forma de comunicarse, respeto, nivel de compañerismo y colaboración que existe en la empresa, convirtiéndose en factores que resaltan en el ambiente de trabajo, del cual se puede determinar la calidad de relaciones humanas entre los colaboradores, misma que además podrá ser percibida por los clientes.
3. **Liderazgo.** – Es una transformación en donde están involucrados tanto el personal encargado de dirigir como aquellos que poseen responsabilidades en las diferentes áreas, según el grado de liderazgo, se puede obtener resultados esperados a corto plazo.
4. **Carrera profesional.** – Está relacionado con las habilidades, destrezas y grado de preparación académica que poseen los colaboradores de una organización con el fin de optar por una oportunidad laboral, el cual refleja una mejor calidad

de vida, salario considerable y puesto de trabajo acorde con el desempeño. La empresa al fomentar el desarrollo de la carrera profesional incrementa la capacidad de equipo de trabajo para que a corto o largo plazo puedan cubrir espacios disponibles y así poder crear una adecuada comunicación interna y establecer la planificación de la carrera profesional.

5. **Satisfacción.** – Son aquellas actitudes generales que un individuo brinda a su trabajo, cuando el colaborador se encuentra en un lugar de trabajo que posee un ambiente adecuado, en donde los directivos reconocen el trabajo y proporcionan incentivos incrementa el nivel de satisfacción personal.
6. **Condiciones físicas.** – Se refiere al ambiente, la reducción de ruidos, equipos y herramientas proporcionadas al colaborador con el propósito de aumentar su productividad.

De acuerdo a Campuzano y Suárez (2018), señala que el clima laboral se basa en las siguientes dimensiones:

Tabla 1

Dimensiones del clima laboral

Dimensión	Descripción
Liderazgo	Influencia realizada por aquellas personas que tienen a su cargo un número de colaboradores que cumplen con actividades con un objetivo en común.
Responsabilidad	Corresponde al sentimiento de cada uno acerca de las tareas asignadas para su ejecución sin tener que solicitar algún tipo de permiso para desarrollarlas.
Motivación	Son aquellas condiciones que favorecen el desenvolvimiento del colaborador al realizar sus actividades en la organización.
Estándares	Es aquel modelo planteado por la organización en donde se especifica el nivel de productividad y rendimiento que las personas deben cumplir y para ello la empresa deberá proporcionar capacitaciones, métodos y metas para lograr el objetivo propuesto.
Cooperación	Se refiere a la existencia de un espíritu de ayuda que proviene de los directivos y demás funcionarios de la organización.
Comunicación	Se trata de la red de comunicación que existe dentro de la organización y la cual permitirá una mejor productividad en las actividades.

Identidad	Es aquel sentimiento de pertenencia a la empresa que posee cada colaborador y que es considerado como un elemento importante dentro del grupo de trabajo debido a que permite transmitir las emociones y valores hacia el exterior.
Organización	Está relacionada con los métodos y procedimientos establecidos en la organización, además de la estructura por la cual está compuesta y la distribución de actividades para que su funcionamiento sea el adecuado

Nota. Elaborado a partir de Campuzano y Suárez (2018)

1.1.1.9. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral es el resultado de algunas acciones que influyen en la salud ocupacional, en definitiva, son factores que se relacionan con aspectos del trabajo, los cuales son relevantes para la satisfacción, la motivación y el apropiado rendimiento del colaborador (Patlán, 2016).

La calidad de vida laboral se sustenta en apreciaciones tanto de satisfacción o insatisfacción del puesto de trabajo, en donde debido a la pandemia las organizaciones tomaron en consideración la adecuación para lograr tener la capacidad de proporcionar una respuesta positiva a los requerimientos de los colaboradores mediante la flexibilidad e implementación de disposiciones (Torner, 2021).

Las organizaciones conocen la necesidad de poseer un nivel de competitividad ya sea por medio de productos o servicios, esta meta no se logra únicamente con inversión, tecnología o estrategias sino más bien con la intervención del talento humano para poder lograr una ventaja competitiva por medio de la valoración de la percepción de los colaboradores acerca del ambiente laboral, del mismo modo identificar los factores más significativos que hacen que dicha percepción pueda ser vista de manera negativa o positiva (Encinas Meléndrez , 2019).

Por su parte, Castro et al. (2018), señala que existen cuatro factores de la calidad de vida laboral:

- Factores individuales. - Son los que hacen referencia a la satisfacción de los requerimientos del colaborador para lograr que alcance una plena realización

profesional (equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación y bienestar en el trabajo).

- Factores del medio ambiente del trabajo. - Son los que constituyen riesgos para los colaboradores, los mismos que afectan la calidad de vida laboral (condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad y salud en el trabajo).
- Factores del trabajo y de la organización. – Son los que tienen relación con la organización, así como con el contenido del trabajo y la ejecución de las actividades que aportan a la calidad de vida laboral (contenido y significado del trabajo, retribución económica por el trabajo, autonomía y control en el trabajo, estabilidad laboral y participación en la toma de decisiones).
- Factores del entorno social-laboral. - Son los que logran satisfacer los requerimientos sociales e interpersonales en el trabajo y aportan a la calidad de vida (relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento).

1.1.1.10. Cuestionario de calidad de vida laboral

El cuestionario fue anunciado como un instrumento de estudio internacional acerca de la calidad de vida laboral en hospitales, universidades y empresas, pretende dar a conocer la estructura y propiedades de componentes centrales que provienen de dimensiones psicosociales y subjetivas percibidas por los colaboradores, además su contenido incluye determinados aspectos que, según su intensidad y presencia, son utilizados como factores protectores y promotores de la salud, calidad de vida laboral y bienestar.

El instrumento se compone de diferentes dimensiones tales como: entorno material, clima social, regulación, desarrollo, carga, bienestar psicosocial y efectos colaterales, se trata de una herramienta de investigación que permite analizar la información de forma global (Blanch et al., 2010).

1.1.2. Descripción del problema

La gestión enfocada en el talento humano debe priorizar la salud laboral de todos los colaboradores muy por encima de los procesos que se ejecutan en la empresa, evitando así los riesgos ambientales y físicos para optimizar el talento humano. Los riesgos psicosociales surgen de la relación entre el contenido de trabajo y el medio ambiente, en donde además intervienen condiciones, necesidades, capacidades y la cultura del colaborador, la cual, en base a su experiencia y percepción, influye en la satisfacción laboral y rendimiento.

De acuerdo a Llanos y Caicedo (2022) el ser humano requiere de un buen estado de salud en ámbitos sociales, emocionales y psíquicos, si en el espacio laboral cualquiera de estas es vulnerada, el equilibrio del ser humano se romperá y por lo tanto sería considerado como un riesgo laboral, además de que el estrés está presente en las actividades que un individuo desempeña, las organizaciones desestiman las consecuencias de brindar la ayuda adecuada (p. 34).

La investigación de Rojas et al. (2021) indican que la competitividad es uno de los factores que permite una reestructuración del ambiente laboral en las empresas, debido a que aquellas personas relacionadas con la empresa como: inversionistas o consumidores poseen gustos y preferencias más exigentes lo que genera presión en las organizaciones y por ende altera la estabilidad del clima laboral, otro de los factores que interviene es la jornada laboral, la cual afecta a la calidad de vida laboral debido a sus tiempos excesivos y desgaste físico que afecta al equilibrio entre la vida personal y profesional (p. 255).

En tanto que, según Galvis et al. (2021) la calidad de vida laboral incluye ciertas medidas que permiten obtener una perspectiva amplia de las implicaciones del espacio laboral entre las cuales destacan la remuneración, horario laboral, condiciones de trabajo y flexibilidad, dado el caso que estas medidas sean afectadas se reduce la calidad de vida laboral y es considerado como un trabajo no estable (p. 311).

En los últimos años, muchos problemas de salud mental y factores de riesgo psicosociales están asociados con el trabajo, entre ellos se encuentra la fatiga, el estrés,

adicción, inadecuado clima laboral y el tipo de vida, lo que interfiere con la productividad que un individuo puede proporcionar a una organización (Uribe, 2020).

Los factores psicosociales son considerados como aquellas interacciones relacionadas con el medio de trabajo, así como también la satisfacción al realizar actividades en la empresa y las condiciones para su ejecución, en donde, se tomará en cuenta las competencias del colaborador, su cultura, necesidades y la situación que posee fuera de la empresa que pueden llegar a influir en la salud y el bienestar, hasta el punto de determinar su rendimiento y satisfacción para trabajar.

En este contexto, tanto los riesgos psicosociales como la calidad de vida laboral poseen relación con la actividad laboral que desempeña cada colaborador y que afecta su modo de vida, los factores psicosociales pueden perjudicar o beneficiar la actividad interna de las empresas, así como también la calidad de vida laboral de las personas. Saldaña et al. (2019) menciona que en la actividad laboral se fomenta el desarrollo personal, a pesar de ello, puede llegar a perjudicar a la salud y rendimiento del personal, con respecto a la calidad de vida laboral contribuye al nivel de estrés laboral potenciando el daño social o físico de los individuos (p. 1240).

En la actualidad, las necesidades del medio ambiente laboral son cada vez más exigentes, sin embargo, las empresas optan por cambios en infraestructuras o diferentes formas de gestión que dejan de lado al capital humano siendo considerado como una deshumanización específicamente en las relaciones laborales, priorizando otros aspectos como la productividad o la competitividad en un mercado en específico (Donawa, 2019).

Es considerado como un fenómeno que forma parte del desarrollo del capital humano, el cual está regido a las políticas empresariales, el establecimiento y la intervención de aspectos propios del individuo que afecta su comportamiento, desempeño laboral, productividad y sistema de trabajo, en algunos casos la calidad de vida laboral es un incentivo, ya que radica en un ambiente laboral sano por lo que las actividades laborales establece una adecuada relación entre salud física y mental del colaborador (Cruz, 2018).

Por otra parte, de acuerdo a Bobadilla et al. (2018) es de gran importancia evaluar la condición del capital humano con la finalidad de determinar su nivel de estrés, debido a que cada persona posee una visión y una manera diferente de afrontar una situación donde sobresalen los factores negativos, cuando estos factores poseen el potencial para afectar al colaborador es considerado como un riesgo psicosocial que puede estar ligado a las condiciones de trabajo, influencias sociales y el medio laboral (p. 134).

En sí, la calidad de vida laboral es la percepción que dan a conocer los colaboradores de una empresa acerca de su nivel de satisfacción o desagrado con relación al ambiente laboral en donde desempeñan sus actividades.

Formulación del problema

¿De qué manera los riesgos psicosociales son determinantes de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

Interrogantes:

- ¿Cuáles son los aspectos más relevantes de los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral?
- ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?
- ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

1.2. Justificación

La investigación es de utilidad teórica, ya que, para fundamentar bibliográficamente sobre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral, se recolectó información de fuentes bibliográficas como: libros, tesis de grado y artículos científicos, que son

desarrollados por autores, lo cual permitió considerar los aspectos más relevantes acerca de las variables de la investigación.

La presente investigación se justifica metodológicamente debido a que tiene un enfoque cuantitativo, el mismo que ayuda a realizar la recolección de datos acerca de la perspectiva de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, con respecto a los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral al momento de laborar, además, porque el tipo de investigación es bibliográfica, de campo, las cuales permiten conocer la realidad del trabajo que realizan los colaboradores de la entidad financiera, así como también la forma en la que brindan atención a los clientes por el desgaste físico y mental.

Desde una perspectiva práctica, se podrá realizar un análisis el cual permitirá determinar los riesgos psicosociales que poseen los colaboradores y la probabilidad de que estos podrían estar afectando su salud, ya sea de manera física, mental o social; así como también como de la calidad de vida laboral, puesto que esta podría repercutir en la salud ocupacional, en todos los aspectos del trabajo, y de acuerdo a esto se logrará determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza es una de las principales instituciones financieras del país, la misma que fue creada para impulsar el progreso tanto de los socios, negocios y la comunidad, por medio del otorgamiento de créditos y recepción de ahorros, por tanto, desde una perspectiva social es imprescindible realizar una investigación acerca de los riesgos psicosociales que tienen los colaboradores de la cooperativa, puesto que estos podrían ser determinantes de la calidad de vida laboral de los mismos, por ende, el desarrollo de este estudio permitirá conocer los posibles factores de riesgos psicosociales que podrían causar una inadecuada calidad de vida laboral y de acuerdo a esto recomendar a los directivos de la empresa promover un clima organizacional que garantice una buena calidad de vida laboral para que sus colaboradores continúen brindando un buen servicio a la colectividad y ayuden a mejorar las condiciones socioeconómicas de gran parte de las personas que acceden a solicitar los servicios cooperativos de dicha entidad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar los riesgos psicosociales como determinantes de la calidad de vida laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

1.3.2. Objetivos específicos

- Realizar una revisión bibliográfica sobre los aspectos más relevantes de los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral.
- Realizar un diagnóstico de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.
- Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Métodos

2.1.1 Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo

De acuerdo a Cadena et al. (2017) la investigación cuantitativa permite recoger y analizar datos de carácter cuantitativo con el fin de determinar la relación entre variables, objetivación y generalización de la información por medio del uso de una muestra que servirá como referencia a una población (p. 1606).

Según los datos recolectados se podrá obtener una perspectiva de los colaboradores que laboran para la organización, así como su comportamiento, expectativas y motivaciones, aspectos que rodea el clima laboral y la manera en que realizan sus actividades.

2.1.2 Modalidades de la investigación

Investigación bibliográfica

De acuerdo a Gómez et al. (2014) el proceso de investigación bibliográfica consta de material informativo como revistas, libros o sitios web los cuales serán indispensables para realizar la búsqueda de información a través de una perspectiva profesional y estructurada (p. 158).

La investigación es bibliográfica porque permite la recopilación de información por medio de diferentes fuentes documentadas con relación al tema de la investigación, por lo que es considerado como el punto de partida para el desarrollo de la investigación.

Investigación de campo

Es necesaria en cualquier proyecto de investigación debido a la intervención física en el entorno humano, además de la implementación de distintos factores como el desplazamiento y el análisis del fenómeno (Paredes, 2017).

La investigación fue de campo debido a la intervención física dentro de un ambiente en específico con el fin de obtener los datos necesarios para la realización de la investigación.

Diseño de la investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo descriptiva para Guevara et al. (2020) la investigación descriptiva tiene como objetivo describir aquellas variables fundamentales que forman parte de un fenómeno a través de la recolección de información (p. 166). En la investigación se recogió la información acerca de las variables riesgos psicosociales y calidad de vida laboral para poder determinar el estado en el que se encuentra la empresa.

Con respecto a la investigación correlacional, Gómez (2020) menciona que posee la finalidad de conocer el nivel de asociación o relación que puede existir entre dos variables o categorías de una determinada muestra o contexto en especial (p. 479). De esta manera, al medir las variables objeto de estudio, dio lugar a la evaluación para determinar la relación que existe entre ambas, de forma cuantitativa, por medio del cálculo del coeficiente de correlación.

Técnica de investigación

Encuesta

De acuerdo a López y Fachelli (2015) es considerada como una técnica de recolección de datos por medio de la interrogación a los sujetos de estudio con el propósito de obtener de forma sistemática medidas acerca de los conceptos derivados de la problemática de la investigación (p. 8).

Para la investigación fue necesario desarrollar y aplicar una encuesta a los colaboradores que forman parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

2.1.3 Población

De acuerdo a Arias et al. (2016) es considerado como un conjunto de situaciones, casos y limitantes que serán las bases para la selección de la muestra, la cual cumple con un grupo de requisitos predeterminados del universo de estudio (p.202).

Tabla 2

Población

Población	Total
Colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza	240

Nota. Población de la Cacpe Pastaza

Muestra

De acuerdo a Otzen y Manterola (2017) el muestreo aleatorio simple permite que todos los individuos que conforman a una población objetivo puedan ser incluidos en la muestra (p. 230).

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

Datos

n= Muestra

Z= Valor de 1.96 para un nivel de confianza de 95%

P= Probabilidad a favor 50%

Q= Probabilidad en contra 50%

N= Tamaño de la población 240

E= Nivel de error de 7,5%

Calculo:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(240)}{(0,075)^2(240 - 1) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{230.49}{2.30}$$

$$n = 100$$

Debido a que las agencias se encuentran distribuidas alrededor de 8 provincias, se logró obtener alrededor de 50 respuestas las cuales contribuyeron al desarrollo de la investigación.

Tabla 3*Operacionalización de variable independiente: Riesgos Psicosociales*

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Son factores que inciden en las actividades diarias de colaboradores, su interacción entre el trabajo, satisfacción en el trabajo, medio ambiente y condiciones laborales, por una parte, y, por la otra, las necesidades del trabajador, cultura, y comportamiento fuera del trabajo, todas las experiencias y percepciones que puedan llegar afectar al trabajador (Montoya Agudelo, 2021).	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	3	Test Ista 21 utilizado en el personal que forma parte de la empresa
		Exigencias emocionales	2	
		Exigencias de esconder emociones	1	
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	3	
		Posibilidades de desarrollo	2	
		Control sobre el tiempo de trabajo	2	
		Sentido de trabajo	2	
		Integración en la empresa	1	
		Apoyo social en la empresa	Previsibilidad	
	Claridad de rol		2	
	Calidad de liderazgo		2	
	Apoyo social		2	
	Posibilidades de relación social		1	
	Sentimiento de grupo		1	
	Compensaciones	Inseguridad	4	
Estima		4		
Doble presencia		4		

Nota. La tabla demuestra la operacionalización de la variable independiente riesgos psicosociales. Adaptado de Moncada (2002).

Tabla 4*Operacionalización de variable dependiente: Calidad de Vida Laboral*

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Es un proceso dinámico enfocado en la actividad laboral con el propósito de organizarlo según sus aspectos operativos, además de contribuir con el desarrollo del ser humano, en especial con aquellos que desempeñan un rol dentro de una organización, resaltando su motivación, rendimiento y satisfacción (Patlán, 2016).	Condiciones del trabajo	Entorno material	4	Encuesta
		Clima social	4	
		Regulación	6	
		Desarrollo	8	
	Organización del trabajo	Carga	4	
	Valores	Bienestar psicosocial	6	
		Rentabilidad	4	

Nota. La tabla demuestra la operacionalización de la variable calidad de vida laboral. Adaptado de Nolivos (2015).

Plan de recolección de datos

Tabla 5

Plan de recolección de datos

¿Para qué?	Cumplir con los objetivos propuestos
¿A qué personas?	Colaboradores de la empresa
¿Sobre qué aspectos?	Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral
¿Quién?	Kevin Armando Simbaña Martínez
¿Cuándo?	Enero 2023 – marzo 2023
¿Cuál es el lugar de la recolección de la información?	Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnica de recolección de información?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario

Elaborado por: Kevin Simbaña

Recopilación y procesamiento de la información

Cuestionario

Es un instrumento estandarizado que se emplea para la recolección de datos durante el transcurso de la investigación de campo y que permitirá plantear preguntas para obtener la información sobre una muestra (Meneses , 2016).

Para la evaluación de la primera variable riesgos psicosociales se empleó el cuestionario ISTAS 21, desarrollado por Moncada et al. (2014) del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Cabe mencionar que a este cuestionario no se realizaron cambios al momento de su aplicación está conformada por 38 preguntas y posee una escala de Likert.

El cálculo de las puntuaciones se realiza directamente con los puntajes obtenidos, para lo cual se realiza una sumatoria de la totalidad de puntuación obtenida para cada dimensión. Con los puntajes que se obtienen se logra estimar la cantidad de colaboradores que se encuentran en niveles de riesgo bajo, medio o alto, para lo cual se utiliza la siguiente tabla a modo de referencia.

Tabla 6

Rangos del cuestionario ISTAS 21

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuación para la población		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Nota. Elaboración en base a la tabla Manual ISTAS 21

Para evaluar la segunda variable se empleó el cuestionario de calidad de vida laboral elaborado por Blanch et al. (2010) que está conformado por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Este cuestionario está conformado por 36 preguntas cerradas (opciones de respuesta), que servirá para recabar información de las variables de estudio. En este segundo cuestionario se realizaron varios cambios, como la exclusión de algunas interrogantes, según la recomendación de expertos en el tema, así como la inclusión de signos de interrogación, en cuanto a la valoración de las mismas se debe señalar que fue en escala de Likert.

Una vez obtenidos los datos a través de la aplicación de los dos cuestionarios por medio de Google Forms se ingresó a una base de datos previamente diseñada en Microsoft Excel y después se pasaron a una base de datos mediante el software estadístico SPSS versión 23, para hacer la codificación y analizarla por estadística descriptiva. Se procedió a tabular los resultados por medio de tablas y gráficos con el fin de continuar

la investigación y para comprobar la hipótesis se aplicó la correlación de Spearman, la misma que ayudó a medir la relación entre las dos variables de estudio.

2.1.4 Validación del instrumento

2..4.1 Validez

El instrumento fue validado por 3 expertos en el área de investigación, quienes validaron el cuestionario antes de su aplicación. Se calificaron aspectos como su presentación, claridad, relevancia de los ítems, contenido, constructo y criterio (anexo 5).

Además, se realizó la cuantificación para poder determinar la relevancia de los ítems con respecto a la valoración de los expertos por medio de la V de Aiken para preguntas dicotómicas, en donde se obtuvo un coeficiente de 1, por lo que el instrumento es considerado fiable (anexo 6).

2..4.2 Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto, el cual fue aplicado al 10% de la muestra que corresponde a 10 colaboradores con el fin de determinar la confiabilidad del cuestionario antes de su aplicación (anexo 7). Como punto de referencia el alfa debe oscilar entre 0,70 y 0,95 (Rodríguez y Reguant, 2020).

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,842	74

Elaborado por: Kevin Simbaña

Por medio del programa SPSS se realizó el cálculo del Alfa de Cronbach en base al cuestionario para la prueba piloto, en donde se obtuvo un resultado de 0.842 lo que permitió conocer que el cuestionario es una herramienta fiable para la recolección de datos.

Una vez realizada la prueba piloto se procedió con la aplicación del cuestionario, posterior a eso se realizó el ingreso de los datos obtenidos al programa SPSS, el cual proporciono un Alfa de Cronbach de 0.793 lo cual recalca la validez y confiabilidad del cuestionario

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad de la muestra

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,793	74

Elaborado por: Kevin Simbaña

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis de los resultados.

3.1.1. Diagnóstico de la variable independiente riesgos psicosociales

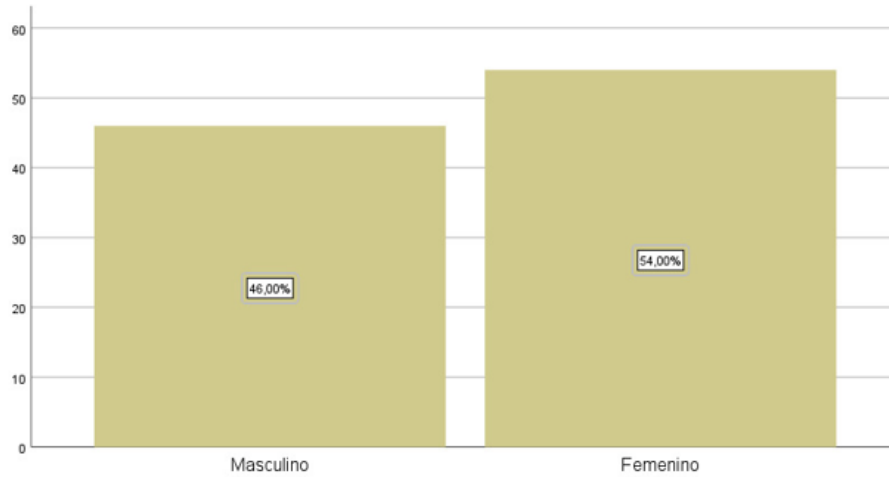
Luego de la aplicación del Test ISTAS 21 a la población, se hizo el análisis de cada categoría de los riesgos psicosociales, lo cual se encuentra estandarizado. El cálculo de puntuación se hace de manera directa con los puntos obtenidos, además se considera la sumatoria simple de los puntos totales obtenidos en cada dimensión. Con los resultados se realiza un cálculo de la prevalencia, es decir del porcentaje de colaboradores que se encuentra en cada nivel de riesgo, bajo, medio, alto, empleando los límites de cada nivel. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Datos sociodemográficos

Género

Gráfico 1

Género



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

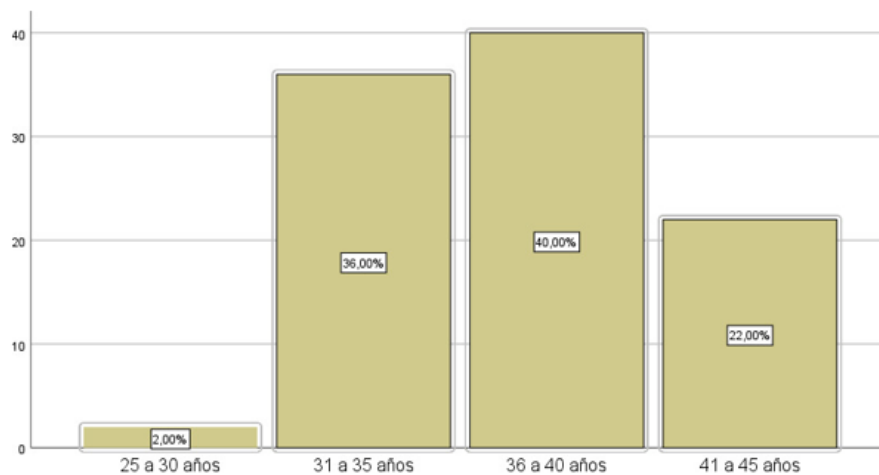
Interpretación:

Como se puede observar en la figura anterior, del 100% de los colaboradores encuestados el 54% es de sexo femenino, mientras que el 46% es de género masculino, lo cual denota que existen más personas del género femenino quienes colaboraron en la investigación.

Edad

Gráfico 2

Edad



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación:

Como se observa en la figura anterior, del 100% de las personas que intervinieron en la investigación, el 40% se encuentran en la edad entre 36 a 40 años, el 36% tienen una edad entre 31 a 35 años, el 22% están entre 41 y 45 años y el 2% poseen entre 25 a 30 años. Con ello se indica que la mayoría de encuestados poseen entre 36 a 40 años de edad.

Exigencias psicológicas

Tabla 9

Exigencias psicológicas

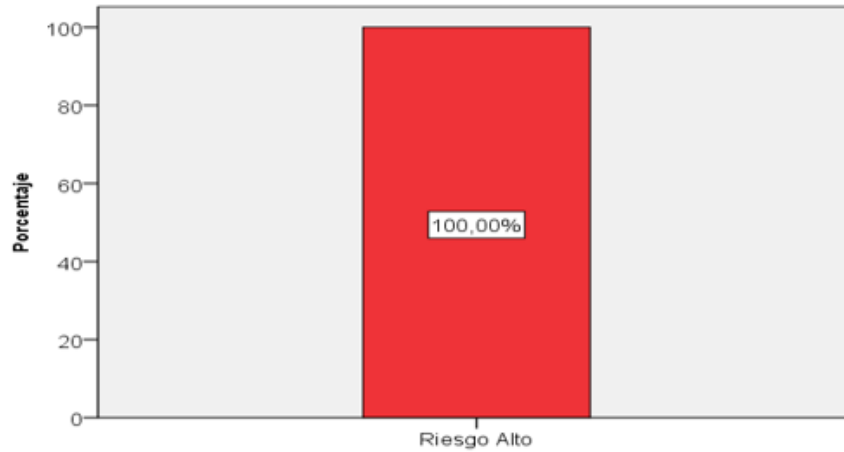
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Riesgo Alto	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 3

Exigencias psicológicas



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

Según la encuesta aplicada a los 50 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPE Pastaza se observó que, con respecto al factor exigencias psicológicas que forma parte de los riesgos psicosociales, el 100% tiene un riesgo alto.

Análisis

Estos resultados indican que, con relación al factor exigencias psicológicas, la totalidad de la población estudiada tiene un nivel de riesgo alto, ya que, el personal de la cooperativa siempre tiene que trabajar muy rápido; la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo; por lo que, le cuesta olvidar los problemas del trabajo; debido a que, en general el trabajo es desgastador emocionalmente; y, requiere que, esconda las emociones. Por otro lado, nunca tienen tiempo de llevar al día el trabajo. Por consiguiente, esto podría generar en el personal estrés, cambios en su personalidad, desgaste emocional, insatisfacción laboral y falta de motivación para efectuar sus actividades.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Tabla 10

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

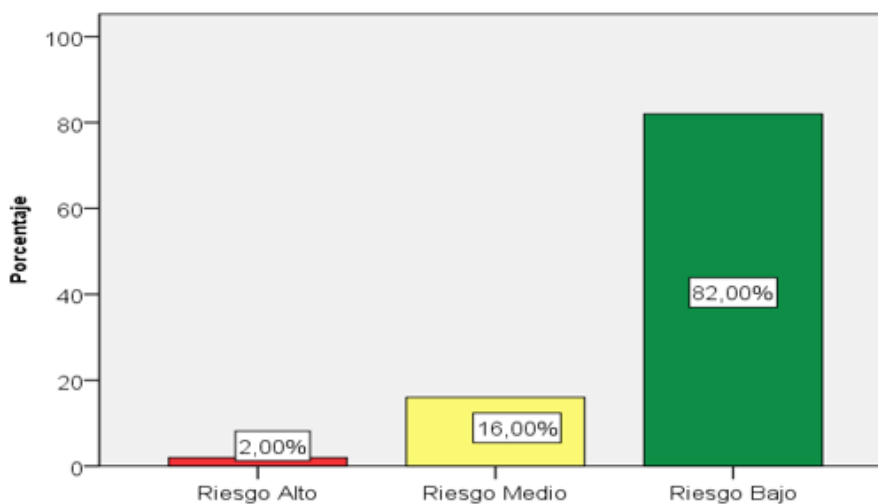
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Riesgo Alto	1	2%
	Riesgo Medio	8	16%
	Riesgo Bajo	41	82%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 4

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

De acuerdo a la encuesta que se aplicó a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se conoció que, en cuanto al factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo de los

riesgos psicosociales, el 82% (41 colaboradores) posee un riesgo bajo; por otro lado, un 16% (8 colaboradores) tiene un riesgo medio y, por último, un 2% (1 colaborador) presenta un riesgo alto.

Análisis

Estos resultados muestran que, con relación al factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la mayor parte del personal de la cooperativa se encuentra expuestos a un riesgo bajo, debido a que, siempre tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna; además se toma en cuenta su opinión cuando se le asigna tareas; aparte tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas; igualmente decide cuándo descansar; si tiene algún asunto personal o familiar, puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial; de la misma forma se observa que, tiene la iniciativa; ya que, el trabajo le permite que aprenda cosas nuevas; por eso se siente comprometido con su profesión; logrando que las tareas tengan sentido; y, pueda hablar con entusiasmo a otras personas acerca de la cooperativa; en definitiva, los colaboradores tienen un trabajo activo, el mismo que les conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de estrategias de afrontamiento y participación; lo que se ve reflejado en su constante participación en la entidad financiera en temas relevantes y en su iniciativa para realizar las tareas asignadas.

Inseguridad

Tabla 11

Inseguridad

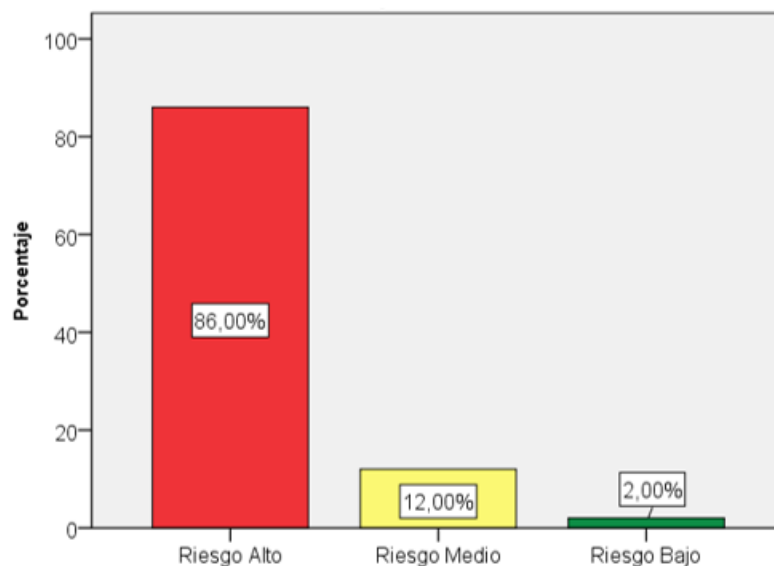
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Riesgo Alto	43	86%
	Riesgo Medio	6	12%
	Riesgo Bajo	1	2%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 5

Inseguridad



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

La encuesta aplicada a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza permitió evidenciar que, con relación al factor inseguridad, el 86% (43 colaboradores) posee un riesgo bajo; por otra parte, un 12% (6 colaboradores) presenta un riesgo medio y, finalmente, un 2% (1 colaborador) tiene un riesgo alto.

Análisis

Con respecto al factor inseguridad se puede manifestar que, casi la totalidad de los colaboradores de la institución financiera está expuesto a un riesgo alto, por lo difícil que siempre es encontrar otro trabajo en el caso de quedarse desempleados; además, porque les pueden cambiar de tareas en contra de su voluntad; también, porque les podrían variar el salario; y porque que les cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) en contra de su voluntad; por lo tanto, esto causa que los colaboradores sientan inseguridad por los diferentes cambios que se podrían presentar en el trabajo.

Apoyo social y calidad de liderazgo

Tabla 12

Apoyo social y calidad de liderazgo

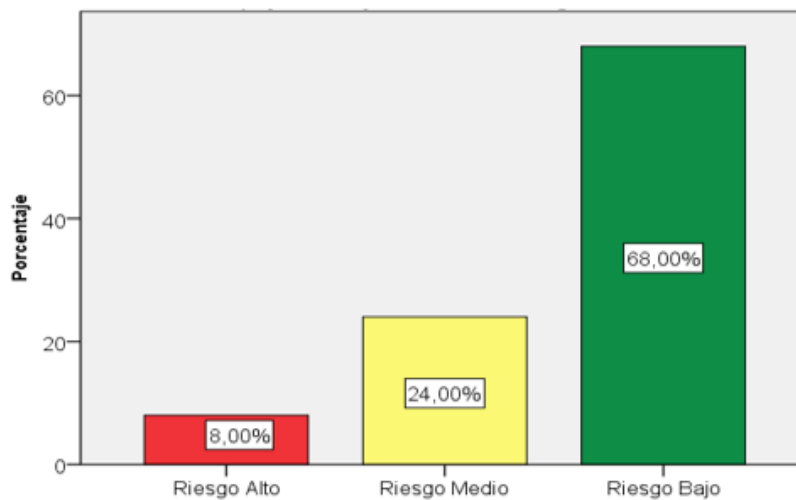
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Riesgo Alto	4	8%
	Riesgo Medio	12	24%
	Riesgo Bajo	34	68%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 6

Apoyo social y calidad de liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

De acuerdo a la encuesta que se aplicó a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se observó que, en cuanto al factor apoyo social y calidad de liderazgo de los riesgos psicosociales un 68% (34 personas) tiene un riesgo bajo; en cambio, un 24% (12 personas) un riesgo medio y, por último, un 8% (4 personas) un riesgo alto.

Análisis

Se puede mencionar que, un poco más de la mitad de los colaboradores está expuesto a un riesgo bajo en relación al factor apoyo social y calidad de liderazgo, puesto que, siempre sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo; además sabe que tareas son de su responsabilidad; igualmente se le informa con suficiente antelación los cambios que pueden afectar su futuro; asimismo, recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo; también, recibe ayuda y apoyo de los compañeros/as y del inmediato/a superior; de igual forma, en el trabajo se siente que forma parte de un grupo; de la misma manera, sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo y se comunican bien con los colaboradores; por otra parte, su puesto de trabajo nunca se encuentra aislado del de sus compañeros/as; por ende, en la cooperativa existe apoyo y ayuda entre compañeros y jefes inmediatos, lo cual les permite tener un buen desempeño y cumplir a cabalidad cada una de sus funciones en su actividad laboral, y gracias al trabajo en equipo consiguen que laborar en esta entidad financiera sea más placentero e interesante.

Doble presencia

Tabla 13

Doble presencia

		Frecuencia	Porcentaje
<i>Válido</i>	Riesgo Alto	34	68%
	Riesgo Medio	16	32%

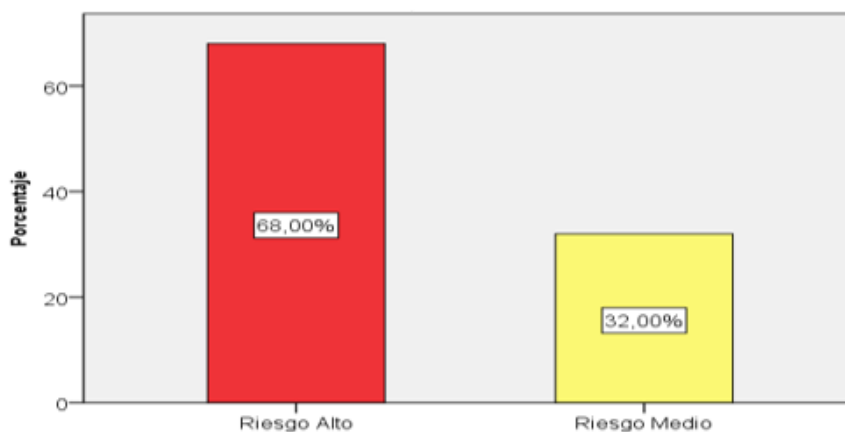
Total	50	100%
-------	----	------

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 7

Doble presencia



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

Según la encuesta aplicada a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se pudo conocer que, en el factor doble presencia, el 68% (34 colaboradores) tiene un riesgo alto; mientras que, el 32% (16 colaboradores) presenta un riesgo medio.

Análisis

Con respecto al factor doble presencia se puede indicar que, un poco más de la mitad de los colaboradores de la cooperativa está expuesto a un riesgo alto, debido a que, siempre es el/la principal responsable y hace la mayor parte de las tareas familiares y domésticas; además que, si falta algún día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer; cuándo está en la empresa, piensa en las tareas domésticas o familiares que quedan pendientes; y por eso hay momentos en los que necesita estar en la empresa y en casa a la vez; por tanto, una doble presencia representa una doble jornada, la misma que exige que las personas respondan al trabajo productivo y familiar o doméstico, asumiendo responsabilidades desde las dos esferas de actividad

simultáneamente, lo que provoca una doble carga, por lo tanto, este factor constituye un riesgo altamente significativo para los colaboradores.

Estima

Tabla 14

Estima

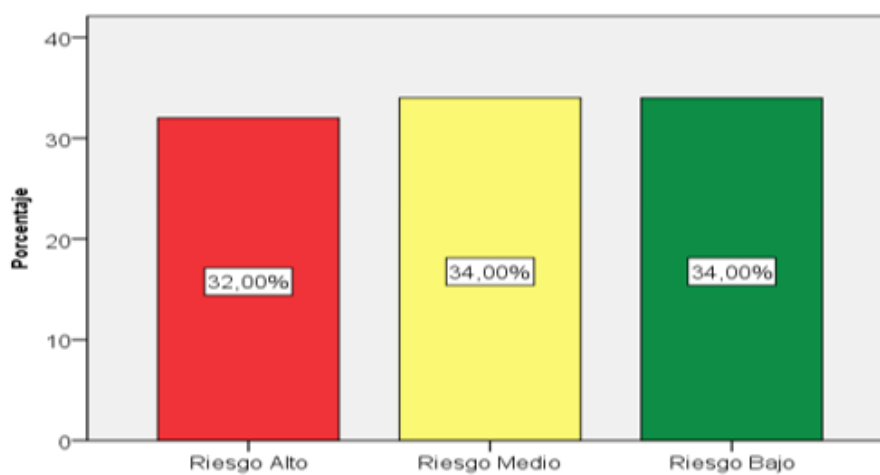
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Riesgo Alto	16	32%
	Riesgo Medio	17	34%
	Riesgo Bajo	17	34%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 8

Estima



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

De acuerdo a la aplicación de la encuesta a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se evidenció que, con relación al factor estima, un 34% (17 colaboradores) posee un riesgo bajo; en cambio, otro 34% (17 colaboradores) tiene un riesgo medio y, por último, un 32% (16 colaboradores) presenta un riesgo alto.

Análisis

Por consiguiente, referente al factor estima, la mayor parte de colaboradores, están expuestos a un riesgo bajo, puesto que, siempre sus superiores le dan el reconocimiento que merece; además en las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario; también cuando piensa en todo el trabajo, y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que reciben en el trabajo le parece que es el adecuado; a más de aquello, en el trabajo nunca le tratan injustamente.

3.1.2. Diagnóstico de la variable dependiente calidad de vida laboral

Una vez aplicado el cuestionario de calidad de vida laboral a los colaboradores de la CACPE Pastaza, se realizó la tabulación de los datos por categorías según lo establecido por los autores. Los resultados obtenidos de cada categoría son los siguientes:

Entorno material

Tabla 15

Entorno material

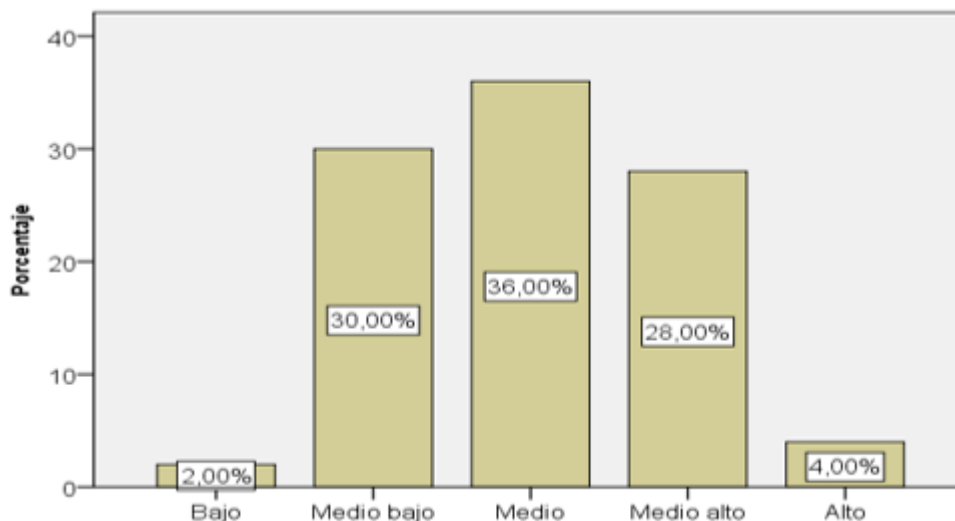
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2%
	Medio bajo	15	30%
	Medio	18	36%
	Medio alto	14	28%
	Alto	2	4%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 9

Entorno material



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

Según la encuesta aplicada a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se observó que, en el aspecto entorno material, el 36% (18 colaboradores) tiene un riesgo medio; mientras que, el 30% (15 colaboradores) presenta un riesgo medio bajo; por otro lado, el 28% (14 colaboradores) posee un riesgo medio alto; en cambio, el 4% (2 colaboradores) tienen un riesgo alto; y, por último, el 2% (1 colaborador) posee un riesgo bajo.

Análisis

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, en el aspecto entorno material, menos de la mitad de los colaboradores tiene un riesgo medio, debido a que, la mayoría está de acuerdo en que el entorno físico, las instalaciones y equipamientos son adecuados; también que, los recursos materiales y técnicos facilitan las actividades; de igual forma, la prevención de riesgos laborales proporciona seguridad para el trabajo; e

incluso están de acuerdo con los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc...) que existen en la cooperativa.

Clima social

Tabla 16

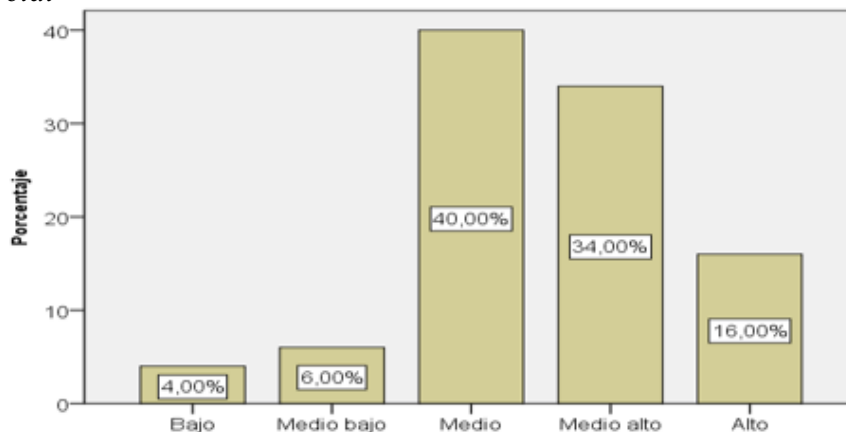
Clima social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4%
	Medio bajo	3	6%
	Medio	20	40%
	Medio alto	17	34%
	Alto	8	16%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza
Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 10

Clima social



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza
Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

De acuerdo a la encuesta aplicada a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se conoció que, en el aspecto clima social, el 40% (20 colaboradores) posee un riesgo medio; por otro lado, el 34% (17 colaboradores) muestra un riesgo medio alto; en cambio, el 16% (8 colaboradores) tiene un riesgo alto; mientras que, el 6% (3

colaboradores) tienen un riesgo medio bajo; y, finalmente, el 4% (2 colaboradores) presenta un riesgo bajo.

Análisis

Por lo tanto, con relación a aspecto clima social, casi la mitad de los colaboradores tiene un riesgo medio, ya que, la mayoría está de acuerdo en que, en la cooperativa existe el compañerismo; igualmente el respeto entre los compañeros de trabajo; además en la institución financiera se reconoce el trabajo que realiza; y del mismo modo, los clientes reconocen el servicio proporcionado.

Regulación

Tabla 17

Regulación

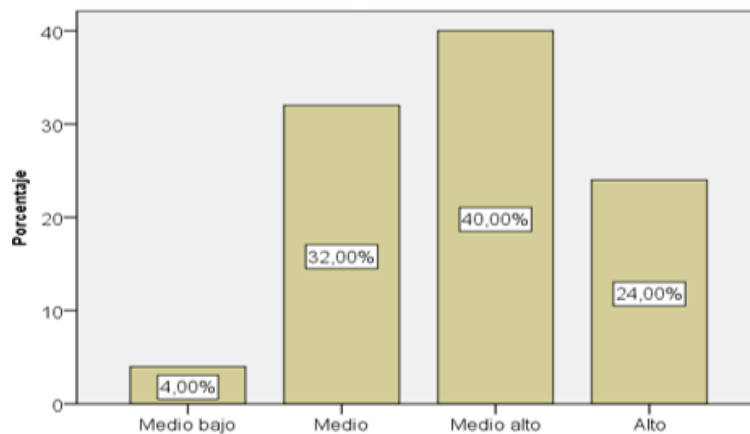
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio bajo	2	4%
	Medio	16	32%
	Medio alto	20	40%
	Alto	12	24%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 11

Regulación



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

La encuesta que se aplicó a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza permitió evidenciar que, en el aspecto regulación, el 40% (20 colaboradores) muestra un riesgo medio alto; mientras que, el 32% (16 colaboradores) posee un riesgo medio; por otro lado, el 24% (12 colaboradores) tiene un riesgo alto; y, por último, el 4% (2 colaboradores) presenta un riesgo medio bajo.

Análisis

Por ende, con respecto al aspecto regulación, se puede manifestar que casi la mitad de los colaboradores tiene un riesgo medio, ya que, la mayoría está de acuerdo en que posee el tiempo necesario para sus actividades laborales; además que, la cooperativa posee una organización de trabajo adecuada; asimismo señalan que, la retribución económica cubre sus necesidades; también, reconocen la carga de trabajo; también mencionan que, las condiciones de trabajo les ayuda a cumplir con sus metas; aunque, tienen conciliación entre el trabajo y su vida privada.

Desarrollo

Tabla 18

Desarrollo

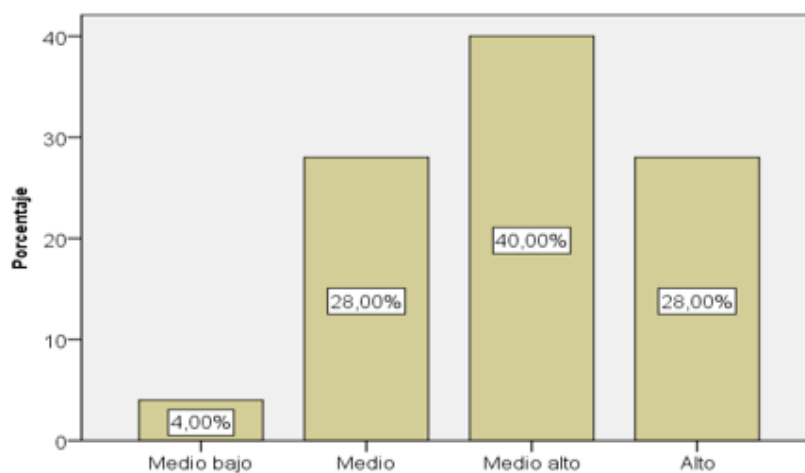
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio bajo	2	4%
	Medio	14	28%
	Medio alto	20	40%
	Alto	14	28%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 12

Desarrollo



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

La encuesta que se aplicó a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza ayudó a observar que, en el aspecto desarrollo, el 40% (20 colaboradores) tiene un riesgo medio alto; en cambio que, el 28% (14 colaboradores) posee un riesgo alto; de igual forma,

otro 28% (14 colaboradores) muestra un riesgo medio; y, finalmente, el 4% (2 colaboradores) presenta un riesgo medio bajo.

Análisis

Por consiguiente, referente al aspecto desarrollo, se puede mencionar que casi la mitad de los colaboradores tiene un riesgo medio alto, puesto que, la mayoría está de acuerdo en que, posee autonomía en la toma de decisiones profesionales; también que, existe justicia en la contratación y la remuneración en relación con otros grupos profesionales; además que, está conforme con las oportunidades de crecimiento laboral en la cooperativa; al mismo tiempo que, tiene oportunidad de promoción laboral; asimismo que, tiene participación en decisiones organizacionales; de igual forma que, tiene una buena relación con sus superiores; además recibe el apoyo necesario del personal directivo para resolver problemas; y conjuntamente es evaluado su rendimiento profesional en base a su puesto de trabajo.

Carga de trabajo

Tabla 19

Carga de trabajo

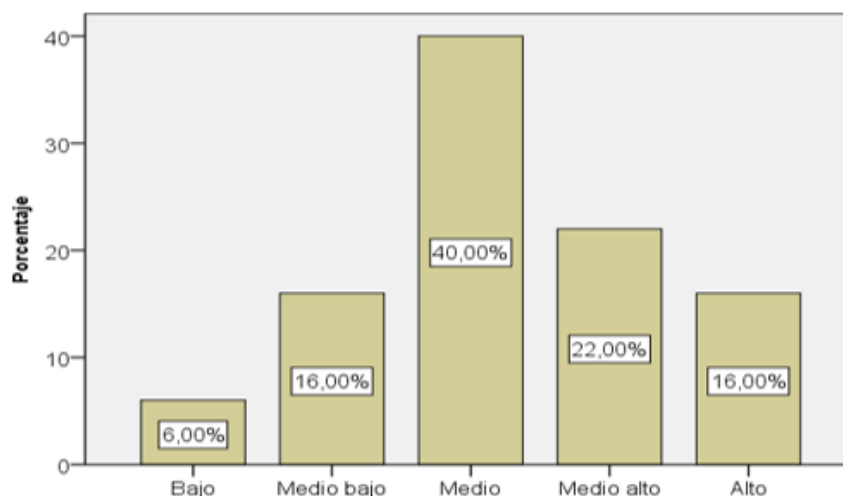
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	6%
	Medio bajo	8	16%
	Medio	20	40%
	Medio alto	11	22%
	Alto	8	16%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 13

Carga de trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

De acuerdo a la encuesta aplicada a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se evidenció que, en el aspecto carga, el 40% (20 colaboradores) presenta un riesgo medio; mientras que, el 22% (11 colaboradores) posee un riesgo medio alto; en cambio, un 16% (8 colaboradores) tiene un riesgo alto; de igual forma, otro 16% (8 colaboradores) muestran un riesgo medio bajo; y, por último, el 6% (3 colaboradores) posee un riesgo bajo.

Análisis

Por tanto, con respecto al aspecto carga, se puede aseverar que casi la mitad de los colaboradores posee un riesgo medio, debido a que, la mayor parte está de acuerdo en que, la jornada laboral les permite realizar todas sus actividades; por lo tanto, no se les acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana; por ende, nunca se llevan tareas laborales a casa; y los fines de semana y vacaciones, no necesitan terminar el trabajo atrasado.

Bienestar psicosocial

Tabla 20

Bienestar psicosocial

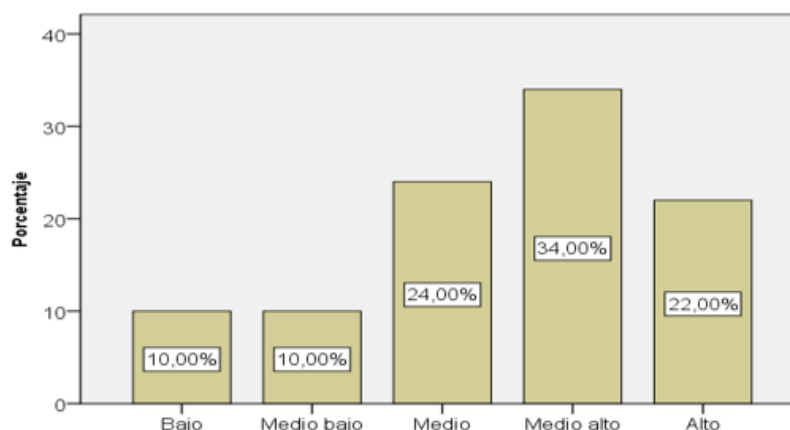
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	10%
	Medio bajo	5	10%
	Medio	12	24%
	Medio alto	17	34%
	Alto	11	22%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 14

Bienestar psicosocial



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza

Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

Según la encuesta aplicada a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se conoció que, en el aspecto bienestar psicosocial, el 34% (17 colaboradores) muestra un riesgo medio alto; por otro lado, el 24% (12 colaboradores) posee un riesgo medio; mientras que, el 22% (11 colaboradores) tiene un riesgo alto; por otra parte, un 10% (5 colaboradores) presenta un riesgo medio bajo; y, finalmente, otro 10% (5 colaboradores) tiene un riesgo bajo.

Análisis

Entonces, con relación al aspecto bienestar psicosocial, se puede mencionar que menos de la mitad de los colaboradores muestra un riesgo medio alto, puesto que, la mayor parte está de acuerdo en que, se siente satisfecho con su puesto de trabajo; de igual modo, siente seguridad al realizar las tareas a su cargo; al mismo tiempo que, se siente tranquilo durante su jornada laboral; puesto que tiene las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar su puesto de trabajo; ya que su puesto de trabajo le proporciona bienestar; y tiene la confianza necesaria para poder alcanzar sus metas.

Efectos colaterales

Tabla 21

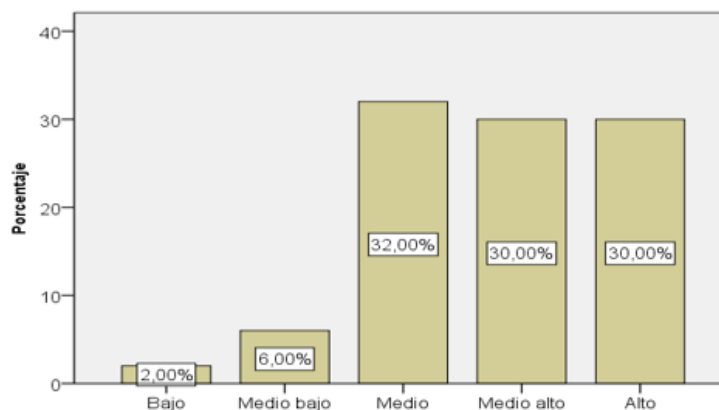
Efectos colaterales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2%
	Medio bajo	3	6%
	Medio	16	32%
	Medio alto	15	30%
	Alto	15	30%
	Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza
Elaborado por: Kevin Simbaña

Gráfico 15

Efectos colaterales



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de CACPE Pastaza
Elaborado por: Kevin Simbaña

Interpretación

En la encuesta que se aplicó a los 50 colaboradores de la CACPE Pastaza se constató que, en el aspecto efectos colaterales, el 32% (16 colaboradores) posee un riesgo medio; en cambio, un 30% (15 colaboradores) presenta un riesgo alto; mientras que, otro 30% (15 colaboradores) tiene un riesgo medio alto; por otro lado, el 6% (3 colaboradores) muestra un riesgo medio bajo; y, por último, el 2% (1 colaboradores) presenta un riesgo bajo.

Análisis

Por ende, referente al aspecto efectos colaterales, se puede afirmar que menos de la mitad de los colaboradores posee un riesgo medio, ya que, la mayoría está de acuerdo en que, existe sobrecarga de actividad laboral, lo que ocasiona un desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental.

3.2 Verificación de hipótesis

Para verificar la hipótesis se realizó un análisis no paramétrico debido a los supuestos y características de las variables, las mismas que dependen de la normalidad de la distribución de la muestra.

De esta manera, para comprobar la normalidad de la muestra se empleó el método de Shapiro-Wilk, el mismo que permite la comprobación del supuesto de normalidad. De igual forma se ajusta a muestras menores o iguales a 50.

Según los resultados obtenidos en la prueba de normalidad se logró determinar que los datos no siguen una distribución normal. (anexo 8).

Formulación de Hipótesis

H0: Los riesgos psicosociales no poseen relación con la calidad de vida laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

H1: Los riesgos psicosociales poseen relación con la calidad de vida laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

Una vez analizados los resultados de los instrumentos se empleó la correlación de Spearman, cuyos resultados son interpretados de acuerdo al coeficiente obtenido. Si el

coeficiente de correlación se encuentra entre 0 y 0,2 significa que tiene una correlación mínima, si va entre 0,2 y 0,4 es una correlación baja; si va entre 0,4 y 0,6 representa una correlación moderada, si es entre 0,6 y 0,8 significa que tiene una correlación buena y si presenta un coeficiente entre 0,8 y 1 es una correlación muy buena. De la misma manera se aplica para valores negativos (Díaz et al., 2014).

Correlación de Spearman

Tabla 22

Correlación de Spearman

Correlaciones		Calidad de Vida Laboral							
		Entorno material	Clima social	Regulación	Desarrollo	Carga	Bienestar Psicosocial	Efectos colaterales	
Exigencias Psicológicas	Coefficiente de correlación	,442**	,435**	,522**	,487**	,481**	,474**	,489**	
	Sig. (bilateral)	,001	,002	,001	,001	,001	,001	,001	
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Coefficiente de correlación	,592**	,533**	,583**	,609**	,546**	,598**	,553**	
	Sig. (bilateral)	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	
Riesgos Psicosociales	Inseguridad	Coefficiente de correlación	-0,215	-0,24	-0,154	-0,192	-0,217	-0,258	-0,212
	Sig. (bilateral)	0,133	0,093	0,286	0,183	0,131	0,071	0,14	
Apoyo social y calidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	,513**	,420**	,509**	,557**	,495**	,508**	,467**	
	Sig. (bilateral)	0,001	0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	

Doble presencia	Coefficiente de correlación	-0,034	-0,116	-0,044	0,001	-0,9	-0,77	-0,058
	Sig. (bilateral)	0,813	0,421	0,761	0,98	0,534	0,596	0,692
Estima	Coefficiente de correlación	,379**	,396**	,382**	,368**	,385**	,435**	,404**
	Sig. (bilateral)	0,007	0,004	0,006	0,008	0,006	0,002	0,004

Elaborado por: Kevin Simbaña

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa estadístico IBM SPSS Statistics se pudo determinar que las dimensiones de exigencias psicosociales, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima poseen una correlación positiva moderada con respecto a las dimensiones que forman parte de la calidad de vida laboral.

Por otro lado, las dimensiones de inseguridad y doble presencia no poseen una correlación significativa con las dimensiones de la variable de calidad de vida laboral debido a que el p valor es mayor a 0,05

Comprobación de Hipótesis

Se realizó la correlación de Spearman para determinar el nivel de correlación entre las variables riesgos psicosociales y calidad de vida laboral por medio de sus dimensiones, para lo cual se consideraron ambos cuestionarios y en donde sobresalieron las correlaciones presentadas, en donde presentan relación en varias de las dimensiones. Rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa al presentar un p valor menor de 0,05 en las correlaciones, es decir, existe suficiente evidencia estadística para afirmar una relación directa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral.

3.3 Discusión de resultados

Además de los antecedentes que fueron utilizados como punto de referencia para el desarrollo de la investigación se añadió investigaciones las cuales permitieron reforzar los resultados obtenidos al determinar la relación entre las dos variables de estudio.

Los riesgos psicosociales y las consecuencias de los mismos constituyen un reto para los sectores económicos de todos los países del mundo, pues sin las medidas adecuadas para mitigar y controlar sus consecuencias se puede afectar severamente la calidad de vida laboral. Es por esta razón que el objetivo general de la investigación fue analizar los riesgos psicosociales como determinantes de la calidad de vida laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza puesto que, en el desarrollo de actividad laboral, los riesgos psicosociales pueden perjudicar la salud, bienestar y productividad.

A la luz de los resultados de la presente investigación, los riesgos psicosociales si se correlacionan con la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza conforme al coeficiente de Spearman calculado, las dimensiones de la calidad de vida laboral se correlacionan de manera moderada con las dimensiones de los riesgos psicosociales al ser significativas y directamente proporcionales.

Estos resultados se asemejan parcialmente a los reportados en una investigación ecuatoriana desarrollada en Guayaquil por Llanos (2022), en el cual participaron 70 colaboradores y donde también se demostró una relación entre riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, pero en nivel bajo en aspectos como desarrollo (0,363), sin embargo, la correlación también fue baja en el resto de dimensiones de calidad de vida como soporte institucional (0,363), bienestar logrado a través del trabajo (0,351), satisfacción y soporte institucional (0,342).

De igual forma en una investigación desarrollada en Chone por Romero y Zambrano (2022) en la cual se incluyó en una población de 135 colaboradores se encontró que

existe una correlación débil entre la calidad de vida y las dimensiones de compensación justa así como con condiciones de trabajo ya que los valores reportados no superaron el 0,1; no obstante sí se encontró una correlación fuerte (superior a 0,5) en uso de capacidades en el trabajo, oportunidades en el trabajo, integración social en el trabajo, constitucionalismo en el trabajo, espacio de su vida personal ocupado por el trabajo y relevancia social e importancia del trabajo.

Con base en estos resultados y heterogeneidad de los datos revisados se puede aludir que los riesgos psicosociales si se relacionan con la calidad de vida laboral pero que esta puede variar entre unas y otras dimensiones, pero se reconoce que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial, menor satisfacción con la calidad de vida en el trabajo (Montes et al., 2021). Por esta razón es necesario impulsar el desarrollo de nuevas líneas de investigación en este campo para lograr mayor productividad y calidad de vida.

En este punto es destacable mencionar que en el ámbito laboral existen factores que pueden perjudicar la calidad de vida laboral y que deben ser atendidos porque la calidad de vida es predictora de satisfacción laboral y productividad. En el caso particular se pudo evidenciar que los factores de riesgo psicosociales que deben ser atendidos son: exigencias psicológicas, inseguridad y doble presencia. Estos resultados son concordantes con la investigación de Mocha y Ramírez (2021), quienes encontraron que la doble presencia, así como las exigencias psicológicas (estabilidad laboral-emocional) constituyen riesgos potenciales porque se encuentran en niveles altos, sin embargo, el factor seguridad/inseguridad fue media lo cual contrasta con el presente estudio.

Por otra parte, respecto a la variable calidad de vida laboral se encontró que esta fue media en cuanto al entorno-material, clima-social, carga de trabajo y bienestar psicosocial, no se reportaron valores significativos en niveles altos ni bajos lo cual se traduce en una calidad de vida moderada dado que no todos los factores psicosociales analizados fueron de riesgo. Estos resultados son semejantes a los encontrados en un estudio desarrollado en la ciudad de Riobamba por Villegas (2021) quien, tras evaluar

la calidad de vida laboral, la identificaron como media porque fue predominante en la mayoría de dimensiones, por cuanto asume que no está del todo afectada pero que debe ser mejorada en favor de la salud y bienestar del personal.

Este último argumento, debe ser contemplado por el cuerpo directivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza pues si bien en la presente investigación no se observa una mayor afectación de la calidad de vida laboral, es necesario que se desarrollen propuestas de intervención para reducir los riesgos psicosociales ya que estos no son estáticos y van evolucionando conforme al escenario político, social, tecnológico y concepciones mercantilistas donde la actividad laboral se centra explícitamente en el resultado, lo cual supone una amenaza constante para el colaborador y consecuentemente para la organización.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- De acuerdo a la presente investigación, se establece que los riesgos psicosociales si determinan la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, debido a que se encontró que la calidad de vida tiene un nivel de relación moderado con el clima social (respeto entre compañeros) y de igual forma con regulación (organización de trabajo y retribución económica). De esta forma se indica que los riesgos psicosociales y las consecuencias de los mismos constituyen un reto para los sectores económicos y productivos, pues sin las medidas adecuadas para mitigar y controlar sus consecuencias se puede afectar severamente la calidad de vida laboral de los colaboradores.
- A través de la revisión bibliográfica realizada se determinó que los riesgos psicosociales poseen una alta probabilidad de afectar de manera grave a la salud de los colaboradores ya sea de forma física, mental o social: Por otra parte, la calidad de vida laboral representa el resultado de un conjunto de

acciones y factores que repercuten en la salud ocupacional, relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

- En relación a la calidad de vida laboral, se pudo conocer que en la empresa se provee del entorno material adecuado para que los colaboradores cumplan con sus funciones; del mismo modo, en relación al clima social, más de la mitad de colaboradores indican que en la institución existe compañerismo y respeto; además, que se reconoce el trabajo realizado internamente. En relación a la regulación, se determinó que los colaboradores cuentan con el tiempo necesario para cumplir con sus funciones, siendo la retribución conforme a sus necesidades reconociendo la carga de trabajo permitiéndoles cumplir con sus metas. Por otra parte, aseveran que tienen autonomía en la toma de decisiones y que existe justicia en la contratación y remuneración. En cuanto al bienestar psicosocial, la mayoría de colaboradores se sienten satisfechos con su puesto de trabajo, se sienten seguros y tranquilos durante su jornada laboral; no obstante, muchos consideran que tienen una sobrecarga laboral que les ocasiona agotamiento físico y saturación mental.
- Para determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral, se utilizó el coeficiente de Spearman, el cual indica que existe un nivel de relación positivo moderado y es significativo, pues el p. valor es de 0,05.

4.2 Recomendaciones

- Es importante que los directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza se preocupen por la medición de los riesgos psicosociales en los colaboradores para con ello poder determinar el impacto generado por el espacio y ambiente laboral y, por ende, la afectación en la calidad de vida de los colaboradores.

- Los directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza deben promover un clima organizacional adecuado para garantizar una buena calidad de vida laboral para sus colaboradores, con el propósito de mejorar su rendimiento en el trabajo.
- Los directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza deben promover en la institución actividades para mejorar las relaciones interpersonales entre sus colaboradores con la finalidad de garantizar un ambiente laboral basado en la cooperación y el respeto mutuo.
- Realizar capacitaciones continuas con el propósito de fortalecer el capital intelectual que labora en la institución.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2014). *La marca Recursos Humanos: cómo lograr prestigio dentro de la organización*. Editorial Granica. Obtenido de <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Arias, J., Villacis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3). Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a02.pdf>
- Bobadilla, C., Garzón, L., & Charria, V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 131-144. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/213/21359523003/21359523003.pdf>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., & De la Cruz, F. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 1603-1617. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Campuzano, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180
- Carrión, M., & Hernández, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Revista Salud Uninorte*, 705-714. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81759607018/81759607018.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., & Luis, K. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 119-127. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato.pdf
- Chunga, R., Arteaga, C., & Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 384-402. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383357.pdf>
- Crespo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambafloor S.A.* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32427>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 58-81.

Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058

- Cuenca, A., & López, A. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1219>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Díaz, I., García, C., & León, M. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de https://www.u-cursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690
- Donawa, Z. (2019). Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Res Non Verba*, 1-12. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Duarte, O., Flores Salazar, W. F., Aguirre Andrade, M. E., Abad Ortíz, C. I., & Campos Villalta, Y. Y. (2019). Riesgos psicosociales: una realidad en una empresa de salud. *Conecta Libertad*, 12-21. Obtenido de <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/102/304>
- Encinas Meléndrez, L. D. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 1-25. Obtenido de <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/243/224>
- Escobar, T. (2021). *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa De Ahorro y Crédito Tena Ltda., cantón Tena, provincia de Napo, para el período 2019*. (Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31972/1/098%20GTH.pdf>
- Flores, C., Capa, C., & Capa, L. (2018). Gestión de seguridad e higiene en el trabajo para disminuir accidentes laborales en empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 310-317. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200310&lng=es&tlng=es.
- Galvis, L., Rodríguez, G., & Ovallos, S. (2021). Calidad de Vida Laboral en Cartagena, Barranquilla y Santa Marta. *Cuadernos de Economía*, 307-338. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722021000100307&lang=es
- Gangotena, G. (2017). *Evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6005>
- Gómez Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Revista*

- Universidad y Sociedad*, 478-483. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478
- Gómez, E., Fernando, D., Aponte, G., & Betancourt, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 158-163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>
- Guevara Alban , G. P., Verdesoto Arguello , A. E., & Castro Medina , N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 163-173. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>
- Guim, P., & Rodríguez , A. (2018). La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas. *evista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/clima-laboral-empresas.html>
- Gutiérrez, A., & Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 5-6. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-55522014000100001
- Hurtado, J. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda – oficinas Ambato*. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31868/1/TESIS%20FINAL%20A%20RACELLY%20HURTADO.pdf>
- Jama Zambrano , V. R. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XX. *Revista científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 65-83. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/58>
- Llanos, M., & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 35-37. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588569800003/588569800003.pdf>
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1). Obtenido de <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Luna, F. (2019). *Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Elearning, S.L. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=Z3blDwAAQBAJ&dq=definici%C3%B3n+de+riesgos+laborales&source=gbs_navlinks_s

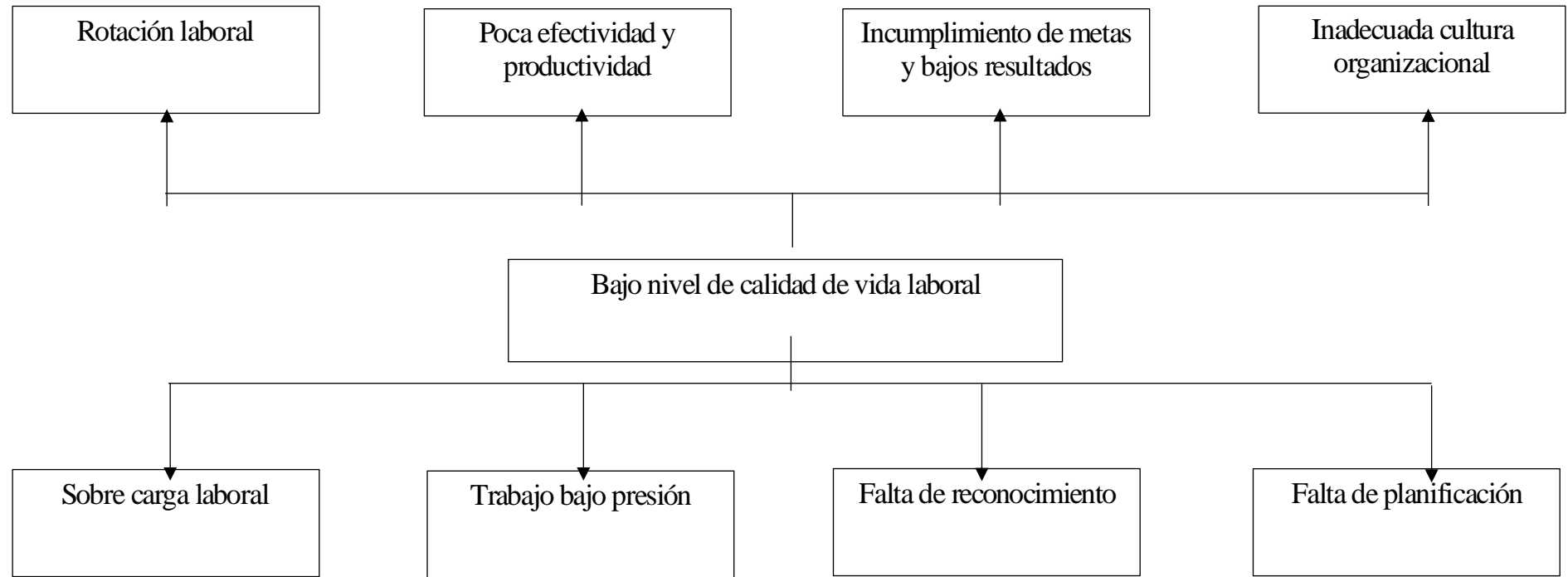
- Mendoza, I. (2019). *Administración de empresas: Proceso de Talento Humano*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6905/1/UPSE-MTH-2022-0006.pdf>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Madrid: Universidad de Catalunya. Obtenido de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mocha, J., & Ramírez, V. (2021). *Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en taxistas. Cooperativa 9 de Octubre*. Riobamba : Universidad Nacional de Chimborazo.
- Moncada, S., & Llorens, C. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Málaga: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. Obtenido de http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Moncada, S., Llorens, C., & Andrés, R. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Montes, K., Flores, R., González, R., & Barreno, E. (2021). Relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida en el trabajo en empleados de una Empresa de Servicios Petroleros . *Ocronos*, 87. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/351545743_Relationship_between_psychosocial_risk_factors_and_quality_of_life_at_work_in_employees_of_an_Oilfield_Services_Company_Spanish_Version
- Montoya Agudelo, C. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=S8k1EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4975/497557156015/497557156015.pdf>
- Murrieta, Y. (2020). *Factores de riesgos psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de obregón*. Sonora: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Nolivos, L. (2015). *La calidad de vida laboral y la eficiencia organizacional de la empresa Automotores de la Sierra Matriz Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12801/1/FCHE-PSIP-105.pdf>
- Orjuela, O., Almonacid, C., & Chalá, M. (2022). *Educación para la salud: Programas preventivos*. Editorial El Manual Moderno. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=6yODEAAAQBAJ&dq=definici%C3%B3n+Salud+ocupacional&source=gbs_navlinks_s
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

- Paredes, B. (2017). Identidad e Identificación: Investigación de Campo como Herramienta de Aprendizaje. *Dialnet*, 155-164. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6259170>
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Editorial El Manual Moderno. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum.*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Rodriguez Rodriguez , J., & Reguant Álvarez , M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista de Innovación y Reserva en Educación*, 1-13. Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>
- Rojas, A., Tiga, D., & Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 253-265. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2021000400253&lang=es
- Roldán, J. (2021). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en el montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas*. Ediciones Paraninfo, S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=d7hVEAAAQBAJ&dq=en+que+cconsisten+los+riesgos+laborales&source=gbs_navlinks_s
- Romero, L., & Zambrano, T. (2022). *Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la cooperativa de transporte reina del camino*. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Obtenido de https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1793/1/TIC_IA12D.pdf
- Sabastizagal Vela , I., Astete Cornejo , J., & Benavides , F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 32-41. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032
- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*(13), 39-45. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>
- Salas , S. (2018). *La inseguridad laboral en la población asalariada de España caracterización, distribución y asociación con salud*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_665796/ssn1de1.pdf

- Salas, C. (2021). *Identificación de los riesgos psicosociales en el centro de salud Súa tipo 1*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2825>
- Saldaña, C., Bustos, R., & Barajas, A. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 88. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051015/29062051015.pdf>
- Torner, C. (2021). Calidad de Vida Laboral en un entorno Covid-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-18. Obtenido de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050/2257>
- Torres, D., Arce, L., & Ibarguen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1), 9-24. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563>
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/456061607013.pdf>
- Villegas, D. (2021). *Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.

Anexos

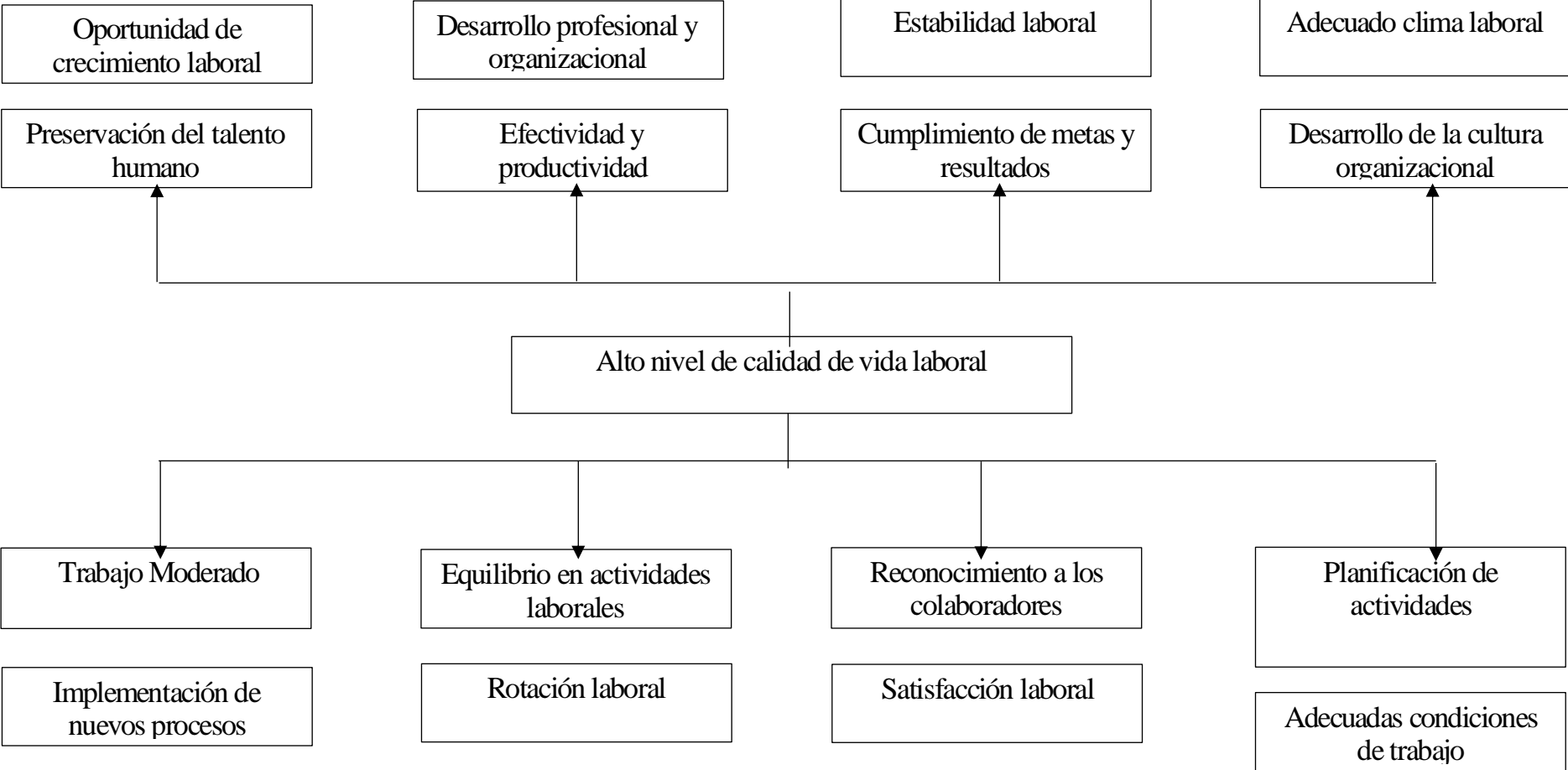
Anexo 1: Árbol de Problemas



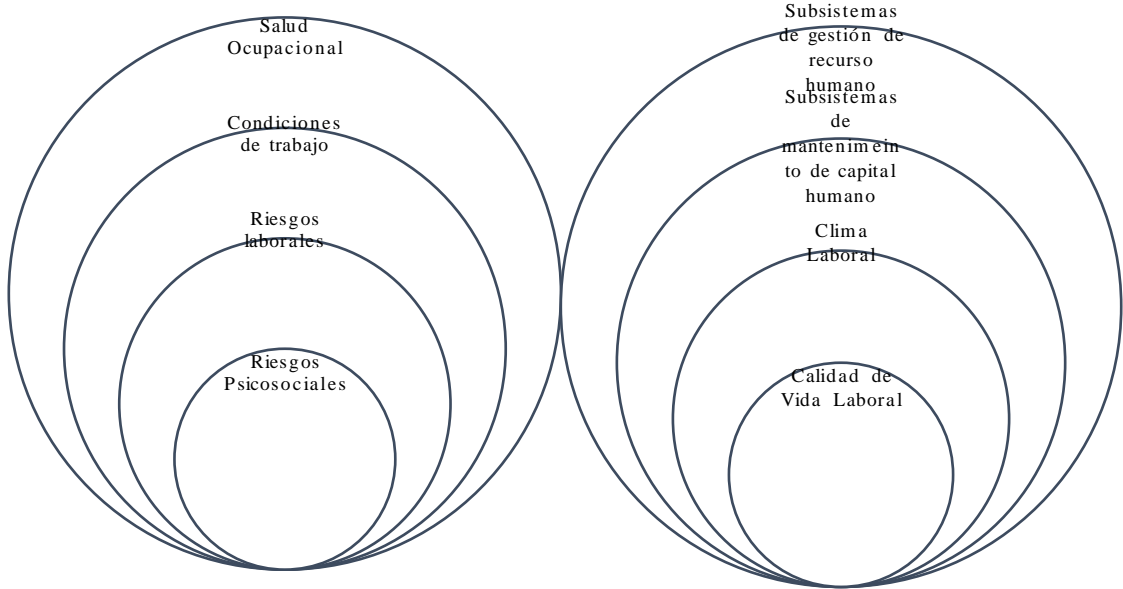
VI: Los riesgos psicosociales

VD: La calidad de vida laboral

Anexo 2: Árbol de Objetivos



Anexo 3: Categorización de variables



Anexo 4: Encuesta direccionada a los funcionarios de la Cacpe Pastaza

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta direccionada a los funcionarios de la Cacpe Pastaza

Tema: Los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

Objetivo: Analizar los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

Indicaciones:

- Marque una X según su criterio
- Las respuestas de esta encuesta serán anónimas
- Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas

Edad

25 a 30 años	
31 a 35 años	
36 a 40 años	
41 a 45 años	
Más de 45	

Genero

Masculino	
Femenino	

De los siguientes ítems, coloque una X según su criterio personal

Cuestionario Riesgos psicosociales

Apartado 1: Exigencias Psicológicas

	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas Veces	Siempre
1 ¿Tienes que trabajar muy rápido?	0	1	2	3	4
2 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	0	1	2	3	4
3 ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4 ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	0	1	2	3	4
5 ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	0	1	2	3	4
6 ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	0	1	2	3	4

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1 a 6

PUNTOS

Apartado 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas Veces	Siempre
7 ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	0	1	2	3	4
8 ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asigna tareas?	0	1	2	3	4
9 ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	0	1	2	3	4
10 ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	0	1	2	3	4
11 ¿Si tienes algún asunto personal o familiar, Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora	0	1	2	3	4

	sin tener que pedir un permiso especial?					
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	0	1	2	3	4
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	0	1	2	3	4
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	0	1	2	3	4
15	¿Tienen sentido tus tareas?	0	1	2	3	4
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	0	1	2	3	4

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 7 a 16

PUNTOS

Apartado 3: Inseguridad

	En estos momentos, ¿Estas preocupado/a	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas Veces	Siempre
17	por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en desempleado?	0	1	2	3	4
18	por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	1	2	3	4
19	por si te varían en salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan un salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	0	1	2	3	4
20	por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	0	1	2	3	4

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 17 a 20

PUNTOS

Apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo

	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas Veces	Siempre
--	--------------	------------------------	----------------------	---------------------	----------------

21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	0	1	2	3	4
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	0	1	2	3	4
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	0	1	2	3	4
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	0	1	2	3	4
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?	0	1	2	3	4
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
28	¿En el trabajo, sientes que formas parte de un grupo?	0	1	2	3	4
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los colaboradores?	0	1	2	3	4

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 21 a 30

PUNTOS

Apartado 5: Doble presencia

Este apartado está diseñado para trabajadores que convivan con alguien (parejas, hijos, padres...)

Si vives solo o sola, no lo contestes, pasa directamente al Apartado 6

31	¿Qué parte del trabajo familiar y domésticos haces tú?	
	Soy el/la principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	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	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas Veces	Siempre
32 Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	0	1	2	3	4
33 ¿Cuándo estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas o familiares?	0	1	2	3	4
34 ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	0	1	2	3	4

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 31 a 34

PUNTOS

Apartado 6: Estima

	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas Veces	Siempre
35 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
36 En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	0	1	2	3	4
37 En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
38 Si pienso en todo el trabajo, y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	1	2	3	4

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 35 a 38

PUNTOS

Cuestionario Calidad de Vida Laboral

Valora los siguientes aspectos

A. Entorno Material

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
1					
¿El entorno físico, las instalaciones y equipamientos son adecuados?					
2					
¿Los recursos materiales y técnicos facilitan las actividades?					
3					
¿La prevención de riesgos laborales proporciona seguridad para el trabajo?					
4					
Estoy de acuerdo con los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc....)					

B. Clima Social

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
5					
¿En la empresa existe el compañerismo?					
6					
¿Estoy de acuerdo con el respeto entre los compañeros de trabajo?					
7					
¿La empresa reconoce el trabajo que realizo?					
8					
¿Los clientes reconocen el servicio proporcionado?					

C. Regulación

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
9	¿Poseo el tiempo necesario para mis actividades laborales?				
10	¿La empresa posee una organización de trabajo adecuada?				
11	¿La retribución económica cubre mis necesidades?				
12	¿Reconozco la carga de trabajo?				
13	¿Las condiciones de trabajo me ayudan a cumplir con mis metas?				
14	¿Tengo conciliación entre el trabajo y mi vida privada?				

D. Desarrollo

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
15	Poseo autonomía en la toma de decisiones profesionales				
16	Justicia en la contratación y la remuneración en relación con otros grupos profesionales				
17	¿Estoy conforme con las oportunidades de crecimiento laboral en la empresa?				
18	Oportunidad de promoción laboral				
19	Tengo participación en decisiones organizacionales				
20	¿Hay una buena relación con mis superiores?				
21	Evaluación del rendimiento profesional en base al puesto de trabajo				
22	¿Recibo el apoyo necesario del personal directivo para resolver problemas?				

E. Carga

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)

23	¿La jornada laboral me permite realizar todas mis actividades?
24	¿No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana?
25	¿Nunca me llevo tareas laborales a casa?
26	En fines de semana y vacaciones, necesito terminar el trabajo atrasado

F. Bienestar Psicosocial: efectos generados por el trabajo

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
27	¿Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo?				
28	¿Siento seguridad al realizar las tareas a mi cargo?				
29	¿Me siento tranquilo durante mi jornada laboral?				
30	¿Tengo las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo?				
31	¿Mi puesto de trabajo me proporciona bienestar?				
32	¿Tengo la confianza necesaria para poder alcanzar mis metas?				

G. Actualmente, en mi trabajo tengo los siguientes efectos colaterales

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
33	Sobrecarga de actividad laboral				
34	Desgaste emocional				
35	Agotamiento físico				
36	Saturación mental				

Anexo 5: Validación de expertos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



APRECIACIÓN

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Agradecemos de antemano, sus aportes permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para la investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcado con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además de hacerlas llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		<input checked="" type="checkbox"/>

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	<input checked="" type="checkbox"/>			
Claridad en la redacción de las preguntas	<input checked="" type="checkbox"/>			
Pertinencia de la variable con los indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>			
Relevancia del contenido	<input checked="" type="checkbox"/>			
Facilidad de la aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>			
Validez de contenido del cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>			

Observaciones: *Adecuada*

Cuestionario: Rangos Psicosociales

N de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

13	X		X	X	
14	X		X	X	
15	X		X	X	
16	X		X	X	
17	X		X	X	
18	X		X	X	
19	X		X	X	
20	X		X	X	
21	X		X	X	
22	X		X	X	
23	X		X	X	
24	X		X	X	
25	X		X	X	
26	X		X	X	
27	X		X	X	
28	X		X	X	
29	X		X	X	
30	X		X	X	
31	X		X	X	
32	X		X	X	
33	X		X	X	
34	X		X	X	
35	X		X	X	
36	X		X	X	
37	X		X	X	
38	X		X	X	

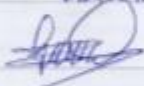
Questionario: Calidad de Vida Laboral

N de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		

21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
30	X		X		X		
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por: Ing. César Guerrero V. Hg.
 Profesión: Ing. de Empresa - Abogado
 Lugar de Trabajo: Universidad Técnica de Amalito
 Cargo que desempeña: Docente
 Lugar y fecha de validación: Amalito, 22 de diciembre del 2022
 E-mail: ca.guerrero@unv.edu.ec
 Teléfono o celular: 094549625

Firma: 

¡Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario!



APRECIACIÓN

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Agradecemos de antemano, sus aportes permitiendo validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para la investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcado con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además de hacerse llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente SI NO
El número de preguntas del cuestionario es excesivo X

CRITERIOS	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Facilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones: *Aplicable*

Cuestionario: Riesgos Psicosociales

N de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		


13	X		X	X
14	X		X	X
15	X		X	X
16	X		X	X
17	X		X	X
18	X		X	X
19	X		X	X
20	X		X	X
21	X		X	X
22	X		X	X
23	X		X	X
24	X		X	X
25	X		X	X
26	X		X	X
27	X		X	X
28	X		X	X
29	X		X	X
30	X		X	X
31	X		X	X
32	X		X	X
33	X		X	X
34	X		X	X
35	X		X	X
36	X		X	X
37	X		X	X
38	X		X	X

Cuestionario: Calidad de Vida Laboral

N de ítem	Validez de contenido El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		Validez de constructo El ítem contribuye a medir el indicador planteado		Validez de criterio El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		

22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
30	X		X		X		
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

IDENTIFICACION DEL EXPERTO

Validado por: Ing. Aitor Martignolo P.
 Profesión: Ing. Com. Social
 Lugar de Trabajo: Unión de personas de Piloto
 Cargo que desempeña: Presidente
 Lugar y fecha de validación: Piloto 20/12/2022
 Email: al.martignolo@unp.edu.ec
 Teléfono o celular: 0984142062
 Firma: 

¡Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario!



APRECIACIÓN

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Agradecemos de antemano, sus aportes permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para la investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcado con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además de hacerse llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

SI NO

El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.

CRITERIOS	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	/			
Claridad en la redacción de las preguntas	/			
Pertinencia de la variable con los indicadores	/			
Relevancia del contenido	/			
Facilidad de la aplicación	/			
Validez de contenido del cuestionario	/			

Observaciones: *Aplicable*

Cuestionario: Riesgos Psicosociales

N de ítem	Validez de contenido El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		Validez de constructo El ítem contribuye a medir el indicador planteado		Validez de criterio El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidos		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
9	/		/		/		
10	/		/		/		
11	/		/		/		
12	/		/		/		

13	/		/		/		
14	/		/		/		
15	/		/		/		
16	/		/		/		
17	/		/		/		
18	/		/		/		
19	/		/		/		
20	/		/		/		
21	/		/		/		
22	/		/		/		
23	/		/		/		
24	/		/		/		
25	/		/		/		
26	/		/		/		
27	/		/		/		
28	/		/		/		
29	/		/		/		
30	/		/		/		
31	/		/		/		
32	/		/		/		
33	/		/		/		
34	/		/		/		
35	/		/		/		
36	/		/		/		
37	/		/		/		
38	/		/		/		

Questionario: Calidad de Vida Laboral

N de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
9	/		/		/		
10	/		/		/		
11	/		/		/		
12	/		/		/		
13	/		/		/		
14	/		/		/		
15	/		/		/		
16	/		/		/		
17	/		/		/		
18	/		/		/		
19	/		/		/		
20	/		/		/		

23	/		/		/	
24	/		/		/	
25	/		/		/	
26	/		/		/	
27	/		/		/	
28	/		/		/	
29	/		/		/	
30	/		/		/	
31	/		/		/	
32	/		/		/	
33	/		/		/	
34	/		/		/	
35	/		/		/	
36	/		/		/	

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por: DELCEO GUAMAN GUTIERA
 Profesión: DOCENTE
 Lugar de Trabajo: UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
 Cargo que desempeña: DOCENTE
 Lugar y fecha de validación: AMBATO, 22 Diciembre 2012
 E-mail: delceog@uta.edu.ec
 Teléfono o celular: 0973711428

Firma: 

¡Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario!

Anexo 6 Validación de Aiken

Cálculo de la V de Aiken					
Item	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1
20	1	1	1	3	1
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
25	1	1	1	3	1
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	1	1	1	3	1
29	1	1	1	3	1
30	1	1	1	3	1
31	1	1	1	3	1
32	1	1	1	3	1
33	1	1	1	3	1
34	1	1	1	3	1
35	1	1	1	3	1

Codificación de respuestas de expertos

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 2

Fórmula

$$V = s/n(c-1)$$

s= suma de respuestas afirmativas

n= número de expertos

c= número de valores de la escala de evaluación

36	1	1	1	3	1
37	1	1	1	3	1
38	1	1	1	3	1
39	1	1	1	3	1
40	1	1	1	3	1
41	1	1	1	3	1
42	1	1	1	3	1
43	1	1	1	3	1
44	1	1	1	3	1
45	1	1	1	3	1
46	1	1	1	3	1
47	1	1	1	3	1
48	1	1	1	3	1
49	1	1	1	3	1
50	1	1	1	3	1
51	1	1	1	3	1
52	1	1	1	3	1
53	1	1	1	3	1
54	1	1	1	3	1
55	1	1	1	3	1
56	1	1	1	3	1
57	1	1	1	3	1
58	1	1	1	3	1
59	1	1	1	3	1
60	1	1	1	3	1
61	1	1	1	3	1
62	1	1	1	3	1
63	1	1	1	3	1
64	1	1	1	3	1
65	1	1	1	3	1
66	1	1	1	3	1
67	1	1	1	3	1
68	1	1	1	3	1
69	1	1	1	3	1
70	1	1	1	3	1
71	1	1	1	3	1
72	1	1	1	3	1
73	1	1	1	3	1
74	1	1	1	3	1
V de Aiken					1

Anexo 7 Prueba piloto

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta direccionada a los colaboradores de la Cacpe Pastaza

Tema: Los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la pequeña empresa de Pastaza

Objetivo: Analizar los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la pequeña empresa de Pastaza

Indicaciones:

- Marque una X según su criterio
- Las respuestas de esta encuesta serán anónimas
- Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas

Edad

25 a 30 años	
31 a 35 años	
36 a 40 años	
41 a 45 años	X
Más de 45	

Genero

Masculino	
Femenino	X

De los siguientes ítems, colóque una X según su criterio personal

Cuestionario Riesgos psicosociales

Apartado 1: Exigencias Psicológicas

	Nunca (0)	Solo alguna Vez (1)	Algunas Veces (2)	Muchas Veces (3)	Siempre (4)
1 ¿Tienes que trabajar muy rápido?					X
2 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				X	

E. Carga

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
23 ¿La jornada laboral me permite realizar todas mis actividades?				X	X
24 ¿No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana?				X	X
25 ¿Nunca me llevo tareas laborales a casa?			X		
26 En fines de semana y vacaciones, necesito terminar el trabajo atrasado			X		

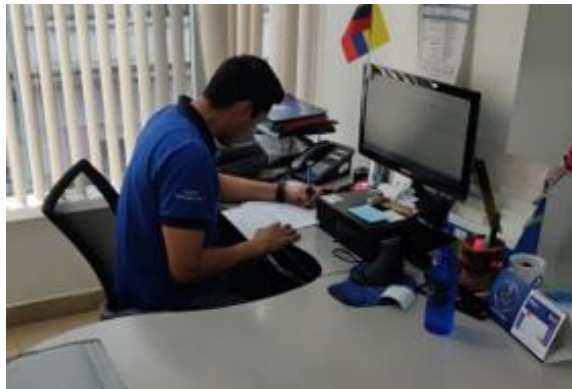
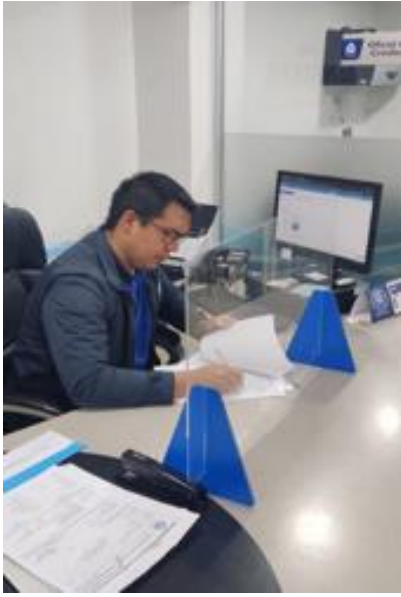
F. Bienestar Psicosocial: efectos generados por el trabajo

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
27 ¿Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo?					X
28 ¿Siento seguridad al realizar las tareas a mi cargo?			X	X	
29 ¿Me siento tranquilo durante mi jornada laboral?			X	X	
30 ¿Tengo las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo?			X	X	
31 ¿Mi puesto de trabajo me proporciona bienestar?		X			
32 ¿Tengo la confianza necesaria para poder alcanzar mis metas?				X	

G. Actualmente, en mi trabajo tengo los siguientes efectos colaterales

	Bajo (0)	Medio bajo (1)	Medio (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
33 Sobrecarga de actividad laboral	X				
34 Desgaste emocional		X			
35 Agotamiento físico			X		
36 Saturación mental					X





Anexo 8 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
¿Tienes que trabajar muy rápido?	,282	50	<,001	,800	50	<,001
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	,256	50	<,001	,790	50	<,001
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	,245	50	<,001	,793	50	<,001
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	,203	50	<,001	,914	50	,001
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	,243	50	<,001	,874	50	<,001
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	,214	50	<,001	,897	50	<,001
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	,277	50	<,001	,840	50	<,001
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asigna tareas?	,236	50	<,001	,823	50	<,001
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	,292	50	<,001	,772	50	<,001
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	,235	50	<,001	,866	50	<,001
¿Si tienes algún asunto personal o familiar, Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	,215	50	<,001	,889	50	<,001
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	,251	50	<,001	,799	50	<,001
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	,252	50	<,001	,804	50	<,001
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	,287	50	<,001	,832	50	<,001
¿Tienen sentido tus tareas?	,224	50	<,001	,853	50	<,001
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	,280	50	<,001	,831	50	<,001
por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en desempleado?	,221	50	<,001	,896	50	<,001
por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	,229	50	<,001	,879	50	<,001

por si te varían en salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan un salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	,226	50	<.001	,907	50	<.001
por si te cambian el horario (día, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	,215	50	<.001	,899	50	<.001
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	,227	50	<.001	,856	50	<.001
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	,263	50	<.001	,796	50	<.001
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	,245	50	<.001	,863	50	<.001
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	,266	50	<.001	,803	50	<.001
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?	,233	50	<.001	,862	50	<.001
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?	,260	50	<.001	,820	50	<.001
¿Tu puesto de trabajo se encuentra listado del de tus compañeros/as?	,207	50	<.001	,872	50	<.001
¿En el trabajo, sientes que formas parte de un grupo?	,242	50	<.001	,809	50	<.001
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	,276	50	<.001	,820	50	<.001
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?	,245	50	<.001	,813	50	<.001
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	,210	50	<.001	,894	50	<.001
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	,187	50	<.001	,912	50	,001
¿Cuándo estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	,216	50	<.001	,868	50	<.001
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	,246	50	<.001	,895	50	<.001
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	,215	50	<.001	,900	50	<.001
En las situaciones difíciles en el trabajo	,197	50	<.001	,875	50	<.001

En mi trabajo me tratan injustamente	,231	50	<,001	,835	50	<,001
Si pienso en todo el trabajo, y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	,211	50	<,001	,807	50	<,001
¿El entorno físico, las instalaciones y equipamientos son adecuados?	,205	50	<,001	,838	50	<,001
¿Los recursos materiales y técnicos facilitan las actividades?	,231	50	<,001	,865	50	<,001
¿La prevención de riesgos laborales proporciona seguridad para el trabajo?	,245	50	<,001	,795	50	<,001
Estoy de acuerdo con los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc...)	,255	50	<,001	,793	50	<,001
¿En la empresa existe el compañerismo?	,244	50	<,001	,798	50	<,001
¿Estoy de acuerdo con el respeto entre los compañeros de trabajo?	,344	50	<,001	,760	50	<,001
¿La empresa reconoce el trabajo que realizo?	,216	50	<,001	,852	50	<,001
¿Los clientes reconocen el servicio proporcionado?	,299	50	<,001	,845	50	<,001
¿Poseo el tiempo necesario para mis actividades laborales?	,211	50	<,001	,869	50	<,001
¿La empresa posee una organización de trabajo adecuada?	,229	50	<,001	,851	50	<,001
¿La retribución económica cubre mis necesidades?	,249	50	<,001	,843	50	<,001
¿Reconozco la carga de trabajo?	,301	50	<,001	,767	50	<,001
¿Las condiciones de trabajo me ayudan a cumplir con mis metas?	,222	50	<,001	,802	50	<,001
¿Tengo conciliación entre el trabajo y mi vida privada?	,279	50	<,001	,778	50	<,001
Poseo autonomía en la toma de decisiones profesionales	,231	50	<,001	,810	50	<,001
Justicia en la contratación y la remuneración en relación con otros grupos profesionales	,225	50	<,001	,874	50	<,001
¿Estoy conforme con las oportunidades de crecimiento laboral en la empresa?	,233	50	<,001	,824	50	<,001
Oportunidad de promoción laboral	,234	50	<,001	,807	50	<,001

Tengo participación en decisiones organizacionales	,196	50	<,001	,866	50	<,001
¿Hay una buena relación con mis superiores?	,221	50	<,001	,809	50	<,001
Evaluación del rendimiento profesional en base al puesto de trabajo	,202	50	<,001	,862	50	<,001
¿Recibo el apoyo necesario del personal directivo para resolver problemas?	,230	50	<,001	,837	50	<,001
¿La jornada laboral me permite realizar todas mis actividades?	,226	50	<,001	,860	50	<,001
¿No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana?	,195	50	<,001	,912	50	,001
¿Nunca me llevo tareas laborales a casa?	,234	50	<,001	,864	50	<,001
En fines de semana y vacaciones, necesito terminar el trabajo atrasado	,302	50	<,001	,831	50	<,001
¿Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo?	,255	50	<,001	,793	50	<,001
¿Siento seguridad al realizar las tareas a mi cargo?	,209	50	<,001	,890	50	<,001
¿Me siento tranquilo durante mi jornada laboral?	,190	50	<,001	,892	50	<,001
¿Tengo las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo?	,217	50	<,001	,834	50	<,001
¿Mi puesto de trabajo me proporciona bienestar?	,226	50	<,001	,855	50	<,001
¿Tengo la confianza necesaria para poder alcanzar mis metas?	,241	50	<,001	,833	50	<,001
Sobrecarga de actividad laboral	,211	50	<,001	,857	50	<,001
Desgaste emocional	,161	50	,002	,899	50	<,001
Agotamiento físico	,259	50	<,001	,834	50	<,001
Saturación mental	,178	50	<,001	,899	50	<,001