

## **AFECTACIÓN A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL: CASO FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL GADMA**

IMPACT ON THE QUALITY OF WORKING LIFE; CASE OFFICIALS OF THE ADMINISTRATIVE DIRECTORATE OF GADMA

**Bayas, Nadia.<sup>1</sup>; Salas, Mauricio<sup>2</sup>; Pachucho, Eleana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Km 5 1/2 vía Baños, Ambato, Ecuador

<sup>2</sup>Universidad Técnica de Ambato, Av. Los Chasquis y Río Payamino, Campus Huachi, CP 1801334, Ambato-Ecuador, vanebayas@gmail.com

### **RESUMEN**

*El objetivo principal de este estudio fue observar la afectación a la calidad de vida laboral, caso funcionarios de la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato. Metodológicamente se procedió a realizar un análisis que corresponde a un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal, para ampliar los resultados obtenidos provenientes del mismo con el uso del **método** ISTAS 21 (CoPsoQ) instrumento para la prevención de los riesgos psicosociales, para los puestos o cargos de la dirección administrativa. Se concluyó que en relación a la calidad de vida laboral los puestos que presentan riesgos psicosociales en un gran porcentaje son los que menor calidad de vida laboral tienen, tanto en condiciones objetivas y subjetivas, es decir, entorno del trabajo, ambiente laboral, funciones, normatividad, procedimientos, reglamentación, organización del trabajo, horarios, sueldos, jornadas de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, contenido del puesto, así como las experiencias y percepciones individuales y colectiva. La calidad de vida laboral es un factor clave en el ámbito personal, social y laboral de los colaboradores, los diversos factores del trabajo afectan directamente la calidad de vida en el trabajo, como la supervisión, las condiciones de trabajo, la remuneración, los beneficios y las características del cargo, porque incide en la parte organizacional, ambiental y del comportamiento, considerando la eficiencia, la capacidad, disponibilidad de los trabajadores y sus expectativas sociales.*

**PALABRAS CLAVE:** *Calidad de vida laboral, ISTAS21 (CoPsoQ), Funcionarios públicos, Riesgos psicosociales, Talento humano, Gadma.*

### **ABSTRACT**

*the main objective of this study was to observe the impact on the quality of working life, in the case of officials of the Administrative Directorate of the Autonomous Decentralized Government of the Municipality of Ambato. Methodologically, an analysis was carried out that corresponds to a non-experimental design, with a quantitative and cross-sectional descriptive approach, to extend the results obtained from it with the use of*

---

Recibido: 15 de julio de 2018

Aceptado: 18 de noviembre de 2018

Publicado como artículo científico en Revista de Investigación Enlace Universitario V(17), 30-39

*the ISTAS 21 (CoPsoQ) method for the prevention of psychosocial risks, for the positions or positions of the administrative direction. It was concluded that in relation to the quality of working life, positions that present psychosocial risks in a large percentage are those with the lowest quality of working life, both in objective and subjective conditions, that is, work environment, work environment, functions, regulations, procedures, regulations, work organization, schedules, salaries, work days, development opportunities, job security, job content, as well as individual and collective experiences and perceptions. The quality of working life is a key factor in the personal, social and work of employees, the various factors of work directly affect the quality of life at work, such as supervision, working conditions, remuneration, benefits and the characteristics of the position, because it affects the organizational, environmental and behavioral aspects, considering the efficiency, capacity, availability of the workers and their social expectations.*

**KEYWORDS:** *Quality of working life, ISTAS21 (CoPsoQ), Public officials, Psychosocial risks, Human talent, GADMA.*

**DOI:** <https://doi.org/10.33789/enlace.17.38>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación trata el tema de calidad de vida en el caso funcionarios de la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato. En el trabajo se da una intervención estructural del desarrollo organizacional. Se desarrollará el tema, abarcando desde sus orígenes, evolución, elementos y características del mismo, el tema expuesto en el presente trabajo es de actualidad, y su aplicación se da en las organizaciones que han puesto en práctica el desarrollo organizacional.

En la actualidad, los cambios que se ha dado en la nueva economía están reestructurando el ambiente laboral, el fenómeno de la globalización ha generado un gran nivel de competencia internacional. Así, se han desarrollado diversas investigaciones vinculadas a diversos factores humanos relacionados al ambiente laboral que puedan estar influyendo en el rendimiento de los trabajadores para el desarrollo efectivo de las instituciones, industrias u organizaciones.

Es evidente que la calidad de vida laboral de los funcionarios del GAD está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo. Estas, son de cualquier característica que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador o funcionario del municipio.

La metodología para esta investigación fue estructural-

ada en fases para la consecución de sus objetivos y sistematización en el manejo de la información, utilizando el método ISTAS21 (CoPsoQ) para identificar los factores psicosociales que se determinan en los funcionarios del departamento en estudio, se supone considerar a dicha calidad de vida como dinámica en una organización del trabajo o institución. Este proceso debería mantener, agrandar el bienestar psíquico del trabajador, significando el aumento en el rendimiento. Por ende, este trabajo tiene dos destinos que pueden llegar a ser completamente opuestos como para dirigirse hacia la desgracia, o por el contrario llegar a alcanzar una mejora en la salud y en la identidad personal de cada uno de los miembros del departamento.

Los resultados que se obtienen en el tema de investigación de la calidad de vida laboral son de individuos con menor calidad de vida ellos tienen estrés tanto en condiciones objetivas y subjetivas en el entorno del trabajo, ambiente laboral, funciones, normatividad, procedimientos, reglamentación, organización del trabajo, horarios, sueldos, jornadas de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, contenido del puesto, así como las experiencias y percepciones individuales y colectivas.

## DESARROLLO

### La calidad de vida laboral

El término calidad de vida laboral tuvo sus orígenes

en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD (Granados P, 2011). Además, el término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas (Vélez, 2011)

Existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar la definición de la CVL, más esta serie de factores dificultan, e impiden que haya un consenso en cuenta a esta (Granados P, 2011).



Fig 1: Efectos de la calidad de vida laboral

Fuente: Adaptado de (Ardila, 2003)

En la actualidad hablar de calidad de vida laboral va más allá que hablar solo de trabajo, un empleado que se identifique con su trabajo también se identifica con su calidad de vida dentro y fuera de él, tanto es así que hay empleados que motivados por la razón que desempeñan se reúnen con pares similares luego del trabajo en un café o cualquier otro sitio de reunión clandestino para hablar de temas laborales. El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicio, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laborales (González, Pilar., Peiró, José y Bravo, 2006).

El Trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta (González Rodríguez, 2006). Más sin embargo las estructuras empresariales tienen ciertas similitudes en niveles jerárquicos y formas organizacionales. La actividad laboral en organizaciones formales cuenta con una estructura definida, asigna roles a las personas, establece horarios y determina las actividades a realizar, condiciones en las que se han de llevar a cabo, las tecnologías y recursos disponibles para ello, de tal forma que se logren los objetivos perseguidos de forma más eficaz y eficiente (González, Pilar., Peiró, José y Bravo, 2006).

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos (Chiang Vega y Martínez, 2009). Las definiciones dadas al término de la calidad de vida laboral han sido muchas y variadas en función del énfasis que se da a los distintos objetivos generales (González, Pilar., Peiró, José y Bravo, 2006). Empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este ámbito, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los trabajadores según los objetivos de la empresa, y contemplan la atracción y retención de los mejores talentos (Chiang Vega y Martínez, 2009).

Cada vez con más frecuencia, las personas esperan que sus trabajos les permitan un mayor uso de las habilidades y competencias adquiridas a lo largo de su formación, una mayor satisfacción laboral intrínseca, y les permita desarrollarse como personas, además de proporcionales la oportunidad de obtener una serie de compensaciones materiales psicológicas y sociales (González, Pilar., Peiró, José y Bravo, 2006). El fenómeno de la globalización ha generado un gran nivel de competencia internacional (Granados P, 2011).

Se torna complicado definir qué es la calidad de vida laboral, ya que este concepto se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral (Granados P, 2011).

Muchos de los autores estudian las variables del entorno laboral, mientras que otros las características personales de los individuos (Chiang Vega y Martínez, 2009). Es por ello que se ha llegado a hacer una clasificación de los indicadores; indicadores individuales, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales.

Este es un campo de trabajo que lleva varias décadas, e incluso ha influido en el contexto de la salud a nivel internacional (Organización Mundial de la Salud) (Ardila, 2003).

### Indicadores de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral para efectos de estudio y análisis puede medirse una vez establecidos indicadores que reflejen la dinámica de las mismas. Se han separado los aspectos objetivos de la calidad de vida (indicadores sociales) y los aspectos subjetivos o percibidos. Podríamos enunciar que los principales factores que se tienen en cuenta en el estudio de la calidad de vida son los siguientes (Ardila, 2003):



Fig 2: Indicadores de la calidad de vida laboral

Fuente: Adaptado de (Chiang Vega y Martínez, 2009)

Conscientes de la dificultad que entraña el desarrollo de un instrumento de medida, el primer paso de este estudio fue considerar la existencia de cualquier instrumento que pudiera satisfacer la propuesta de medir la calidad de vida en los pacientes desnutridos y que proporcionara información de cómo su estado de nutrición la estaba afectando (Wanden-Berghe, Martín-Rodero, Guardiola-Wanden-Berghe, Sanz-Valero, y Galindo-Villardón, 2012)

En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo (Granados P, 2011)

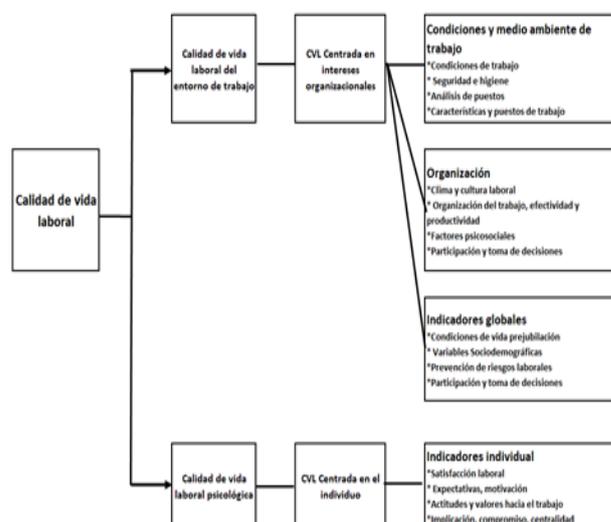


Fig 3: Esquema de la calidad de vida laboral

Fuente: Tomado de (Chiang Vega y Martínez, 2009)

### Factores de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral está influenciada por diferentes factores tanto internos como externos que afectan a la misma positiva o negativamente. El fenómeno de la globalización ha generado un gran nivel de competencia internacional (Granados P, 2011). Los dramáticos cambios que caracterizan la nueva economía están remodelando el ambiente laboral (Chiang Vega y Martínez, 2009).



Fig 4: Principales factores de la calidad de vida laboral

Fuente: Adaptado de (Ardila, 2003)

TABLA 1:

FACTORES ANTECEDENTES Y CONSECUENTES DE LA CALIDAD DE VIDA

Factores antecedentes	Factores consecuentes
Objetivos: CVL como realidad de la	Objetivos: CVL como ajuste persona –
situación laboral del trabajador	puesto de trabajo
Subjetivos: CVL como adaptación subjetiva	Subjetivos: CVL como experiencia
a la situación laboral por parte del trabajador	subjetiva

Fuente: Adaptado de (Granados P, 2011)

La adopción de tecnologías puede mejorar los logros de la empresa en lo que respecta a la protección del medio ambiente y la satisfacción laboral de los trabajadores, aumentando al mismo tiempo la rentabilidad (Chiang Vega y Martínez, 2009). Estas han tomado conciencia de que ni la tecnología ni el dinero podrán garantizarles el éxito, ni la efectividad ante las exigencias de la sociedad mientras no se revalore el principal capital de la empresa: el capital humano (Granados P, 2011).

### Influencia a la calidad de vida laboral

Una vez analizados los factores de la vida laboral es importante considerar la influencia de los mismos

tanto del punto de vista positivo como el negativo en el trabajador. Uno de los hallazgos sorprendentes de las exploraciones tempranas de la pregunta es que las variables estándar de clasificación demográfica o social, por ejemplo, edad, sexo, raza, educación, ingresos, estado civil, etapa del ciclo de vida familiar: muestre solo relaciones modestas, si las hay, con la mayoría de las autoevaluaciones de la calidad de vida (Abbey, 1985).

La influencia a la calidad de vida laboral se refleja en el desempeño y generalmente este tiene sus orígenes en el aspecto psicológico del individuo, es por eso que es importante analizar el punto de vista psicológico desde tres conceptos generales que engloban a otros que son; a) conceptos psicológicos sociales, b) conceptos psicológicos y c) conceptos de calidad de vida como se aprecia en la siguiente Figura:

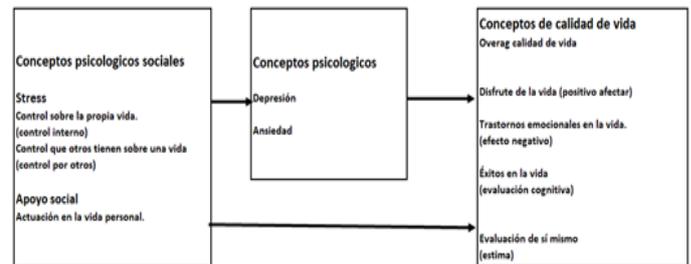


Fig 5: Forma esquemática de vínculos causales entre conceptos sociales, psicológicos, psicológicos y de calidad de vida

Fuente: Tomado de (Abbey, 1985)

La noción clave es que las personas cuyas condiciones de vida reales son cercanas a lo que aspiran evaluarán su calidad de vida mucho más que las personas para quienes existe una gran brecha entre la realidad y las aspiraciones (Abbey, 1985). A medida que los avances tecnológicos se posicionan con fuerza en la vida cotidiana de los individuos también estos se reflejan de manera importante en el trabajo de los mismos teniendo consideraciones importantes como la siguiente, que haya empleos donde el nivel tecnológico es bastante alto y el individuo se moviliza fuera del empleo en niveles tecnológicos bastantes bajos o, el individuo en su vida personal se relaciona con nive-

les tecnológicos bastante altos y en su trabajo el nivel tecnológico es medio o bajo.

El conflicto entre trabajo y no trabajo ocurre cuando las personas creen que los esfuerzos para cumplir con las demandas de los roles de trabajo interferirán con los esfuerzos para cumplir los roles que no son de trabajo, o viceversa (Rice, Fone, y McFarlin, 1992). Los componentes específicos de la ciudad reflejan las influencias sistemáticas de los atributos omitidos en los alquileres de tierras y salarios. Una pregunta importante es si estos efectos específicos de la ciudad deben incluirse en el cálculo de las clasificaciones de calidad de vida (Gyourko y Tracy, 1991). Este constructo multidimensional incluye elementos sobre el funcionamiento general, así como la valoración de la persona de sus experiencias de vida y el bienestar social / emocional (Majnemer, Shevell, Rosenbaum, Law, y Poulin, 2007).

Los entornos tecnológicos tanto del punto de vista laboral como del punto de vista social en la que se desenvuelve el individuo generalmente tienden a generar conflictos internos que muchas veces se reflejan en frustración en la forma de hacer las cosas. Hace referencia a que la empresa tenga en cuenta el hecho de que el empleado tiene necesidades personales y de que el sistema socio tecnológico que brinda la empresa ejerce un alto nivel de importancia para el desarrollo del mismo (Vélez, 2011). Por lo tanto el concepto de calidad de vida debe considerarse dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia con las culturas, las épocas y los grupos sociales (Ardila, 2003).

A partir de ello se busca un cambio en la concepción de organización de trabajo, pasando de una organización jerarquizada a una más flexible, donde el trabajador sea un agente activo y contribuyente al cumplimiento de objetivos institucionales (Vélez, 2011). La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo persigue el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales (Granados P, 2011). Es un concepto am-

plio que incluye no solo el estado de salud, sino también la economía, la educación, el medio ambiente, la legislación, el sistema de salud y las expectativas del propio sujeto (Vélez, 2011).

### **Calidad de vida laboral y estructura organizacional**

La estructura organizacional en función de los niveles jerárquicos estratégico, táctico y organizativo (Koontz y Weihrich, 1990), demandan de ciertos niveles de formación y conocimientos tanto en el campo tecnológico como de formación para el puesto a que se aplica esto generalmente conlleva a conflictos cuando individuos que están a cargo de nivel estratégico y táctico tienen menos formación y conocimientos tecnológicos que los individuos de niveles superiores táctico y operativo según el caso. Esta estructura presenta muchas dificultades, principalmente, dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral (Granados P, 2011). Es desde esta concepción de empresa-trabajador de donde surge la flexibilización laboral como una nueva forma de pensar la organización fortaleciendo la administración empresarial, al controlar tiempos y calidad del servicio brindado por cada trabajador (Vélez, 2011).

Con estas consideraciones nacen los requisitos del manejo de estándares internacionales como son manuales de desempeño adecuados a cada función que permiten a su vez diseñar el perfil del individuo requerido para un puesto según el nivel jerárquico al que se le asigne. El estudio de la calidad de vida laboral constituye uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones debido a que ésta es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas (Vélez, 2011). En la actualidad, las principales compañías están innovando las políticas de calidad de vida en la empresa y sus prácticas para hacerse cargo de las necesidades de todos los empleados (Granados P, 2011). Sin embargo, no siempre los esquemas de formación profesional del individuo garantizan un buen desempeño en el puesto del trabajo. Es así que las empresas deben asumir una nueva responsabili-

dad sobre el desarrollo personal de los trabajadores (Granados P, 2011).

Los estudios de comportamiento organizacional generalmente se restringen a relaciones entre variables independientes y dependientes que están relacionadas con el trabajo (por ejemplo, los efectos de la capacitación o el liderazgo en el desempeño o la rotación) (Rice et al., 1992). Es pues un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo (Chiang Vega y Martínez, 2009).

Suponemos que las interacciones de las personas con su mundo social afectarán a una serie de aspectos psicológicos y sociales, Factores que a su vez afectarán sus propios estados internos de depresión, y la ansiedad, que a su vez afectará su sentido de bienestar. Su objetivo es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que los aspectos sociales y técnicos están integrados y se apoyan mutuamente (Vélez, 2011).

Las diferencias en las condiciones fiscales locales generan diferenciales compensatorios, a través de los mercados locales de tierras y mano de obra, al igual que hemos conocido desde hace tiempo servicios (Gyourko y Tracy, 1991).

Después de haberse satisfecho las necesidades básicas de la población al menos en el Mundo Desarrollado, y al menos entre segmentos considerables de la población en dichos países, era hora de trabajar por mejorar la calidad de la vida (Ardila, 2003).

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El diseño es no experimental con corte transversal, de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo. La población está constituida por 201 servidores públicos de acuerdo con la estructura orgánica del GAD Municipalidad de Ambato, con respecto al departamento administrativo, que laboran constantemente y figuran en los reportes nominales de dicha institución objeto de estudio. La conformación de la muestra según

la dirección o unidad está distribuida de la siguiente manera; el administrativo se refiere 1%, compras públicas 5%, atención ciudadana 14%, servicios generales y mantenimiento 76% y administración de bienes 3%. Para la medición se aplicó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) desarrollado en el año 2.000 por un equipo de investigadores Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca y la adaptación al estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para

la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta. En este estudio se utilizó la versión media. Este instrumento identifica y mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo La fiabilidad de los instrumentos de medida se estimó mediante el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach, teniendo en cuenta que cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor será la consistencia interna del cuestionario (Wanden-Berghe et al., 2012). El cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ) consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de "tipo Likert") sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas). El procedimiento para la aplicación de los instrumentos y el levantamiento de información, se lo estructuró en fases para la consecución de sus objetivos. En la fase 1; Estudio cualitativo de conceptualización, se realizó la revisión de la bibliografía y estado del arte sobre evaluaciones que han realizado con el método CoPsoQ, en la fase 2; reestructuración y acondicionamiento de instrumentos basándose en los hallazgos de la primera fase, se analizó si las preguntas formuladas en el método, eran representativas del constructo poder evaluar correctamente la posible afectación de la calidad de vida, en la fase 3; se diseñó un estudio prospectivo multicéntrico con la participación de los 201 funcionarios, se establecieron grupos para la evalu-

ación según lo que sugiere el ISTAS21 (CoPsoQ) para la recolección y análisis estadístico de datos con-  
 máximo 25 agrupando entonces los departamentos: fuerden con los objetivos de la investigación. Se es-  
 administrativo, compras públicas administración de tableció la validez de criterio, mediante correlaciones  
 bienes, con un total de 25 individuos en un primer entre las dimensiones exploradas y el resultado de los  
 bloque, atención ciudadana en un segundo bloque parámetros de afectación a la calidad de vida. La va-  
 con 25, luego 4 restantes insertados en otro bloque, lidez de constructo se hizo mediante análisis factorial  
 finalmente, servicios generales y abastecimiento con 7 exploratorio. Para la obtención de los factores se em-  
 bloques con un promedio de 23 personas incluyendo pleó el método de Análisis de Componentes Princi-  
 los 4 restantes de participación ciudadana. Estas fases pales (ACP) con rotación.

para la recolección y análisis estadístico de datos con-  
 fuerden con los objetivos de la investigación. Se es-  
 tableció la validez de criterio, mediante correlaciones  
 entre las dimensiones exploradas y el resultado de los  
 parámetros de afectación a la calidad de vida. La va-  
 lidez de constructo se hizo mediante análisis factorial  
 exploratorio. Para la obtención de los factores se em-  
 pleó el método de Análisis de Componentes Princi-  
 pales (ACP) con rotación.

## RESULTADOS

TABLA 2  
 DESCRIPTIVO CALIDAD DE VIDA

Descriptivos		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
calidad de vida	ADMINISTRATIVODIRECCIÓN	2	0,6260	0,05374	0,03800	0,1432	1,1088	0,59	0,66
	ADMINISTRATIVOCOMPRA SPÚBLICAS	7	0,8063	0,02984	0,01120	0,5789	0,6337	0,56	0,66
	ADMINISTRATIVOSERVICIOS GENERALES	84	0,4932	0,09522	0,01039	0,4725	0,5139	0,28	0,76
	ADMINISTRATIVO BALCÓN DE SERVICIOS	16	0,5610	0,12114	0,03029	0,4964	0,6256	0,35	0,69
	ADMINISTRATIVO ACTIVOS FIJOS	5	0,5458	0,15996	0,07153	0,3472	0,7444	0,40	0,80
Total		114	0,5143	0,10495	0,00983	0,4948	0,5338	0,28	0,80

TABLA 3  
 ANOVA DE UN FACTOR CALIDAD DE VIDA  
 ANOVA de un factor

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
calidad de vida	Inter-grupos	0,161	4	0,040	4,062	0,004
	Intra-grupos	1,083	109	0,010		
	Total	1,245	113			

Fuente: Resultados en Spss del ISTAS21 (CoPsoQ)

Luego se generó la tabla ANOVA de un factor de calidad de vida, donde el valor de significancia es de 0.004 que es menor que el nivel de significancia utilizada en este estudio de 0.05 o 5%, por lo tanto, la prueba es válida, concluyendo que existe diferencias significativas en el riesgo psicosocial debido a la influencia de los cargos que se encuentran en cada unidad que conforman el departamento administrativo.

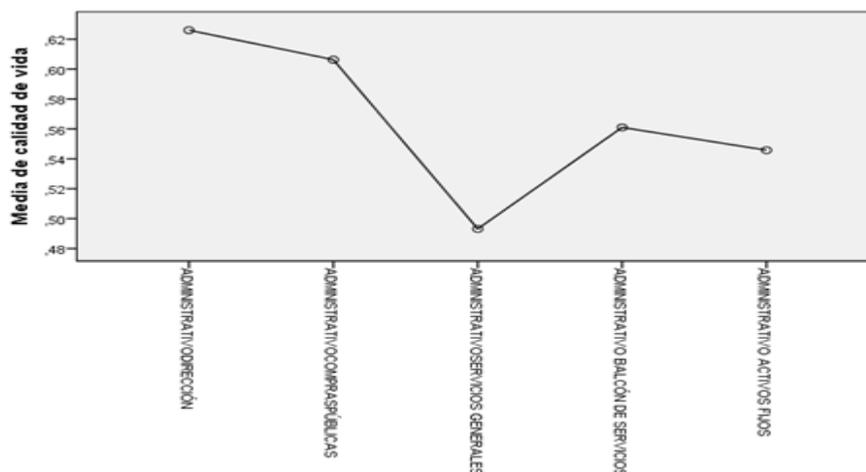


Fig 6 Gráfico de las medias Calidad de Vida

Por otro lado, existe baja calidad de vida laboral en los servicios generales administrativos, este puesto de trabajo presenta un alto riesgo psicosocial, por supuesto, tener menor calidad de vida se debe a condiciones objetivas y subjetivas, como el entorno del trabajo, ambiente laboral, funciones, normatividad, procedimientos, reglamentación, organización del trabajo, horarios, sueldos, jornadas de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, contenido del puesto, así como las experiencias y percepciones individuales y colectivas. Por lo tanto, la calidad de vida laboral tiene una relación directa con los riesgos psicosociales.

### **DISCUSIÓN**

La calidad de vida laboral posee condiciones relacionadas con el medioambiente físico, tecnológico, contractual y productivo dentro del cual se resalta al trabajo como factor predominante, se considera que las personas que trabajan en turnos rotativos o largos turnos presentan dificultades en su relaciones familiares, sociales e incluso profesionales; sumado a las consecuencias en la salud como la fatiga, insomnio y alteraciones del sistema nervioso, afectando éstas la condición de vida laboral de los trabajadores. Según los autores (Granados, 2011), (Vélez, 2011), (González, Pilar., Peiró, José y Bravo, 2006), que hablan de la condición de vida laboral, la cual, describe la preocupación que debía suscitar en toda organización, el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas, actualmente hablar de calidad de vida laboral va más allá que hablar solo de trabajo, un empleado que se identifique con su trabajo también se identifica con su calidad de vida dentro y fuera de él.

### **CONCLUSIONES**

La calidad de vida laboral de los funcionarios del GADMA, evidencia más afectación en el personal que tiene puestos de mayor rotación. La tendencia es que el área de dirección administrativa conjuntamente con el área de talento humano pueda medir el impac-

to en la productividad de estos puestos, para que no ocasione cuellos de botella en los procesos y subprocesos siguientes a estos, el crecimiento de la ciudad está provocando muchos cambios en el GAD Municipalidad de Ambato, esto obliga a los trabajadores a depender de estrategias alternativas para adaptarse a las nuevas condiciones, especialmente a las nuevas tecnologías que las instituciones públicas están adoptando, con procesos más exigentes, razón por las cuales se recomienda estudiar a futuro los temas de productividad e impacto en el POA, porque puede ser que los factores que este ocasionando sea algún tipo de resistencia al cambio y miedo a adaptarse a los nuevos escenarios de trabajo público.

Este tipo de estudios se recomienda hacerlo con enfoque no experimental, sin embargo, empezar a experimentar en diferentes escenarios de clima laboral, brindaría a los expertos encargados del talento humano a medir cambios importantes en los servidores públicos, eso sí, con rutas cuantitativas, que permita medir y probar hipótesis de una manera más exacta que ayude a la toma de decisiones de los altos mandos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abbey, A. (1985). Modeling the psychological determinants of life quality (vol. 16).
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista latinoamericana de psicología*, 35.
- Chiang Vega, m. M., y Martínez, k. A. K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y...* (spanish). Empirical study of quality of labor life, four indicators: labor satisfaction, conditions and environment of the work, organization and global indicator, private and public sectors. *Development, application and validation of the instrument.* (English), 8(1), 23–50.

- González, Pilar., Peiró, José y Bravo, M. (2006). Calidad de Vida Laboral. Tratado de Psicología Del Trabajo: Volumen II: Aspectos Psicosociales Del Trabajo, Volumen 2, 2(18), 160–187.
- González Rodríguez, L. (2006). Calidad de Vida laboral. III Conferencia Internacional La Obra de Carlos Marx y Los Desafíos Del Siglo XX, 15–56.
- Granados P, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14, 13. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Gyourko, J., y Tracy, J. (1991). The Structure of Local Public Finance and the Quality of Life. *Source Journal of Political Economy* *Journal of Poltz-cal Economy*, 99(4), 774–806.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (1990). *Essentials of management*. McGraw-Hill.
- Majnemer, A., Shevell, M., Rosenbaum, P., Law, M., y Poulin, C. (2007). Determinants of Life Quality in School-Age Children with Cerebral Palsy. *The Journal of Pediatrics*, 151(5), 470–475.e3. <https://doi.org/10.1016/j.jpeds.2007.04.014>
- Rice, R. W., Fone, M. R., y McFarlin, D. B. (1992). Work non work conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(April 1991), 155–168.
- Vélez, M. A. G. (2011). Calidad De Vida Laboral En Empleados Temporales Del Valle De Aburrá - Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225–236.
- Wanden-Berghe, C., Martín-Rodero, H., Guardiola-Wanden-Berghe, R., Sanz-Valero, J., y Galindo-Villardón, P. (2012). Cuestionario de calidad de vida relacionado con el estado nutricional (CaVEN). *Nutricion Hospitalaria*, 27(6), 1876–1885. <https://doi.org/10.3305/nh.2012.27.6.6025>