



**UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
Y EDUCACIÓN  
Departamento de Psicología

“Relación entre Clima Organizacional, Bienestar Psicológico, Factores de Riesgo Psicosocial y Felicidad subjetiva en funcionarios de una Municipalidad Chilena”

**PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO  
EN PSICOLOGÍA Y AL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICÓLOGO**

**PROFESOR PATROCINANTE Y TUTOR GUÍA  
RICARDO JORQUERA GUTIÉRREZ**

**SEMINARISTAS:  
CONSTANZA ANDREA STOCKLE BARRERA  
ISABEL DEL CARMEN MOLINA ATENAS  
MARÍA ROCÍO OSORIO CAMPILLAY**

**COPIAPÓ, MARZO DEL 2020**

## **Agradecimientos**

*Gratitud infinita hacia mi madre y hermana que fueron el pilar fundamental durante mi proceso universitario, para que, finalmente, pudiera llegar hasta esta instancia. Gracias también hacia mi hija que me otorgó el ímpetu día a día para nunca rendirme. También agradecer a mis compañeras con quienes colaboramos y formamos un trabajo de equipo único y finalmente agradecer a nuestro profesor Ricardo Jorquera Gutiérrez por su inconmensurable dedicación, paciencia además de apoyo hacia nosotras durante el proceso de investigación.*

*Constanza Stockle*

*Quiero expresar mis más profundos agradecimientos en primer lugar a mi madre , a mi padre, y a mis hermanos. En segundo lugar quiero brindarle mi gratitud a mis amigos y amigas, familiares, compañeros, etc., dentro y fuera de esta casa de estudios, y decirles a todos ellos que lo he logrado y que sin su apoyo no habría sido posible. Finalmente quiero rendir homenaje a mis compañeras de tesis quienes significaron un pilar fundamental para mi en todo este proceso, y sin dejar de lado a nuestro profesor tutor Ricardo Jorquera Gutiérrez , del cual estaré eternamente agradecida por su gran paciencia, tiempo, comprensión y apoyo hacia nosotras dentro del proceso de investigación, muchas gracias a todos y a todas.*

*María Osorio*

*Quiero agradecer a mis padres quienes fueron los motores más importantes de mi vida para llegar a esta instancia, a mi familia, a cada profesor y profesora, quien me dio una palabra*

*más allá de la academia,mostrandome su lado más humano y bondadoso, entregándome un aprendizaje que llevaré en todo el largo camino profesional que me espera. a nuestro profesor tutor Ricardo Jorquera por su tremenda paciencia y compromiso.También quiero agradecer a la Sra Marlen Guerra por ser un bálsamo que suavizó cada situación difícil sin ella saberlo,entregándome siempre una sonrisa , y a Don Oscar por siempre preocuparse por la situación de salud de mi madre, el cual siempre oro por su cáncer y por la prosperidad de su salud,le agradezco eternamente esas conversaciones apresuradas antes de entrar a mis clases llenas de la sabiduría y cariño que Ud posee.*

*También a cada persona que conocí en mi casa de estudios, a mis compañeras de tesis que me dieron su comprensión y apoyo en los momentos más difíciles y tormentosos de mi vida y que también me dieron las risas y experiencias más hermosas de mi etapa universitaria. a mi gran amiga Kiara Day quien siempre creyó en mis capacidades y que su ayuda fue fundamental para luchar por mis metas y sueños y por último a Alvaro Ramirez quien con su cariño, paciencia y dedicación sentó bases siempre para tener confianza sobre mi, le agradezco cada palabra cómplice, risueña, de reto y enseñanza dentro y fuera de nuestra casa de estudios. El camino nunca fue fácil, sin embargo ahí estuvo el apoyo de todas esas personas incondicionalmente.*

*Isabel Molina Atenas*

## Resumen

La presente investigación es un estudio de tipo transaccional descriptivo correlacional, sobre la relación entre Felicidad, Bienestar Psicológico, Clima Organizacional y Factores Psicosociales en funcionarios de una Municipalidad Chilena. Para ello se utilizó una metodología cuantitativa y un diseño metodológico de tipo no experimental. Los instrumentos utilizados fueron: Escala de felicidad subjetiva de Sonja Lyubomirsky y Heidi Lepper, Escala de bienestar subjetivo de Carol Ryff, Cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad de Miguel Bustamente, Maria Lapo y Maderline Grandon, Cuestionario SUSESO/ISTAS21 traducido al español y adaptado por Salvador Mondaca y por último, se añadió una encuesta sociodemográfica. La muestra estuvo conformada por 410 personas, con total del universo de 52,69% pertenecientes al género masculino, un 47,04% pertenecientes al género femenino y un 0,27% a otros, los cuales pertenecen a 15 direcciones y departamentos de una municipalidad chilena. Los datos fueron analizados a través del Programa Estadístico Para Ciencias Sociales (SPSS), el cual permitió obtener resultados que evidencian que un mejor clima organizacional permite predecir una disminución en la percepción de factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral ( $\beta=-,80$ ;  $p<,01$ ), explicando un 64% de la varianza de esta variable. Por su parte, la percepción de una menor presencia de factores de riesgos psicosociales permitiría predecir un mejor bienestar psicológico ( $\beta=-,22$ ;  $p<,01$ ) y una mayor felicidad subjetiva ( $\beta=-,21$ ;  $p<,01$ ) de los trabajadores, explicando un 5% de la varianza de la primera variable y un 4% de la segunda. Se probaron dos modelos predictivos evidenciándose una mejor bondad de ajuste en el modelo que considera sólo las variables clima organizacional, factores de riesgos psicosociales y bienestar psicológico, excluyéndose la variable felicidad subjetiva. Estos resultados ponen en evidencia el aporte que la gestión de factores de riesgos psicosociales tendrían sobre el bienestar psicológico y la felicidad de los trabajadores. A su vez, que es aconsejable una perspectiva de trabajo concentrada en gestión del clima organizacional para fomentar una disminución de dichos riesgos.

**Palabras claves:** Clima organizacional, Felicidad, Bienestar Subjetivo, Factores Psicosociales, SPSS, Modelo Estructural.

## Abstract

The present investigation is a transactional correlational study on the existing relation among Happiness, Psychological Wellbeing, Organizational Climate and Psychosocial Factors in officials of a Chilean Municipality. This was performed by using quantitative methodology and a non-experimental design framework. The instruments used were:

Subjective Happiness Scale by Sonja Lyubomirsky and Heidi Lepper, Psychological Wellbeing Scale by Carl Ryff, Organizational Climate Questionnaire for Hospitals of High Complexity by Miguel Bustamante, María Lapo y Mardelin Grandon, SUSESO/ISTAS21 Questionnaire (COPSOQ) translated to Spanish by Salvador Mondaca and finally, it was added a socio-demographic survey. The sample consisted of a total universe of 410 people. In terms of gender, 52, 69% male, 47,04% female and 0,27% corresponds to other categories. All of them belonging to the 15 directorates and departments that compose any Chilean Municipality.

Data were analyzed using SPSS 12.0 statistical programme, which enabled obtaining results that demonstrates that a better organizational climate allows to foresee a decrease in the perception of psychosocial risk factors in the employment context ( $\beta=-,80$ ;  $p<,01$ ) which explains a 64% of the variance of this variable. On the other hand, the perception of a lower presence of psychosocial risk factors would predict a better psychological well-being ( $\beta=-,22$ ;  $p<,01$ ) also a higher subjective happiness ( $\beta=-,22$ ;  $p<,01$ ) in workers, explaining a 5% of variance of the first variable and a 4% of the second one. Two predictive models were tested providing evidence of a better goodness-of-fit in the model regarding all the variables except for subjective happiness one. These results demonstrates the contribution that the management of psychosocial risk may have upon the psychological well-being and happiness of the officials. At the same time, it reveals is recommendable a work perspective focused on organizational climate management to foster a diminution of such risks.

**Keywords:** Organizational Climate. Happiness, Subjective Happiness, Psychosocial Factors; SPSS, Structural Model.

# ÍNDICE

## Contenido

<b>1.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>2.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE ESTUDIO</b>	<b>9</b>
<b>3. OBJETIVOS</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Objetivo General</b>	<b>13</b>
<b>3.2. Objetivos específicos</b>	<b>13</b>
<b>4.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b>	<b>14</b>
<b>4.1. Marco conceptual y teórico Clima Organizacional</b>	<b>14</b>
<b>4.2 Antecedentes empíricos de Clima Organizacional</b>	<b>15</b>
<b>4.3 Marco conceptual y teórico de Factores Psicosociales de Riesgo</b>	<b>18</b>
<b>4.4 Marco de antecedentes empíricos de Factores Psicosociales de Riesgo</b>	<b>22</b>
<b>4.5 Marco conceptual y teórico de Felicidad</b>	<b>23</b>
<b>4.6 Antecedentes empíricos de Felicidad</b>	<b>25</b>
<b>4.7 Marco conceptual y teórico de Bienestar Psicológico</b>	<b>26</b>
<b>4.8 Antecedentes empíricos de Bienestar psicológico</b>	<b>29</b>
<b>5.- HIPOTESIS DE INVESTIGACION</b>	<b>31</b>
<b>6. METODOLOGÍA</b>	<b>31</b>
<b>6.1 Diseño de investigación</b>	<b>31</b>
<b>6.2 Definición conceptual y operacional de las variables o dimensiones</b>	<b>32</b>
<b>6.3 Participantes</b>	<b>35</b>
<b>6.4 Instrumentos de recolección de datos</b>	<b>37</b>
<b>6.4.1 SUSESISTAS-21</b>	<b>37</b>
<b>6.4.2 Escala de felicidad subjetiva</b>	<b>38</b>
<b>6.4.3 Escala de Bienestar Subjetivo de Ryff.</b>	<b>39</b>
<b>6.4.4 Cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad en Chile:</b>	<b>40</b>
<b>6.4.5 Encuesta Sociodemográfica</b>	<b>40</b>
<b>6.5 Procedimiento</b>	<b>40</b>
<b>6.6 Plan de análisis de los datos o información</b>	<b>41</b>
<b>6.7 Descripción del software</b>	<b>42</b>
<b>6.8 Descripción de los aspectos éticos</b>	<b>43</b>
<b>7. RESULTADOS</b>	<b>44</b>
<b>7.1 Datos descriptivos de Bienestar Psicológico</b>	<b>44</b>

<b>7.2 Resultados descriptivos de Bienestar Psicológico de acuerdo a las variables sociodemográficas</b>	45
7.2.1 Comparación de Bienestar Psicológico según sexo	45
7.2.2 Comparación de Bienestar Psicológico según edad	47
7.2.3 Comparación de Bienestar Psicológico según Calidad Jurídica de Contratación	52
<b>8.- Datos descriptivos de Felicidad Subjetiva</b>	58
8.1.- Comparación de felicidad subjetiva según sexo	59
8.2.- Comparación de felicidad subjetiva según edad	60
8.3.- Comparación de felicidad subjetiva y Calidad Jurídica	61
<b>9.- Describir y comparar Clima Organizacional de acuerdo a distintas variables sociodemográficas en funcionarios de una municipalidad Chilena</b>	62
9.1.- Datos descriptivos de Clima organizacional	62
9.2.- Clima comparación por sexo	63
9.3.- Comparación de Clima Organizacional y Edad	64
<b>10.1.- Datos descriptivos de Factores de Riesgo Psicosociales</b>	84
10.1.1.- Comparación Factores de Riesgo Psicosociales por sexo	85
10.1.2.- Factores de Riesgo Psicosociales comparado por edad	86
10.1.3.- Factores de Riesgos Psicosociales comparado por la variable sociodemográfica de calidad jurídica de la contratación.	90
10.1.4.- Modelo	96
<b>8.- DISCUSIÓN</b>	102
<b>9.- CONCLUSIÓN</b>	109
<b>10.- REFERENCIAS</b>	110
<b>11.- ANEXOS</b>	118
11.1.- Consentimiento Informado	118
11.2.- Cuestionario de Clima Organizacional	119
11.3.- Cuestionario SUSESO ISTAS-21	121
11.4.- Cuestionario de Felicidad	123
11.5.- Cuestionario de Bienestar	123
<b>11.6.- PREGUNTAS DE CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICAS</b>	125
11.7.- Descripción de Tablas Post-Hoc	125

## 1.- INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encuentra dentro del área de la psicología organizacional la cual es un campo de desarrollo reciente que se basa en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento dentro de la organización. Estudia a la organización como un sistema total que se compromete a mejorar la eficiencia de las organizaciones a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en su estructura. Dentro de la psicología organizacional una de las principales problemáticas a abordar es el de clima organizacional, la cual se describe como el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas entre algunas características. Todo lo anterior ejerce influencia directa en el comportamiento al igual que el desempeño de los individuos (Sandoval, 2004).

El presente estudio es cuantitativo de tipo transaccional correlacional, tiene como finalidad central explorar el ámbito de la psicología organizacional a través de una municipalidad Chilena específicamente de la descripción de las variables Clima Organizacional, Bienestar Psicológico, Factores Psicosociales de Riesgo y Felicidad como también comparar a cada una de ellas con diversos factores sociodemográficos, donde finalmente se genere un modelo entre las variables Clima Organizacional, Bienestar Psicológico, Factores Psicosociales de Riesgo y Felicidad.

La inexistencia de antecedentes acerca del establecimiento municipal sobre algún tipo de investigación dentro de la psicología organizacional es el motivo de principal relevancia en la realización de la investigación de este ámbito de la psicología en dicha institución para que de esta manera una vez obtenido los resultados se pueda realizar un mejoramiento de la eficacia y funcionamiento dentro de la organización.

En el capítulo I se realizará una introducción o presentación general del estudio que se pretende realizar, en el capítulo II llamado definición del problema de estudio se explica el área de la psicología organizacional en la cual se circunscribe la presente investigación, también se explica el problema de estudio donde se describe el contexto formal y político de la municipalidad, estado de investigación del tema dentro de la institución al igual que las

características sociodemográficas del mismo. También en este capítulo se abordarán las variables asociadas al problema, el enfoque teórico epistemológico que sustentará la investigación y tipo de estudio que se realizará al igual que su relevancia. En el capítulo III se presentará el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, para que posteriormente en el capítulo IV se realizará una descripción de la fundamentación teórica que incluye el marco teórico el cual es el segmento de la tesis que contiene de manera sintetizada e integrada de aquellas teorías que dan sustento a la investigación, el marco conceptual donde se delimitan los conceptos principales de clima organizacional, factores psicosociales, bienestar y felicidad los cuales sustentan la investigación y el marco de antecedentes de los mismos el cual es el apartado en que se integran los hallazgos empíricos actualizados que den soporte a problemática planteada.

En el capítulo V se presentarán las hipótesis del problema los cuales son enunciados que adelantan una explicación o relación de fenómenos y que serán contrastados por medio del estudio, posteriormente en el capítulo VI incluye la metodología donde se justifica el paradigma y diseño de investigación, explicación del tipo de estudio a realizar al igual que la descripción del diseño metodológico, definición conceptual y operacional de las variables, procedimiento de recolección o producción de datos, descripción de los instrumentos empleados, plan de análisis de datos de información y finalmente descripción del software para el procesamiento de datos. En el capítulo VII se realizará la descripción de los resultados obtenidos del análisis de datos. En el capítulo VIII la discusión donde se explicarán los resultados obtenidos a partir de la literatura expuesta en el marco teórico e introducción y finalmente en el capítulo IX se presenta la conclusión donde se identifican los alcances como también limitaciones del estudio y propuestas o sugerencias prácticas.

## **2.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE ESTUDIO**

El presente proyecto de seminario de investigación se enmarca en el área de la Psicología del Trabajo o Psicología Organizacional la cual estudia el comportamiento humano en el trabajo. También se preocupa de los factores psicosociales que vive el trabajador, el clima organizacional el cual podríamos definir como los factores tanto internos como externos que posee la organización los cuales incluyen las relaciones interpersonales o afectivas que se expresan en la empresa e influyen en la manera comportamental en los trabajadores (Chiavenato, 1999).

Esta área de la psicología también ha generado subramas como la psicología de la salud ocupacional.

“Esta aproximación pone el énfasis, a diferencia de los enfoques tradicionales anclados en los aspectos negativos de la conducta humana, en cómo potenciar la calidad de vida laboral y organizacional a través del desarrollo de las fortalezas de los empleados y de un funcionamiento organizacional saludable”. (Vicente y Berdullas, 2008, p.1)

El estudio se encuentra inserto en un establecimiento municipal los cuales son organismos que funcionan de manera autónoma a través de los recursos estatales que, a su vez, se rigen por la ley orgánica constitucional de municipalidades que otorga las directrices por la cual se guían competencias, planificaciones, organización de recursos e instituciones de apoyo de las municipalidades del país y el marco a las políticas de estado vigentes (Ministerio del interior, 2006).

La propuesta nace por la inexistencia de antecedentes acerca del establecimiento municipal sobre algún tipo de estudio del ámbito de la psicología organizacional por lo que resulta relevante realizar un estudio el respecto de este ámbito para el mejoramiento de la eficacia y funcionamiento dentro de la institución.

En cuanto a las variables a abordar, sus comienzos radican en la década de los setenta, época en la cual emergió un periodo de crisis a nivel social, económico y político por lo cual surgió la necesidad de formular el movimiento “calidad de vida en el trabajo”, donde el capital humano, las prácticas y estrategias organizacionales son puestos en el centro de la atención (Extremera, 2016).

En relación a la indagación histórica y social de la psicología ocupacional, dicho concepto nace en los años noventa en Estados Unidos para justificar la nueva extensión compuesta por la psicología ocupacional como también la psicología clínica con su respectiva participación en la salud pública, aunque sus raíces parten desde el siglo XX (Salanova, 2009). La psicología ocupacional se nutre de

aspectos negativos que derivan en estrés y aspectos positivos relacionados al bienestar los cuales influyen en el origen del rendimiento dentro del trabajo o fuera de él (Salanova, 2014). Uno de los principales aportes en cuanto al estudio de factores de riesgo psicosociales fue el trabajo titulado “los factores psicosociales en el trabajo; reconocimiento y control” en 1984, donde se plantea que el problema se acarrea desde 1974, donde la Asamblea Mundial de la Salud realiza un llamado a documentar los efectos de los factores psicosociales en la salud de los empleados (Salanova, 2014).

Debido al creciente interés de investigar en relación a los problemas generados producto del estrés laboral, nacen áreas enfocadas a la prevención de factores psicosociales en el trabajo. Según Gilmonte (2010) los factores psicosociales son estados actuales que afecta un determinado rol profesional de trabajo, incidiendo en el avance o retroceso de la tarea que además en conjunto con el clima global afectan al crecimiento laboral y aspectos de salud. Cuando los factores anteriormente mencionados alteran negativamente el progreso del trabajo y la calidad de vida del funcionario se les da el nombre de factores de riesgo psicosocial. Los riesgo psicosociales son aquellos factores psicosociales que adoptan de diversa forma valores hostiles que pudiesen incidir negativamente a la salud y seguridad de los funcionarios como también al desarrollo de la tarea, que afectan a la organización, contenido del trabajo y logro de la tarea (Meliá et al., 2006).

Para Colligan y Higgins el estrés se expresa en forma de modificaciones en el estado de mental o físico de una persona respondiendo a posturas que implican una amenaza. Con base a lo anterior, situado en el contexto laboral, se produce una relación entre demandas percibidas y las herramientas que posee la persona con sus características individuales ante lo cual se vuelve necesaria la acción y postulación de variados modelos interventivo donde distintos autores formulan concepciones sobre teorías explicativas del estrés (Hermosa & Perilla, 2015).

Estos factores impactan afectando el bienestar físico, psicológico y social de la vida. La Organización Mundial de la Salud redefine el concepto de salud dándole importancia al bienestar físico, mental como también social desde el enfoque de la salud positiva. Este concepto se enfoca primordialmente al desarrollo de las potencialidades además del crecimiento personal de los colaboradores. Son las características en favor del desarrollo personal y desafíos existenciales vividos, además las formas de enfrentar desafíos vitales como también logro de metas, nace, así como una idea que explica el desarrollo y manejo positivo en la totalidad de dimensiones que abarcan el área de apreciación personal e interpersonal, la valoración del pasado, la participación del presente y la incorporación para el futuro (Valle-Raleig, 2011).

Posteriormente, Ryff (1989) plantea un modelo integral y multidimensional de bienestar psicológico constituido por 6 dimensiones en total: autoaceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal, control ambiental y autonomía (Valle-Raleig, 2011).

Finalmente, en cuanto al variable clima organizacional surge desde la comparación de la meteorología donde se extrapolan una sucesión de características atmosféricas determinadas que persisten en distintas regiones. Ante lo cual, Clima Organizacional toma significando la totalidad singular de habilidades y procedimientos dentro de la organización que perduran en el tiempo (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008).

En cuanto a la contextualización de Reformas o políticas que rigen a la municipalidad, De acuerdo al artículo 1° Ley N°18.695, la misión de la Municipalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico y social. La municipalidad debe cumplir una serie de funciones en el ámbito de su contexto donde es relevante mencionar, la elaboración, aprobación y modificación del plan comunal de desarrollo, se encarga de la planificación y regulación de la comuna y la confección de plan regulador comunal, se ocupa de la promoción del desarrollo comunitario, además de aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito público, en la comuna, también se dedica a la aplicación de disposiciones sobre construcción y urbanización, se encarga del aseo y ornato de la comuna, y finalmente de la promoción del desarrollo comunitario. (Ministerio Del Interior, 2006).

Al realizar la recolección de información en el departamento de remuneraciones de la Municipalidad de la Región de Atacama un funcionario señaló “la Municipalidad tiene una capacidad de 75 estacionamientos en su interior y una cantidad similar para el público, posee áreas verdes a su alrededor. Dentro de la municipalidad funcionan departamentos como Dirección de Desarrollo Comunitario, Salud, Tránsito, Policía local, Tesorería, Secretaría Comunal de Planificación Comunal, Relaciones públicas como también la oficina del alcalde y oficinas de concejales, etc. Además, cuenta con oficinas correspondientes a los sub departamentos de Garantías Laborales, Capacitación, Prevención de Riesgos, Servicio de Bienestar. En cuanto a la información de las características sociodemográficas de los trabajadores en planta son 164 entre los cuales 91 son mujeres y 73 son hombres, en contrata son 74 entre los cuales 25 son mujeres y 49 son hombres, en honorarios existen 890 en total entre los cuales 425 son mujeres y 465 son hombres y finalmente los honorarios fondos a terceros hay 301 trabajadores en total donde 176 son mujeres y 125 son hombres”. (Anónimo, entrevista personal, 29 de mayo de 2019)

Dentro de la Municipalidad la productividad del trabajador municipal permanece oculta, debido a la dificultad de medir el producto municipal, existe poca disponibilidad de datos sobre las características de los funcionarios del sector. Lo anterior se debe al bajo interés por temáticas locales, evitadas por el centralismo del país que refiere en la opinión pública, medios de comunicación y en la forma de diseñar políticas públicas (Rubilar, 2016).

El tipo de investigación será cuantitativo el cual se caracteriza por medir fenómenos al igual que variables para así obtener correlaciones, análisis estadístico y descriptivos como a su vez reprobación o confirmación de hipótesis de los cuales sus resultados intentan analizar una realidad objetiva libre de interpretaciones tanto subjetivas, como también busca resultados precisos con pretensiones predictivas y la bondad metodológica de lograr la generalización de los resultados (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

Se hará un estudio transaccional correlacional el cual determina si las variables sujetas a estudiar guardan correlación entre ellas expresándose en el aumento o disminución de una variable es coincidente con el aumento o disminución de la otra. En cuanto a la importancia metodológica de nuestra investigación, esta misma nos permite recabar como también procesar la información a través de un método objetivo y confiable utilizando datos estadísticos cuantificables.

Refiriéndonos al aporte práctico, en base al estudio “investigación caracterización del funcionario municipal” que se orienta al estudio detallado de distintos municipios del país se logra obtener como resultado la inexistencia de una política sistemática de recursos humanos, por consiguiente la carencia de un sub-organismos de departamentos de bienestar del personal por lo que estudiar el Bienestar Psicológico dentro de una institución municipal resulta | relevante al momento de evaluar un aspecto ante el cual no se ha establecido dentro de su estructura la importancia correspondiente (Consultora Petquinta, 2016). En cuanto a la contratación a honorarios genera riesgos vinculados a la gestión del recurso humano, al clientelismo político, otros riesgos que se vinculan a los funcionarios, la falta de estabilidad laboral, falta de protección en accidentes o enfermedades y a largo plazo como finalmente el riesgo asociado a la falta de ahorro previsional de los trabajadores (Rubilar, 2016).

En concordancia con el estudio anteriormente mencionado es relevante mencionar la función principal del departamento de control y gestión desde donde surge la propuesta de intervención. El objetivo general de la unidad de Control de Gestión es crear las líneas de intervención a desarrollar desde la administración municipal en el área de desarrollo organizacional de la Ilustre Municipalidad de Copiapó, todo con el fin último de aumentar la calidad de vida en los y las funcionarios/as,

mediante la formulación de estrategias de intervención que permitan en su finalidad un posterior mejoramiento del servicio entregado desde el Municipio hacia la Comunidad. (Ministerio del Interior, 2006). Es así como a través de la información proporcionada en este apartado como investigadoras se realiza la siguiente pregunta que nos servirá como guía de investigación: ¿Existe relación entre bienestar psicológico, clima organizacional y factores psicosociales en funcionarios municipales?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo General**

Describir y comparar la relación entre felicidad, bienestar psicológico, clima organizacional y factores de riesgos psicosociales en funcionarios de una municipalidad chilena.

#### **3.2. Objetivos específicos**

1. Describir Bienestar Psicológico, Felicidad, Clima Organizacional y Factores de Riesgos Psicosociales en funcionarios de una Municipalidad Chilena.
2. Comparar Bienestar Psicológico, Felicidad, Clima Organizacional y Factores de Riesgos Psicosociales de acuerdo a distintas variables sociodemográficas en funcionarios de una Municipalidad Chilena.
3. Generar y validar un modelo que establezca la relación entre Bienestar Psicológico, Clima Organizacional y Factores de Riesgo Psicosociales en una Municipalidad Chilena.

## **4.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **4.1. Marco conceptual y teórico Clima Organizacional**

Al profundizar en el clima organizacional se visualiza que nace principalmente de la idea de que el ser humano vive en ambientes complejos como también de la importancia que posee el individuo en el sistema social u organizacional. Examinando la literatura presente hasta el momento, el concepto de clima organizacional no existe una muestra de la unificación teórica sobre su conceptualización ni metodologías que permitan elaborar una clara definición y distinción, probablemente porque resulta ser un concepto reciente introducido en el año 1960. Las descripciones varían desde factores puramente objetivos hasta atributos subjetivos, lo que ha llevado a que los investigadores se enfoquen más en realizar análisis del aspecto metodológico que a la búsqueda de un consenso en su definición, en lo que si se visualiza un consenso es a su impacto sobre el empleado (García, 2009).

Uno de los autores que describe el clima organizacional a través de un enfoque estructural y objetivo son Forehand y Gilmer, quienes plantean el clima organizacional como el conjunto de características permanentes que describen una organización, además de distinguirla de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman a través de 5 variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. En cuanto a enfoque subjetivo, Halpin y Crofts plantean el clima organizacional como la “opinión” o “spirit”, el cual es la percepción o el significado que el empleado tiene de sus necesidades sociales si se satisfacen, además de si se goza el sentimiento de la labor cumplida. Otro factor importante tomado en cuenta, es la consideración de hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante (Eulalia y Sampedro, 2012).

Existe un tercer enfoque de síntesis sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural como a la vez subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer, quienes plantean que para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización (García, 2009).

Según lo postulado con Litwin y Stinger, las nueve dimensiones que se relacionan individualmente con ciertas características de la organización, son en primer lugar la estructura, la cual es el

sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos en el énfasis en la estructura formal; en segundo lugar la responsabilidad, la cual se describe como el sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe", poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores; en tercer lugar se encuentra la recompensa, la cual es sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho, dando énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo; en cuarto lugar el riesgo, que se describe como el sentido de riesgo y de desafío en el trabajo además en la organización dando énfasis en tomar riesgos calculados; en quinto lugar se encuentra la calidez, que es la percepción de una buena confraternidad general dando énfasis en la prevalencia de la amistad y de grupos sociales informales; en sexto lugar, el apoyo, que es la percepción de la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización dando énfasis en el mutuo apoyo para enfrentar los problema; en séptimo lugar, las normas, que se describen como la percepción de la importancia de las normas y exigencias del rendimiento en el trabajo con énfasis puesto en hacer una buena labor; en octavo lugar el sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista con énfasis en tratar los problemas en forma abierta; y por último, la identidad, que refiere al sentimiento que se pertenece a una empresa, y es un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo específico (como se cita en García, 2009).

#### **4.2 Antecedentes empíricos de Clima Organizacional**

En la revisión de los antecedentes empíricos en el ámbito del clima organizacional relacionado con factores psicosociales, bienestar psicológico y felicidad, primeramente se examinó la literatura en el ámbito latinoamericano, donde se encontró un estudio realizado en el 2018 por Norma Pedraza en tres entidades del estado de Tamaulipas de la ciudad de México, con el objetivo de analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas como también privadas. Es un estudio con enfoque cuantitativo no experimental, de tipo transversal y explicativo con una muestra de 133 personas aplicando estadística descriptiva para su caracterización, utilizando un análisis factorial exploratorio y en la valoración de la relación entre ambos constructos el análisis de regresión. En los resultados se identificaron ocho factores que describen el clima organizacional y confirman la estructura subyacente del modelo de Twin y tringer. En la variable de satisfacción laboral se confirma la propuesta teórica de Warr, Cook y Wall. Tres dimensiones del clima organizacional muestran

relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica desde otros contextos y unidades de análisis (Pedraza, 2018)

También se realiza una revisión de un estudio realizado en la provincia de Guayas de Ecuador que midió la incidencia del clima organizacional y de las actitudes laborales en el comportamiento prosocial de los profesionales la salud, donde se eligió como marco muestral hospitales de mediana y alta complejidad, privados y públicos aplicado a médicos, enfermeras y auxiliares de enfermería como también representativos del sector de la salud. Es un estudio de tipo cuantitativo y transversal, donde muestra cómo las dimensiones clima organizacional y actitudes laborales inciden en el comportamiento prosocial. Se aplicaron tres cuestionarios, todos estructurados en escala Likert de 5 niveles, se aplicó el método de encuesta a una muestra aleatoria de 583 trabajadores de hospitales. Se realizó análisis de factores exploratorio, donde se modeló la incidencia mediante ecuaciones estructurales, y se confirmaron las relaciones mediante análisis de único mediador. Los resultados del análisis de primer orden indican que el clima organizacional incide en forma directa sobre la variable mediadora actitudes laborales y ésta en forma directa sobre comportamiento prosocial, además determina que existe un efecto indirecto del clima organizacional sobre el comportamiento prosocial. El análisis de único mediador confirma que actitudes laborales actúan como mediadora en la relación clima organizacional respecto de comportamiento prosocial (Lapo y Bustamante, 2018).

Por otro lado, en el ámbito del estudio científico chileno, se encontraron diversos estudios. Entre ellos, uno realizado por la Universidad de Concepción, el cual se dedicó a analizar los efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo aplicado en el Liceo Alemán del Verbo Divino, donde se revisan factores de clima laboral y riesgos psicosociales y la manera como estos afectan a la felicidad organizacional. Para lo anterior se midieron tres variables como felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales con sus respectivas dimensiones en una muestra de 107 trabajadores, donde además se aplicaron tres escalas previamente validadas en el medio nacional, y se clasificaron los niveles de felicidad en rangos altos y bajos, igualmente se aplicó modelo probit binomial para establecer las relaciones entre las variables de clima organizacional y riesgos psicosociales. Los principales resultados se asocian a que los altos niveles de felicidad organizacional se explican por trabajos con altos estándares de desempeño, en donde se refuerce positivamente al trabajador y exista flexibilidad con las necesidades familiares. (Carrasco y Díaz, 2016).

Un estudio llevado a cabo por la Universidad Autónoma de Chile en colaboración con el Instituto Chileno de Estudios Municipales y el investigador Héctor Ormeño Campos titulado “Una aproximación empírica al Capital Humano Municipal en Chile” se entrega evidencia con respecto a la productividad de los funcionarios municipales a través de la construcción de una base de datos con información del sistema nacional de información municipal, grados de salario del alcalde y un índice de producto municipal. Se comprueba la hipótesis de un efecto positivo de los funcionarios sobre el producto municipal. Los hallazgos permiten comprobar la hipótesis de rendimientos marginales decrecientes de los funcionarios sobre el producto municipal y un efecto positivo de los profesionales sobre el producto (Ormeño, 2011).

En un estudio desarrollado por Juan Antonio Rubilar de la Universidad de Chile, llamado “análisis de la contratación municipal a honorarios: caracterización de funcionarios y aproximaciones para una discusión en torno a una política de normalización laboral en el marco de la nueva ley”, el cual posee carácter exploratorio-descriptivo en donde se realiza un análisis de la contratación municipal a honorarios caracterizando a los funcionarios dando aproximaciones, busca dar cuenta de las actuales condiciones en que el conjunto de los municipios chilenos dota su estructura de personal, concentrándose en un tipo particular de vínculo laboral denominado contratación a honorarios que se ha convertido en la principal forma de contratación en los municipios del país. Lo anterior, según se pudo concluir, se genera riesgos no sólo para el sistema de administración municipal, asociados entre otros al bajo control de la gestión y el clientelismo político, sino también para las personas contratadas a honorarios asociados, entre otros, a la ausencia de seguros laborales y la incertidumbre previsional. Se aporta además una caracterización a nivel exploratorio de los funcionarios contratados bajo esta modalidad, encontrando altos niveles de motivación y satisfacción laboral, como también una gran cantidad de trabajadores, lo que puede constituir un insumo relevante a la hora de diseñar un sistema o política de recursos humanos al interior de la organización municipal. Finalmente, este estudio buscó contribuir a la discusión en torno a una política de normalización laboral que mejore no sólo las condiciones de los trabajadores a honorarios, sino que permita, a partir de la gestión del personal municipal, mejorar la calidad del conjunto del sistema (Rubilar, 2016).

### **4.3 Marco conceptual y teórico de Factores Psicosociales de Riesgo**

En primer lugar, con relación al origen de los factores psicosociales, cabe destacar que su origen principal es debido al incremento acelerado del proceso de globalización actual, se ha generado un estado de cambio constante que repercute en el día a día. Producto de este proceso anteriormente mencionado, el avance de las tecnologías influye en la construcción del lenguaje y la información que se maneja en general, lo que traspasa el tejido social, cultural y demográfico (Reig-Botella, 2018). Asimismo, en la actualidad el rápido acceso a tecnologías implica como consecuencia una fuerte activación de la economía, interdependencia entre los países, la precisión de la unión mercantil y la relación entre sus distintas esferas. Las nuevas demandas del medio repercuten en la forma en cómo se desenvuelve la vida, donde la complejidad del proceso productivo pudiese ocasionar altos niveles de esfuerzo psíquico. Este esfuerzo afecta a la salud, estabilidad y genera incertidumbre producto del poco control en el trabajo y una creciente inseguridad en proyecciones particulares, lo que genera la necesidad de adaptación generalizada (Reig-Botella & Pantín, 2015). Por ende, en base a lo anteriormente descrito puede decirse que los accidentes laborales se originan en base a la estructura de la organización donde las acciones de directivos, supervisores y trabajadores que conforman el ambiente. Los accidentes surgen en un contexto dado producto de condiciones sociales que afectan la conducta individual (Meliá, 1991). Por otro lado, se entiende que el estrés laboral es un importante generador de patologías, producto de la forma adoptada por la organización según como propicia la conformación de un panorama laboral afectado por los cambios en la distribución del trabajo, la variedad de tareas y la utilización de nuevas tecnologías como también la masificación del trabajo pudieran significar riesgos (Ministerio de Salud, 2017).

El inicio de la investigación sobre factores psicosociales y salud laboral parte en la década de 1970, donde los estudios empíricos comienza a crecer. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1986, existen tres maneras de plasmar el concepto: Factores Psicosociales, Factores Psicosociales de Riesgo y Riesgos psicosociales. Los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo se extrapolan a las relaciones laborales, ambiente laboral, categoría de la organización, capacidad del trabajador y cultura personal en sectores variados. Todas estas características anteriormente mencionadas afectan en la productividad y el gozo laboral (Salanova, 2014).

En cuanto a los primeros pasos de la investigación en Factores Psicosociales tiene base en modelos teóricos tales como la Teoría Social Cognitiva de Albert Bandura donde mediante el

concepto de autoeficacia se observa cómo influyen las convicciones en facultades internas útiles para planificar y realizar la preparación necesaria para generar un matriz de resultados (Salanova, 2014).

León y Jiménez son autores que describen los Factores Psicosociales como componentes influyentes que se manifiestan en el estrés, la calidad y salud tanto física como psicológica (León y Jiménez, 2010). A su vez, los accidentes laborales se originan en base a la estructura de la organización donde van a influir las acciones de directivos, supervisores y trabajadores que conforman el ambiente (Meliá, 1991). Asimismo, se vuelve necesario entender, que mientras los Factores Psicosociales de Riesgo tengan efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en relación al origen del propio riesgo. Los riesgos psicosociales son violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que podrían generar alteraciones del sistema de procesos cognitivos, emocionales y conductuales llevando a la aparición de trastornos mentales de importancia (León & Jiménez, 2010).

Se desprende de la literatura que para facilitar la evaluación de riesgos psicosociales es necesario optar por modelos de intervención que consideren los factores organizacionales, aportando al diagnóstico generalizado para elegir las intervenciones psicosociales más útiles (Peiró, 1999).

Por otro lado, en la misma línea, con el objetivo de aportar realizar un diagnóstico prematuro optando por medidas preventivas a largo plazo, el autor Moncada et al. (2004) plantea una serie de definiciones de las dimensiones de Riesgos Psicosociales utilizadas en el Cuestionario ISTAS-21 como: Doble Presencia, la cual tiene que ver con la compatibilidad que puede darse o no entre la jornada laboral remunerada y con las labores no remuneradas que realizan en su mayoría mujeres dentro del hogar. También se encuentra las Exigencias Psicológicas Emocionales que tienen que ver con las emociones que afectan en los sentimientos y en las relaciones laborales que influyen en habilidades de contención o empatía. Posteriormente se menciona el Apoyo Social que se simboliza mediante conductas de apoyo en el contexto que lo amerite de parte de los compañeros. Finalmente se describe el concepto o la dimensión Calidad de Liderazgo el cual es el rol que tiene la dirección velando por el bienestar de los trabajadores. La mirada desde la salud organizacional indica la importancia de que los líderes y/o cargos de coordinación mantengan una gestión de personas justa, democrática responsable y visibilizada.

Finalmente, existe un consenso de Factores de Riesgo Psicosocial validados para la realidad laboral en Chile, los cuales componen el cuestionario SUSES/ISTAS21 utilizado en el presente. La

Superintendencia de Seguridad Social (2018) propone un listado con un mínimo de factores útiles en el ámbito de Riesgos Laborales los cuales se observan en la tabla 1.

Tabla 1

*Factores de Riesgo Psicosocial validados por el MINSAL*

N°	Factor	Descripción
1	Exigencias Psicológicas en el trabajo	Se refiere principalmente al volumen de trabajo, la presión de trabajo, el ritmo de la tarea, los tiempos para realizarla, y cómo responde el funcionario ante dichos estímulos.
2	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
3	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.
4	Compensaciones	Tiene que ver con el reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar un trabajo. Además incluye la inseguridad contractual.
5	Doble presencia	Preocupación por las tareas del trabajo doméstico y/o familiar que afectan al

		desempeño laboral. Se da mucho más en mujeres que hombres.
--	--	--

Como se muestra en la tabla 1, los Factores de Riesgos Psicosociales que contienen valores desfavorables amenazan negativamente la salud y seguridad, contenido del trabajo y logro de la tarea (Meliá et al., 2006). Por causa de los avances históricos de la sociedad se han formulado cambios estructurales en territorios empresariales, de dirección, gestión de los recursos humanos e integrantes de trabajo lo que ha generado mejoramiento de las competencias en los colaboradores (Salanova, 2014). La identificación clara de los factores psicosociales es necesaria para detectar, prevenir y manejar debidamente posibles problemas que puedan surgir en el mundo laboral.

A partir de lo anterior, Rehm en 1993 crea programas para dar respuesta a estas necesidades donde surgen modelos tales como: El modelo de Ajuste Persona-Ambiente de French, Caplan y Harrison del año 1982 quien propuso que el estrés surge por: la injusticia percibida en relación a las necesidades del trabajador y las contraprestaciones recibidas del ambiente o el puesto como también entre las demandas del puesto y habilidades existentes para dar respuesta a esas demandas. Este modelo propone dos representaciones del individuo la cual es una subjetiva y otra objetiva, la objetiva ve al individuo tal como es mientras que la subjetiva es la percepción que el individuo tiene de sus atributos. De igual forma, el ambiente objetivo incluye los eventos del entorno y sus características independientemente de las personas, mientras que el ambiente subjetivo son situaciones que incluyen la percepción real de la persona.

La relación del individuo y el ambiente está afectada por las construcciones sociales que crecen en el individuo y se perpetúan debido a limitantes en el uso, acceso y procesamiento de la información objetivamente. El estrés se produce debido al desajuste subjetivo persona-ambiente (Monte, 2013).

Por otro lado, el modelo llamado Modelo Causal Psicosocial de los Accidentes Laborales explícita y cuantifica como los aspectos de factor humano más el riesgo aumentan la probabilidad de accidentes laborales. Este modelo se centra en el origen psicosocial de los accidentes al igual que la forma en que factores individuales, grupales, variables de supervisión, dirección y factores de organización confluyen para influir en accidentes laborales (Salas y Meliá, 2004).

En la misma línea, Karasek (1976 y 1979), Johnson (1988) y Theorell (1990), proponen el modelo “Demanda Control Apoyo”, proponiendo el análisis de situaciones laborales donde hay estresores constantes prestando atención a factores psicosociales contextuales y capacidades en el trabajo donde

se opera desde un plano preventivo y activo en salud organizacional. El modelo se basa en conceptos clave tales como las demandas psicológicas, el control en el trabajo y el apoyo social (Vega, 2001). Así mismo, el modelo de “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa” de Siegrist (1996) tiene el fin de conceptualizar las condiciones de riesgos laborales a causa de los desequilibrios entre el trabajo y las retribuciones recibidas. En comparación con el modelo de Karasek, Siegrist reemplaza el control por las recompensas. Además, se infiere que el origen del estrés surge de la asimetría en las compensaciones al no ser posible satisfacer la reciprocidad e intercambio justo. La inestabilidad del estímulo afecta en la autoestima y la autoeficacia sobre la percepción de un estatus social apropiado, modificando la función de regulador emocional al igual que motivador del trabajo, basado en una correlación mutua. Los tipos de recompensa varían de formas distintas: primero, el control del estatus profesional, la estima o aprecio social y, finalmente, el dinero (Monte, 2013).

#### **4.4 Marco de antecedentes empíricos de Factores Psicosociales de Riesgo**

En la revisión de los antecedentes empíricos en el ámbito de los Factores Psicosociales de Riesgos relacionados con Clima Organizacional, Bienestar Psicológico y Felicidad, primeramente, se examinó la literatura desde la visión latinoamericana, donde se encontró un estudio realizado en el 2019 por Delma Bravo en tres establecimientos de la Red de Salud Túpac Amaru en la ciudad de Lima, donde se aplicaron dos pruebas con el objetivo de analizar la relación entre Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional desde la visión de los profesionales de dicho establecimiento. Es un estudio con enfoque cuantitativo no experimental donde utilizan el método hipotético deductivo para su caracterización con un diseño no experimental, transversal, y correlacional. Se utilizó una muestra de 66 profesionales aplicando estadística descriptiva para su caracterización, utilizando estadística inferencial y en la valoración de la relación entre ambos constructos se usó estadística inferencial. En cuanto a los resultados, en la dimensión apoyo social con calidad de liderazgo, se relaciona de manera indirecta y significativa con clima donde la falta de apoyo podría generar un mal Clima. Además, sobre compensaciones, se relaciona de manera indirecta y significativa con clima, posiblemente por la falta de reconocimiento por parte de la institución a los individuos, en esta variable y en apoyo social se confirma la propuesta teórica de Siegrist (Bravo Hoyos, 2019).

Otro estudio realizado a nivel latinoamericano se encontró uno realizado en el 2004 por Sala y Meliá en la Ciudad de Barcelona donde se aplicaron dos pruebas con el objetivo de evaluar los Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una

empresa de transporte público urbano de economía social. Es un estudio con enfoque cuantitativo no experimental, transversal y se utilizó a una muestra al azar de 283 trabajadores. Entre las principales conclusiones y resultados de este análisis se encuentran fuertemente ligadas la experiencia de tensión y los accidentes menores, entendiéndose que la tensión como un generador de accidentes debido a que se relaciona con el conflicto de rol, el tipo de liderazgo, comunicación y a problemas personales ligados a la tensión. Seguidamente de acuerdo con el modelo de los accidentes laborales plantea que el nivel de respuesta de seguridad de la empresa depende del nivel de siniestralidad reflejado en el riesgo. Mediante las pruebas se demuestra una relación significativa negativa entre la respuesta de seguridad de la organización con la de los superiores y compañeros. La evaluación de esta hipótesis con el modelo causal, muestran que mediante los indicadores de accidentes y de riesgos se explican estas variables objetivo (Salas & Meliá, 2004).

En un estudio realizado en el 2014 titulado “Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Percibido en trabajadores de una Empresa Eléctrica en Chile” cuyo objetivo fue determinar la correlación entre Riesgos Psicosociales Laborales y Estrés Percibido, por lo cual se diseñó un estudio descriptivo de alcance asociativo y de corte transversal en el cual participaron 292 trabajadores. Se aplicó el cuestionario SUSESO ISTAS-21, versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido validada para población chilena. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 17.0 donde finalmente los resultados indicaron que todos los factores de riesgos psicosociales estudiados presentan asociaciones estadísticamente significativas con estrés percibido donde destacaron las relaciones de apoyo social y exigencias psicológicas con estrés percibido, así como la relación entre género y doble presencia, antigüedad laboral y trabajo activo, sistema de turno y compensaciones. Se concluyó que los trabajadores evaluados manifiestan que en la medida que aumenta la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo también aumentan sus niveles de estrés percibido con aspectos del contenido y organización del trabajo (Güilgüiruca, Meza y Góngora, 2014).

#### **4.5 Marco conceptual y teórico de Felicidad**

El concepto Felicidad no se ha abordado con la profundidad tanto en el ámbito teórico como empírico debido a la primacía o importancia pragmática del mundo laboral, pese a esto, felicidad ha dejado de ser un concepto abstracto para las ciencias sociales como la Sociología, Filosofía y Psicología acaparando principalmente en esta última mencionada mayor validez en cuanto

dimensiones como definiciones concretas que permiten al concepto felicidad ser considerada como un elemento cuantificable por medio de la psicometría. (Vera y Celis, 2011).

En la actualidad ya es posible ver esta dimensión de manera objetiva, desde la propia psicología como disciplina el nacimiento del estudio de esta variable sigue siendo relativamente nuevo, dentro del área de la psicología clínica, la excesiva atención a la psicopatologización no ha permitido estudiar de manera rigurosa las fuentes de felicidad, bienestar psicológico, las competencias positivas, las fortalezas y las virtudes humanas que hacen que la vida de las personas tenga sentido y “valga la pena vivir” (Ávila Vila & Pascual Faura, 2019).

Dado a aquella carencia de no prestar la adecuada atención a los elementos y recursos positivos del ser humano, la psicología positiva aborda aquella necesidad centrándose en la comprensión de la felicidad, estudiando por primera vez este concepto con un método científico que garantiza comprender la felicidad como un factor objetivo de abordar (Barragán Estrada, Ahmad Ramsés, 2013).

Con respecto al constructo de felicidad, se encontró que no se tiene una definición clara del mismo. Sin embargo, los artículos que intentan delimitarlo, se enfocan únicamente en características principalmente asociadas a los elementos individuales, como es el estudio de los factores biológicos (Acosta y Clavero, 2018).

Quienes se perciben a sí mismos como felices responden de manera adaptativa a experiencias cotidianas, en la toma de decisiones, en la percepción e interpretación de situaciones sociales y en la recuperación frente eventos negativos como el fracaso, lo que permite tener mayor capacidad de resiliencia y manejo de la frustración, teniendo la capacidad cognitiva de poder transformar elementos negativos en recursos (Barragán y Ahmad 2013).

Por otro lado, Alarcón y Reynaldo (2006) señalan que la felicidad tiene dos elementos característicos, el primero de ellos sería el elemento afectivo que posee, o también llamado nivel hedónico, que está relacionado con que la reiteración de emociones positivas y negativas en nuestro campo psicológico, es decir que tanto del tiempo nos sentimos bien o mal. Por otro lado, el segundo elemento tiene que ver con el componente cognitivo de la felicidad, vale decir la valoración a través de nuestros procesos mentales acerca de nuestra satisfacción en la vida.

Por otra parte, según Lyubomirsky (2008, como se citó en Barragán Estrada, Ahmad Ramsés, 2013) define la felicidad como una combinación de “sentir alegría, estar satisfechos, vivir un estado de bienestar y tener la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena”.(p.2342)

Al respecto, Csikszentmihalyi (2009) relaciona la felicidad con un estado de consciencia llamado *Flow* o *fluir*, en el cual nos sentimos cómodos y absorbidos con las acciones que realizamos, este *fluir* depende de dos condiciones, una condición externa, que se relaciona con que tan fácil se nos dan las actividades que nos producen la fluidez, con nuestras propias capacidades, por ejemplo, tocar la guitarra, aprender a patinar, hacer un deporte etc.

La segunda condición que permite este estado es interna y depende de cada persona, el autor lo relaciona a las características innatas de cada individuo.

De una u otra forma, la felicidad es conceptualizada para promover su estudio científico, para poder así, visualizarla como un elemento concreto en las organizaciones con un gran impacto a nivel laboral (Ávila Vila & Pascual Faura, 2019).

Sea de la manera que quiera ser entendida, la felicidad es un aspecto vital para los seres humanos y esta necesidad psicológica debiese ser atendida en cualquier contexto en que nos encontremos.

#### **4.6 Antecedentes empíricos de Felicidad**

Al realizar una revisión de los antecedentes empíricos de la variable Felicidad vinculado con Factores de Riesgo Psicosocial, Clima Organizacional y Bienestar Psicológico, en el ámbito nacional se halló un estudio realizado en el 2018 en Concepción acerca de los efectos de clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo hacia funcionarios de una institución educativa. Se indagó en dichas variables y su impacto en la felicidad organizacional. Para esto se midieron tres variables donde los resultados concluyeron que a mayor felicidad organizacional es mayor el desempeño laboral, por ende, considerar este elemento no es provechoso solo para el individuo en cuestión en torno a su satisfacción vital, sino además a la misma organización debido a que se potencia la eficiencia del trabajador como el compromiso laboral (Díaz et al, 2018).

Por otra parte, también se realiza una revisión de un estudio en Perú del año 2012 en el cual se pretende demostrar cómo es la relación entre la espiritualidad y la felicidad en un contexto laboral. Para lo anterior se tomó una muestra significativa en los trabajadores de una universidad en Lima y se les aplicó el Cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo. Entre los resultados del estudio se presume que los niveles de felicidad y espiritualidad en el trabajo pasan a ser un elemento fundamental que generan un mayor índice de autorrealización, esto también ligado a la presencia de realizaciones significativas y estado civil (Gallegos, 2012).

Otra investigación también realizada en Lima el año 2019 buscó describir la felicidad y el compromiso con la empresa en la generación millennials de una entidad financiera. Para ello se utilizó un diseño correlacional, transversal y dos instrumentos de medición los cuales fueron La Escala de Felicidad de Lima y el segundo la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Con una muestra de 94 personas se obtuvo como resultado una fuerte correlación entre las dimensiones de felicidad con compromiso organizacional, alegría de vivir y satisfacción con la vida. A su vez también se identificó una correlación fuerte entre compromiso organizacional, realización personal y, por último, una correlación moderada entre compromiso organizacional con sentido positivo de la vida (Lanao y María, 2019).

#### **4.7 Marco conceptual y teórico de Bienestar Psicológico**

La autora Ryff (1995) define el concepto de Bienestar Psicológico como el esfuerzo por perfeccionar el propio potencial, caracterizándose como un constructo que representa el nivel de desarrollo psicológico de cada individuo mientras interactúa de forma armoniosa y satisfactoria con respecto a su entorno. Ryff propone un modelo descriptivo del Bienestar Psicológico constituido por seis dimensiones: Aceptación de Sí Mismo, Relaciones Positivas con Otros, Autonomía, Dominio del ambiente, Propósito en la vida y Crecimiento Personal (Ryff y Kayes, 1995).

El estudio de Bienestar Psicológico en los últimos años se ha ampliado con intensidad y entusiasmo, durante buena parte de la historia la psicología se ha enfocado en la psicopatología y las dificultades humanas, lo cual llevó a que se desarrollaran métodos efectivos para tratar diversos trastornos y mitigar el dolor emocional de las personas (Peterson, 2016).

En relación a los conceptos de bienestar subjetivo, contempla aspectos hedonistas y de satisfacción más inmediata. Por otro lado, en cuanto a bienestar psicológico se entiende como un proceso que lleva la persona para potenciar sus habilidades y entregar un sentido más trascendental a su vida (Díaz y Alvarado, 2007).

Por otro lado, como se mencionó en párrafos anteriores, Carol Ryff propone un modelo descriptivo del bienestar psicológico constituido por seis dimensiones: aceptación de sí mismo, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del ambiente, propósito en la vida y crecimiento personal, cada cual entendida como: en primer lugar autoaceptación, autorreferente positiva, no evitando los diversos aspectos de su persona incluyendo acciones pasadas, por otro lado la variable "relaciones positivas con otras personas" que mantiene relaciones con el resto de manera respetuosa, basada en

la confianza y también la capacidad de entregar como también recibir. Otra variable a considerar es la de salvaguardar la autonomía ante las presiones sociales reajustando la conducta en base a estándares personales, luego está “dominio del Entorno” que se relaciona con los recursos para tomar acciones sobre los acontecimientos que van ocurriendo en su vida y en el mundo, creando estrategias para afrontarlos, otra variable “propósito en la vida” que refiere a creencias y pensamientos que le dan a sustento a sus acciones y objetivos, mientras que “crecimiento personal” conserva una visión de su persona en un constante crecimiento y desarrollo dándole apertura a las nuevas experiencias que se avecinan, lo que se transmite a una mejor concepción del Yo (Ryff, 1995).

Del mismo modo, un modelo para entender el bienestar subjetivo es el propuesto por Martin Seligman (2011, como se cita en Gaxiola Romero & Palomar Lever, 2016) denominado “Modelo PERMA” el cual es un acrónimo en el que cada letra es la inicial en inglés de cada uno de los elementos de que componen el bienestar subjetivo, entre las cuales se encuentran emociones positivas, involucrarse, emociones, significado y logró, cuyo significado se explica brevemente a continuación:

Tabla 2

*Modelo “PERMA” de Martin Seligman*

P	Hace relación a las emociones positivas que poseemos, las cuales lógicamente deberían preponderar ante las emociones negativas en nuestro balance afectivo psicológico, lo cual es una característica fundamental para la felicidad.
E	Se entiende a engagement o involucramiento o enganche, a ese estado psicológico donde estamos totalmente en sintonía con la actividad que estamos realizando, y que nos mantiene motivados, logrando así la maximización de todas nuestras facultades mentales y físicas. Está relacionado con las experiencias del <i>fluir</i> , donde la actividad que estamos realizando genera un nivel de bienestar tan satisfactorio que perdemos la noción temporal.
R	Se refiere a las relaciones interpersonales que establecemos, y la calidad de estas mismas, siendo este factor considerado uno de los más relevantes a la hora de hablar de bienestar.

M	Meaning o significado hace referencia a la interpretación y significado que otorgamos a las experiencias y contextos que vivimos en nuestro ciclo vital.
A	El “achievement” o logro, tiene relación con las metas y propósitos de los individuos para su crecimiento personal, algunos autores dicen que entre más logros se cumplan hay mayores niveles de satisfacción y bienestar subjetivo.

Este modelo anteriormente descrito también incluye las fortalezas que poseen los individuos, y como estas pueden potenciar distintas áreas del bienestar, estas fortalezas están relacionadas con capacidades personales que pueden influir sobre nuestra propia capacidad de entender las emociones y las experiencias del fluir, que son factores que promueven la construcción de relaciones más sanas y positivas, la orientación a una meta o propósito en la vida.

Hay una variación del modelo “PERMA” de Seligman que fue realizado en la Universidad Tecmilenio en México, desarrollado en el año 2013, incluye los elementos originales de “PERMA” más dos componentes adicionales: el bienestar físico (compuesto por la buena alimentación, el dormir bien y la actividad física) y la atención plena o mindfulness el cual propone tomar conciencia de nuestras actividades como también de las emociones diarias que generalmente son invisibilizadas por el diario vivir tan apresurado. Por último, también el psicólogo de la Universidad de Harvard Tal Ben-Shahar, propone su modelo SPIRE que también es un acrónimo en inglés y se basa en 5 tipos de Bienestar que constituyen un bienestar integral u holístico del ser humano (Romero & Lever, 2016).

Tabla 3

*Tipos de Bienestar según Tal Ben-Shahar*

S	Del inglés “Spiritual” tiene relación con los aspectos más místicos y trascendentales de la vida, el sentido de la misma y alcanzar estados de plenitud.
---	--

P	Se refiere a “physical” o físico, y es tener una relación equilibrada entre nuestro bienestar físico y cuidar nuestro cuerpo en concordancia con la conexión mental.
I	Se refiere al área intelectual, con relación al constante aprendizaje y nuestra apertura a experiencias del conocer nueva información.
R	Es el bienestar relacional, la cultivación de relaciones interpersonales sanas.
E	Emotional o emoción, es nuestro bienestar emocional.

#### 4.8 Antecedentes empíricos de Bienestar psicológico

En la revisión de los antecedentes empíricos en el ámbito de bienestar psicológico se encontraron diversos estudios chilenos, uno de ellos fue durante el año 2013 en la Universidad de Concepción, Chile, se realizó una investigación sobre personalidad y bienestar Psicológico el cual tuvo el objetivo de conocer la relación del modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff y el modelo de los 5 factores de la personalidad, en el cual se concluyó que los factores de Responsabilidad y Neuroticismo eran los que generaban mayor impacto en el bienestar psicológico (Amalgia,2012).

Por otra parte, un estudio el año 2016, también en Concepción, indagó sobre la influencia de las estrategias de afrontamiento y el apoyo social en el bienestar psicológico en cuidadores informales donde se utilizó una muestra de 194 personas, entre ellas 131 mujeres y 63 hombres, se utilizó el inventario Brief COPE con el fin de evaluar las estrategias de afrontamiento, la Flourishing Scale de Diener para evaluar bienestar psicológico, la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) para evaluar el apoyo social percibido, además de un cuestionario socio-demográfico en el cual se encontró correlación significativa entre la variable de relaciones positivas y apoyo de amigos como predictor del bienestar psicológico (García et al, 2016).

Otro estudio realizado por la Universidad de los Lagos titulado “Bienestar Psicológico y Burnout en profesionales de salud primaria en la región de Los lagos, Chile” cuyo objetivo fue determinar el nivel de bienestar psicológico y burnout de 121 profesionales de salud de la Región de Los Lagos, Chile. Se aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff y el Inventario de burnout de Maslach. El 21% presenta un nivel de bienestar bajo, 25.5% presenta síntomas de burnout, además existe relación positiva entre el nivel de realización personal y el bienestar psicológico ( $r = 0.53$ ,  $p < 0.01$ ). Este

estudio refuerza la necesidad de generar y fomentar acciones de autocuidado entre los profesionales de salud (Véliz-Burgos et.al, 2018).

Por otro lado, en España, un estudio que tuvo como fin analizar el papel del compromiso de los empleados en la administración pública y reflejar qué repercusiones provoca en la institución el grado de involucramiento, tuvo como lineamiento de la investigación se basó en las variables de la satisfacción laboral, la satisfacción por la vida y el bienestar psicológico y, estos mismos se usaron para medir la cantidad de compromiso y su influencia. En cuanto a los resultados de este estudio, se pudo observar que a mayor influencia existe una mayor satisfacción laboral, continuando con satisfacción por la vida y bienestar psicológico. También se pudo observar que las decisiones de los empleados en el trabajo dinámico aumentan su compromiso en este (Mañas et al.2007).

Siguiendo con España en el año 2013, se realizó un estudio que abarca el distanciamiento psicológico y como este genera desconexiones a niveles físicos y psicológicos, para tal propósito se realizó un diseño longitudinal de trabajo y como objetivo primordial fue abordar como el distanciamiento con el trabajo afecta el bienestar, satisfacciones y relaciones interpersonales ligadas a la ansiedad. Para analizar aquello se incorporó un modelo de causalidad recíproca entre el distanciamiento y las variables mencionadas. Los resultados señalan que dichas variables de distanciamiento y de bienestar psicológico poseen una relación de influencia mutua a lo largo del tiempo, lo que abre nuevas líneas de intervención y prevención del estrés en las organizaciones (Moreno-Jiménez & Herrer, 2013).

Finalmente, un estudio del año 2011, en Mendoza analiza los factores psicosociales y de bienestar psicológico que inciden en el desempeño laboral, buscando conocer los niveles de desgastes en base al nivel jerárquico que desempeñan en sus lugares de trabajo. En este estudio se puede observar que el bienestar psicológico se ve en desmedro a medida que el puesto laboral que creen merecer no es correspondido. En resumen, los resultados exponen que en contextos laborales donde los empleados sienten o tienen pocas posibilidades de crecer o escalar en su trabajo, existe un mayor porcentaje de trabajadores afectados en su satisfacción laboral y bienestar psicológico (Aparicio & Marsollier, 2011).

## **5.- HIPOTESIS DE INVESTIGACION**

Las hipótesis sugieren dar una explicación tentativa al problema de investigación principal, ellas se fundamentan a través del marco teórico y se establecen a través de enunciados proposicionales. En este trabajo, se trabaja con hipótesis de investigación y correlacionales estas últimas las cuales especifican las relaciones entre dos o más variables y corresponden a los estudios correlacionales, sin embargo, las hipótesis correlacionales no sólo pueden establecer que dos o más variables se encuentran vinculadas, sino también cómo están asociadas además alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P,2014).

Las hipótesis de investigación se presentan a continuación:

Hipótesis 1: Existe relación entre clima organizacional, felicidad, bienestar psicológico y factores psicosociales en el trabajo.

Hipótesis 2: Existen diferencias significativas entre clima organizacional, felicidad, bienestar psicológico y riesgos psicosociales en el trabajo, en función de variables tales como; edad, sexo y calidad jurídica.

Hipótesis 3: El modelo estructural hipotético entre las variables del estudio muestra una adecuada bondad de ajuste.

## **6. METODOLOGÍA**

### **6.1 Diseño de investigación**

Epistemológicamente se sustenta en una mirada positivista, la cual pretende hallar el conocimiento a través del uso del método científico. Desde esta perspectiva, la ciencia deduce proposiciones relativas a hechos singulares a partir de leyes generales, y deriva las leyes a partir de enunciados nomológicos aún más generales (principios). Una de sus pretensiones más relevantes es la predicción, es decir, procura trascender más allá del solo mero hecho empírico (Bunge,1959).

El estudio adoptó un diseño no experimental transaccional con finalidad correlacional. No se manipularon variables y se pretendió entender cuál era la relación entre un conjunto de variables en

un momento de tiempo dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En particular se analizaron las relaciones de las variables de estudio y se indagaron las diferencias entre bienestar psicológico, clima organizacional, factores de riesgo psicosociales y felicidad, a través de diversas variables sociodemográficas de las y los trabajadores.

El presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo, debido a que para lograr someter a prueba la hipótesis de investigación se deben recolectar los datos numéricos y su análisis estadístico. Distintos autores proponen que la investigación cuantitativa busca definir la fuerza de asociación o correlación de las variables, es decir busca la generalización y objetivación de los resultados mediante una muestra para hacer inferencia a una población de la cual la muestra proviene (Rubén, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2010).

Finalmente se constituye como una investigación aplicada, ya que tiene como objetivo comprobar la correlación de las variables en cuestión para posteriormente dichos datos ser utilizados en el posible mejoramiento de dichos factores. (Rubén, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2010).

## 6.2 Definición conceptual y operacional de las variables o dimensiones

La definición conceptual y operacional de las variables, serán descritas en la Tabla 4.

Tabla 4

### *Operacionalización de variables*

Variable	Tipo de variable	Definición	Instrumento
Clima organizacional	Cuantitativa	Efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las	Cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad cuyas dimensiones son:  Colaboración y buen

		actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización	trato, motivación laboral, iniciativa participativa, desarrollo profesional, apoyo al emprendimiento, equipos y distribución de personas y material, organización y desempeño, estabilidad laboral, comunicación y desarrollo, autonomía y profesionalismo.
Factores psicosociales de riesgo en el trabajo	Cuantitativa	Son los aspectos de factor humano, junto con el riesgo propio de la actividad. Va desde el nivel organizacional hasta el comportamiento individual, la respuesta de seguridad de los directivos y supervisores y la respuesta de seguridad de los	ISTAS 21 cuyas dimensiones son: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, Compensaciones, Doble presencia.

		<p>grupos de trabajo.</p> <p>Los factores psicosociales afectan a la salud de los trabajadores y a los resultados de las empresas bajo la forma de estrés, absentismo, bajas laborales y rotación (Salas &amp; Meliá, 2004).</p>	
Bienestar psicológico	Cuantitativa	<p>Desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, considerando estas últimas como los principales indicadores del funcionamiento positivo.</p>	<p>Escala de bienestar psicológico de Ryff: Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal.</p>
Felicidad	Cuantitativa	<p>Se concibe como una medida general de felicidad subjetiva, evaluando una categoría molar de bienestar como fenómeno psicológico global.</p>	<p>Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky, 2008)</p>
Rango de edad	Cualitativa Ordinal	Edad cronológica de	Cuestionario

		los individuos	sociodemográfico
Género	Cualitativa Nominal	Género o sexo, masculino, femenino u otro.	Cuestionario demográfico

### 6.3 Participantes

El muestreo utilizado es no probabilístico intencional o por conveniencia el cual refiere un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Baptista, 2014). Se realizó una invitación a participar de la encuesta donde se efectuó el estudio, en forma voluntaria y previamente informados. Con relación al universo de la muestra se puede mencionar que al momento de realizarse el presente estudio había 1429 trabajadores en la municipalidad evaluada. De ellos, 164 eran trabajadores de planta, de los cuales 91 eran mujeres y 73 hombres. En modalidad contractual a contrata había 74 trabajadores entre los cuales 25 eran mujeres y 49 hombres. Trabajadores a honorarios habían 890, entre los cuales 425 eran mujeres y 465 hombres. Finalmente, honorarios fondos a terceros eran 301 de los cuales 176 eran mujeres y 125 hombres.

La muestra del estudio quedó constituida por 410 trabajadores. Cuya distribución es la siguiente (Ver gráfico 1,2 y 3).

### GENERO

- Masculino
- Femenino
- Otro

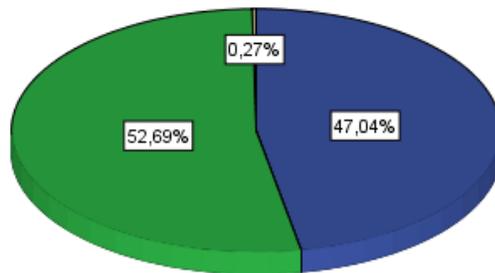


Gráfico 1: distribución de la muestra según edad

Gráfico 2: Distribución de la muestra según edad

### CAL. JURIDICA

- Planta
- Contrata
- Honorario
- Honorario fondos a Terceros

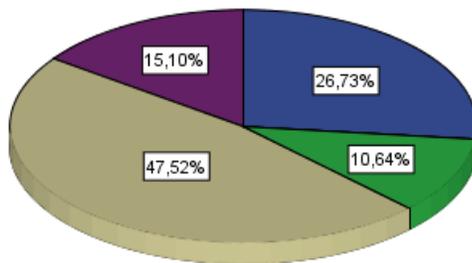
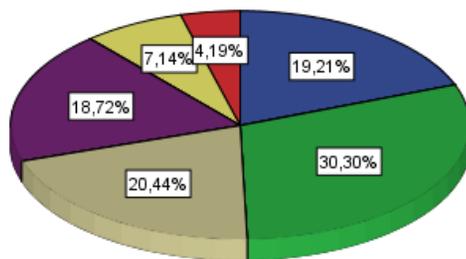


Gráfico 3: Distribución de la muestra según Calidad Jurídica

## EDAD



### 6.4 Instrumentos de recolección de datos

#### 6.4.1 SUSESO ISTAS-21

Debido a la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones, a través de métodos confiables y validados, en el año 2000 surge la creación del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), el cual destaca entre sus colaboraciones la creación de 3 versiones longitudinalmente distintas (versión corta, media y larga), y establecieron valores de referencia para todas sus dimensiones. En el año 2003 se adaptó al español el COPSOQ y los niveles de referencia iniciales se calcularon mediante una encuesta representativa en la población asalariada en la Comunidad Autónoma de Navarra (Moncada Lluís, Llorens Serrano, Font Corominas, Galtés Camps, & Navarro Giné, 2008). El (COPSOQ) un instrumento de medición que recoge información desde los trabajadores, el cual es traducido, validado y estandarizado en español por un equipo del instituto Sindical del trabajo, Ambiente y salud (España), encabezado por el Dr. S. Mondaca, generando en consecuencia el instrumento ISTAS21. Alvarado et.al adaptan y validan en Chile la versión media del cuestionario ISTAS 21 para la población trabajadora. Luego la superintendencia de seguridad social se ocupa de validar a nivel nacional la versión en castellano del COPSOQ, con la colaboración

de la dirección del trabajo, el instituto de salud pública de Chile y la escuela de salud pública de la Universidad de Chile (Alvarado et al., 2012).

El SUSESO ISTAS21, es un instrumento que mide los riesgos psicosociales y presenta un rango de respuesta de tipo Likert de cinco puntos (0 = Nunca; 1 = Solo unas pocas veces; 2 = Algunas veces; 3 = La mayoría de las veces; 4 = Siempre) (Lluís, Llorens & Kristensen, 2014). Además, presenta una adecuada fiabilidad alfa de cronbach en el análisis de consistencia interna en todas sus dimensiones: exigencias psicológicas (alfa = 0,857), trabajo activo y desarrollo de habilidades (alfa = 0,859), apoyo social en el trabajo y calidad del liderazgo (alfa= 0,915), compensaciones (alfa = 0,829) y doble presencia (alfa = 0,644) (Alvarado et al., 2012).

Este instrumento evalúa cuatro dimensiones provenientes de los modelos teóricos revisados anteriormente, donde se agrega una quinta dimensión nominada “doble presencia refiriéndose a tareas sincrónicas realizadas al mismo tiempo (Rubén, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2010). Dichas dimensiones con sus correspondientes subdimensiones son las siguientes: Dimensión “Exigencias psicológicas” (exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones y exigencias sensoriales), dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” (influencia en el trabajo, posibilidad de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo e integración en la empresa), dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” (previsibilidad, claridad del rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, apoyo social de compañeros, apoyo social de superiores, posibilidad de relación social y sentimiento de grupo), dimensión “Compensaciones” (inseguridad y estima), dimensión “doble presencia” (Rubén, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2010).

#### **6.4.2 Escala de felicidad subjetiva**

Cabe mencionar que para medir el nivel de felicidad en los trabajadores se utilizó el *questionario de medición de la felicidad subjetiva*, el cual surge debido a distintos esfuerzos por evaluar globalmente la sensación de satisfacción en los trabajadores. De manera particular, se utiliza la Escala de felicidad subjetiva de Sonja Lyubomirsky y Heidi Lepper (1999). La escala de felicidad subjetiva es una medida global de felicidad subjetiva, que evalúa la opción de bienestar, como un fenómeno psicológico global, considerando el significado de felicidad desde la mirada del encuestado (a) (Lyubomirsky & Lepper, 1999). La escala está compuesta de 4 reactivos con escalamiento tipo Likert,

mostrando un alfa de cronbach, de 0.78 (Vera-Villarroel, Celis-Atenas, y Córdova-Rubio, 2011). La escala va de uno a siete y debe marcarse los valores con mayor representatividad, siendo siete el punto más alto y uno el punto con menor evaluación de los ítems (Ramírez & Fuentes, 2013). Estas afirmaciones y/o preguntas son las siguientes:

- a) En general me considero que no soy una persona muy feliz o soy una persona muy feliz.
- b) En comparación con la mayoría de mis compañeros, me considero menos feliz o más feliz.
- c) Algunas personas son generalmente muy felices. Disfrutan de la vida, independientemente de lo que suceda, obteniendo el máximo beneficio de todo. ¿Hasta qué punto esta caracterización lo describe a usted?
- d) Algunas personas no suelen ser muy felices. A pesar de que no estén deprimidos, nunca parecen tan felices como podrían ser. ¿Hasta qué punto esta caracterización lo describe a usted? (Ramírez & Fuentes, 2013)

#### **6.4.3 Escala de Bienestar Subjetivo de Ryff.**

El presente cuestionario es un instrumento que evalúa con escala tipo Likert los niveles de bienestar psicológico (Villarroel et al., 2016). *La Escala de Bienestar Psicológico* fue desarrollada por Ryff en 1989. La versión original tiene 120 ítems que evalúan el bienestar psicológico desde una perspectiva multidimensional (Vera-Villarroel et al., 2013). Ryff plantea seis dimensiones: la evaluación positiva de sí mismo y la propia vida pasada (autoaceptación); un sentido de crecimiento continuo y desarrollo como persona (crecimiento personal); la creencia de que la propia vida tiene un propósito y un significado (propósito de la vida); el desarrollo y mantenimiento de relaciones de calidad y confianza con otros (relaciones positivas con otros); la capacidad de dirigir efectivamente la propia vida y el ambiente para satisfacer necesidades y deseos (dominio ambiental); y un sentido de autodeterminación personal (autonomía). (Vera-Villarroel et al., 2013). La versión en español fue creada por Díaz et al. (2006) la cual se compone de un total de seis escalas y 29 ítems, donde se debe responder con puntuaciones comprendidas entre 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo (Villarroel et al., 2016). Esta versión de la escala presenta adecuadas propiedades con un alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,83 para las 6 dimensiones (Vera-Villarroel et al., 2013).

#### **6.4.4 Cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad en Chile:**

Para determinar el nivel de clima organizacional dentro de la institución municipal se aplicará la Escala *Questionnaire of Organizational Climate for Hospitals of High Complexity, Chile* (Bustamante, Maza y Avendaño, 2016). La razón para ocupar este cuestionario fue la escasez de instrumentos con validación en Chile destinada a evaluar una población de empleados públicos. Este cuestionario contiene 10 dimensiones con 44 reactivos afirmativos, donde las dimensiones evaluadas son: colaboración y buen trato, motivación laboral, iniciativa y participación, desarrollo profesional, apoyo al emprendimiento, equipos y distribución de personas y material, organización, estabilidad laboral, comunicación y desarrollo, autonomía y profesionalismo. (Bustamante Ubilla, Lapo-Maza, & Grandón-Avendaño, 2016).

El cuestionario contiene una escala tipo Likert de 5 niveles (1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo). El cuestionario presenta un valor de fiabilidad adecuado de la escala total de alfa de 0,89 y una adecuada validez de constructo (Bustamante Ubilla, Lapo-Maza, & Grandón-Avendaño, 2016).

#### **6.4.5 Encuesta Sociodemográfica**

Además, se incorporó una encuesta para recabar datos sociodemográficos y sociolaborales como el género (hombre, mujer, otro), edad y la calidad jurídica del contrato (Planta, Contrata, Honorarios, y Honorarios fondo a terceros).

### **6.5 Procedimiento**

En primera instancia se contactó a la psicóloga encargada de desarrollo organizacional de una municipalidad chilena quien gestionó entre otros la solicitud el permiso de los directores y jefes de la municipalidad para la aplicación de las encuestas.

Las encuestas incluían un consentimiento informado que se especificaba la voluntariedad del estudio, los objetivos y el carácter confidencial de la información recogida en la investigación.

La aplicación de la encuesta se llevó a cabo dentro del periodo de una semana, en donde, por departamento se citó a los funcionarios. Cuando no fue posible esto, se asistió de manera personal a los departamentos de la municipalidad que se encontraban más alejados de su sede central para la aplicación de la encuesta.

## 6.6 Plan de análisis de los datos o información

Tabla 5

*Descripción del plan de análisis de información*

<b>Objetivo</b>	<b>Tipo de análisis</b>	<b>Técnica de análisis de datos</b>
Describir los niveles de bienestar psicológico y felicidad subjetiva en funcionarios de una municipalidad chilena	Descriptivo	Media, desviación estándar.
Describir el clima organizacional en una municipalidad chilena	Descriptivo	Media, desviación estándar.
Describir los factores de riesgo psicosociales en el trabajo en una municipalidad chilena	Descriptivo	Media, desviación estándar.
Comparar el bienestar psicológico, la felicidad subjetiva, el clima organizacional y los factores de riesgo psicosociales	Comparativo	T de Student y ANOVA de un factor,

presentes en una municipalidad chilena de acuerdo a diversos factores sociodemográficos		
Generar y validar un modelo que establezca la relación entre bienestar psicológico, felicidad subjetiva, clima organizacional y factores de riesgo psicosociales en una municipalidad chilena.	Correlacional predictivo	Coeficiente de Correlación de Pearson. Modelamiento Mediante Ecuaciones estructurales

## 6.7 Descripción del software

El software utilizado en la investigación fue el paquete estadístico para las ciencias sociales, cuya abreviación en inglés es SPSS 22, en el cual se trabajó a través de una matriz de datos donde se realizaron los análisis estadísticos en función con los objetivos de investigación propuestos.

Se describirán las escalas y subescalas del cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, el SUSESO ISTAS-21, el cuestionario de bienestar psicológico y Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. Se calcularon las medias y desviaciones estándar de las escalas anteriormente mencionadas, se compararon los grupos a través de diversas variables del estudio, así como las correlaciones lineales entre las dimensiones que componen los instrumentos aplicados.

El modelo para establecer la relación las variables se realizaron a través de AMOS 21 el cual es un software que permite la realización de modelamiento a través de ecuaciones estructurales.

## 6.8 Descripción de los aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos que siguió la investigación, esta se basó en el código de ética profesional del colegio de psicólogos de Chile, el cual el artículo 15 aborda los aspectos éticos de relativos a la investigación en psicología los cuales se describen a continuación:

1. En el diseño y realización de las investigaciones, el psicólogo/a debe considerar las normas y criterios aceptados por la comunidad científica, con el fin de preservar el desarrollo de la psicología como ciencia.
2. En el desarrollo de su trabajo como investigador, el psicólogo/a debe resguardar el bienestar y los derechos de las personas participantes.
3. El psicólogo/a deberá obtener el consentimiento informado, expreso y por escrito de los participantes, en caso que las investigaciones pongan en riesgo su privacidad; particularmente cuando se contemple cualquier clase de registros, filmaciones y/o grabaciones que puedan ser utilizadas en reportes posteriores. Además, cuando sea posible anticipar eventuales efectos no deseados para los participantes, el psicólogo/a deberá informar de los alcances de los mismos y contar con el consentimiento escrito de los participantes con discernimiento, o de los representantes legales cuando corresponda.
4. El sujeto de investigación tiene el derecho de suspender su participación en el momento que así lo estime conveniente. El psicólogo/a, a su vez, debe comprometerse a realizar las acciones que correspondan para paliar posibles efectos no deseados en los sujetos, producto del estudio que se lleva a cabo.
5. Para realizar investigaciones en instituciones públicas o privadas, el psicólogo/a deberá solicitar autorización a la autoridad correspondiente y comunicar a ésta los objetivos, sentido y alcances de las mismas.
6. Cuando la investigación requiera la colaboración de ayudantes de investigación, el psicólogo/a, siempre mantendrá la responsabilidad de ésta, supervisando directamente a sus colaboradores. (colegio de psicólogos de Chile, 1999, p.15)

## 7. RESULTADOS

### 7.1 Datos descriptivos de Bienestar Psicológico

Respecto a Bienestar Psicológico los resultados evidencian que la media más alta corresponde a la dimensión “Propósito en la vida” (M=5,19; DE= ,81) seguido de “Autoaceptación” (M=5,16; DE=,83), mientras que los resultados con una media más baja son para “Relaciones Positivas” (M=4,27; DE= 1,04) seguido de “Autonomía” (M= 4,34; DE= ,90), (Ver Tabla 6).

Tabla 6  
*Estadísticos Descriptivos Dimensiones Bienestar Psicológico*

		Autocepta ción	Relaciones Positivas	Autono mía	Domin io	Crecimient o Personal	Propósito en la Vida
N	Válido	410	410	410	410	410	410
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		5,1648	4,2748	4,3437	4,7446	5,0368	5,1924
Mediana		5,2500	4,2000	4,3333	4,8000	5,0000	5,4000
Moda		6,00	6,00	4,67	5,00	6,00	6,00
Desviación estándar		,83146	1,04291	,90191	,83241	,83625	,81063
Mínimo		1,00	1,20	2,00	1,80	1,00	1,00
Máximo		6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00

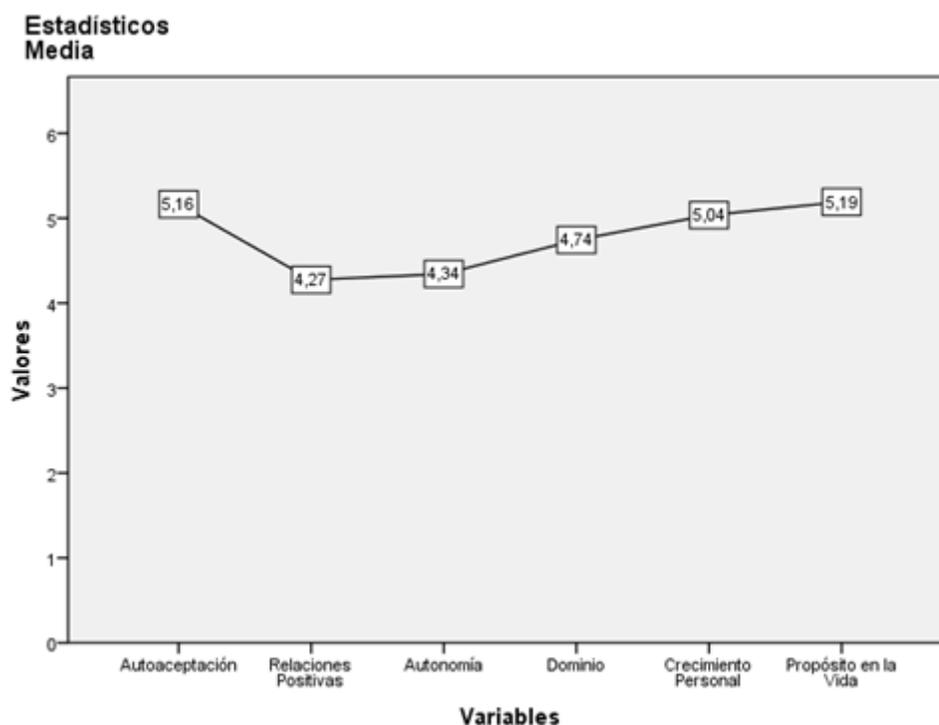


Figura 4: Media Dimensiones Bienestar Psicológico

## 7.2 Resultados descriptivos de Bienestar Psicológico de acuerdo a las variables sociodemográficas

### 7.2.1 Comparación de Bienestar Psicológico según sexo

El contraste de las medias de las dimensiones de bienestar psicológico muestra que no existirían diferencias significativas entre hombres y mujeres en la mayoría de las dimensiones, salvo en relaciones positivas ( $t=-3,14$ ,  $p=0,002$ ) (ver tabla 7). En este caso, el sexo masculino posee una media de 4,14 ( $DE=,98$ ), mientras que el género femenino posee una media de 4,47 ( $DE=1,00$ ), al respecto. En relación a las otras dimensiones es posible señalar que en la dimensión Autoaceptación el género masculino posee una media de 5,21 ( $DE=,73$ ), mientras que el sexo femenino de 5,17 ( $DE=,77$ ). En la dimensión autonomía el género masculino posee una media de 4,33 ( $DE=,91$ ), mientras que el género femenino posee una media de 4,36 ( $DE=,88$ ). En la dimensión de Dominio el género masculino posee una media de 4,73 ( $DE=,82$ ), mientras que el género femenino posee una media de

4,79 (DE=,81). En la dimensión Crecimiento Personal el género masculino posee una media de 4,98 (DE= ,85), mientras que el género femenino posee una media de 5,13 (DE=,80). Finalmente, en la dimensión Propósito de vida el género masculino posee una media de 5,16 (DE=,75) mientras que el género femenino posee una media de 5,27 (DE= ,75).

Tabla 7

*Media y t de Student de Bienestar Psicológico según Sexo*

GÉNERO		N	Media	Desviación estándar	t	p
Autoaceptación	Masculino	175	5,2171	,73402	0,473	0,637
	Femenino	196	5,1798	,77937		
Relaciones Positivas	Masculino	175	4,1480	,98722	-3,141	0,002
	Femenino	196	4,4742	1,00856		
Autonomía	Masculino	175	4,3392	,91996	-0,258	0,796
	Femenino	196	4,3634	,88438		
Dominio	Masculino	175	4,7343	,82425	-0,746	0,456
	Femenino	196	4,7979	,81626		
Crecimiento Personal	Masculino	175	4,9886	,85131	-1,74	0,083
	Femenino	196	5,1386	,80838		
Propósito en la Vida	Masculino	175	5,1634	,75721	-1,435	0,152

Femenino	196	5,2765	,75890
----------	-----	--------	--------

---

### 7.2.2 Comparación de Bienestar Psicológico según edad

Al comparar Bienestar Psicológico con edad, se observan diferencias significativas en las dimensiones Autoaceptación ( $F=3,392$ ;  $p=,005$ ), Relaciones Positivas ( $F=6,213$ ;  $p=,000$ ) y Propósito en la Vida ( $F=3,941$ ;  $p=,002$ ).

Tabla 8

*Estadísticos descriptivos y ANOVA de dimensiones de Bienestar Psicológico según edad.*

		N	Media	Desviación estándar	F	p
Autoaceptación	18-29 años	78	5,1090	,81143	3,392	0,005
	30-40 años	123	5,0569	,86163		
	41-50 años	83	5,2139	,81724		
	51-60 años	76	5,4704	,54309		
	60-65 años	29	5,1580	,55337		
	65 y más	17	4,8382	1,29283		
	Total	406	5,1745	,80772		

Relaciones Positivas	18-29 años	78	4,4808	1,00687	6,213	0,000
	30-40 años	123	4,5720	1,01560		
	41-50 años	83	4,0349	1,00843		
	51-60 años	76	4,2066	1,08807		
	60-65 años	29	3,7103	,77383		
	65 y más	17	3,8588	,86535		
	Total	406	4,2849	1,03788		
Autonomía	18-29 años	78	4,3278	,82753	1,13	0,344
	30-40 años	123	4,4818	,87621		
	41-50 años	83	4,3108	,96665		
	51-60 años	76	4,3184	,96648		
	60-65 años	29	4,0839	,86339		
	65 y más	17	4,2549	,82090		
	Total	406	4,3488	,90173		
Dominio	18-29 años	78	4,8385	,83747	0,943	0,453
	30-40 años	123	4,7686	,84506		
	41-50 años	83	4,6843	,86172		

	51-60 años	76	4,8276	,75712		
	60-65 años	29	4,5466	,79507		
	65 y más	17	4,5647	,91169		
	Total	406	4,7514	,83038		
Crecimiento Personal	18-29 años	78	5,1314	,84777	1,145	0,336
	30-40 años	123	5,0569	,86887		
	41-50 años	83	5,0382	,83883		
	51-60 años	76	5,0976	,71445		
	60-65 años	29	4,8276	,57904		
	65 y más	17	4,7206	1,24650		
	Total	406	5,0445	,83392		
Propósito en la Vida	18-29 años	78	5,0205	,90631	3,941	0,002
	30-40 años	123	5,1224	,84805		
	41-50 años	83	5,3277	,70854		
	51-60 años	76	5,4579	,56362		
	60-65 años	29	5,2052	,60745		
	65 y más	17	4,8118	1,16934		

Total 406 5,2005 ,80187

**Comparaciones múltiples de dimensiones de Bienestar Psicológico según edad (ver anexo tabla 9)**

Al respecto, en el caso de la dimensión Autoaceptación se observan diferencias significativas entre los trabajadores de 51 y 60 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,005$ ), 30 y 40 años ( $p=,000$ ), 41 y 50 años ( $p=,043$ ) y con el grupo de entre 65 y más años ( $p=,003$ ).

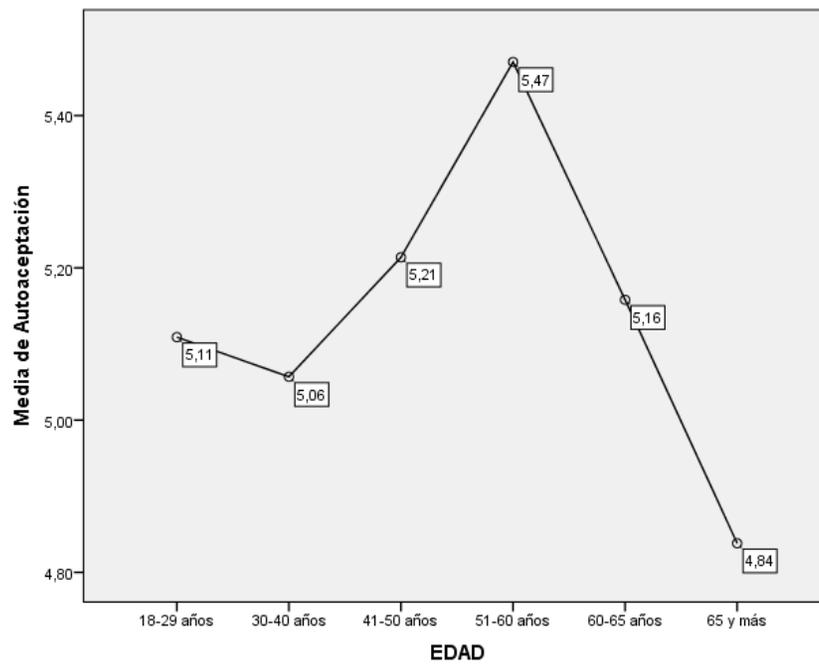


Figura 5

En el caso de Relaciones Positivas se observan diferencias significativas en los trabajadores de edades entre 41 y 50 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,005$ ), 30 y 40 años ( $p=,000$ ). Además, hay diferencias en los trabajadores de edades en los trabajadores entre los 18 y 29 años y trabajadores de edades entre 60 y 65 ( $p=,000$ ) y 65 años y más ( $p=,021$ ). Finalmente se observan diferencias en los trabajadores de edades entre los 30 y 40 y los trabajadores de 51 y 60 años ( $p=,013$ ), 60 y 65 años ( $p=,000$ ) y 65 años y más ( $p=,006$ ).

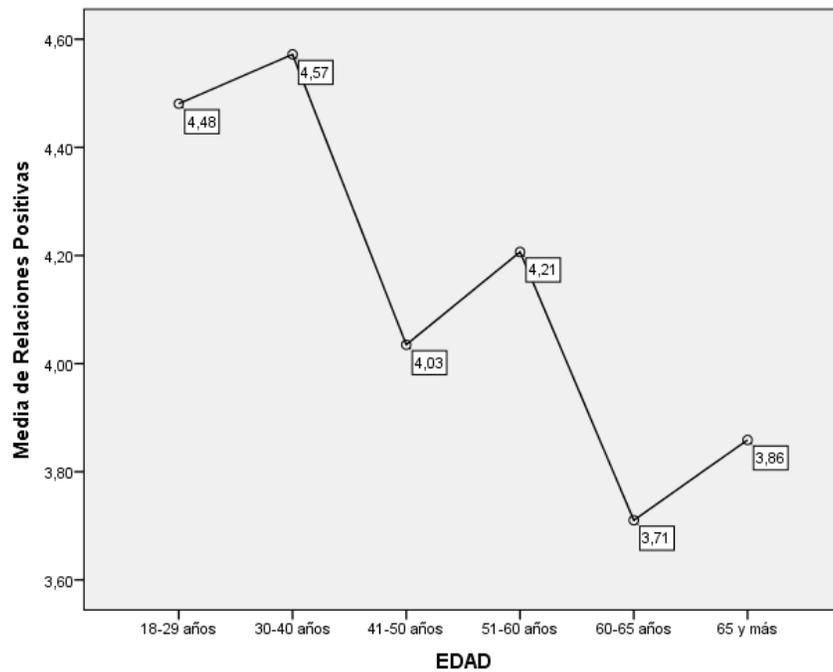


Figura 6

Por su parte, al respecto, en el caso de Propósito en la vida se observan diferencias significativas en los trabajadores de edades entre los 51 y 60 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,001$ ), 30 y 40 ( $p=,004$ ) y en el grupo de 65 y más ( $p=,002$ ). Además, hay diferencias entre los grupos de 41 y 50 y los de 18 y 29 años ( $p=,014$ ), y 65 y más ( $P=,014$ ).

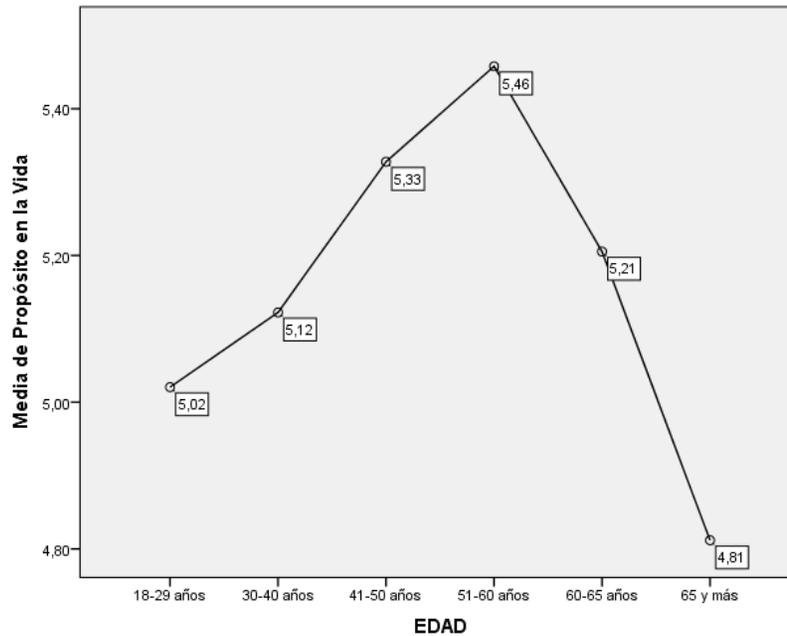


Figura 7

### 7.2.3 Comparación de Bienestar Psicológico según Calidad Jurídica de Contratación

Con respecto a Bienestar Psicológico según calidad jurídica se observan diferencias significativas entre Relaciones positivas ( $F=7,27$ ;  $p=,000$ ) Dominio del entorno ( $F=2,94$ ;  $p=,033$ ) y propósito en la vida ( $F=3,85$ ;  $p=0,01$ ).

Tabla 10

*Media y ANOVA de Bienestar Psicológico según Calidad Jurídica de Contratación*

		N	Media	Desviación estándar	F	p
Autoaceptación	Planta	108	5,3233	,71837	2,185	0,089
	Contrata	43	5,0136	,93275		
	Honorario	192	5,1163	,84979		
	Honorario fondos a Terceros	61	5,2131	,69946		
	Total	404	5,1753	,80828		
Relaciones Positivas	Planta	108	3,9819	,96091	7,273	0,000
	Contrata	43	4,1512	1,13754		
	Honorario	192	4,3438	1,01854		
	Honorario fondos a Terceros	61	4,7098	,98788		
	Total	404	4,2818	1,03560		
Autonomía	Planta	108	4,2056	,96918	1,738	0,159
	Contrata	43	4,2891	,99314		

	Honorario	192	4,4457	,83400		
	Honorario fondos a Terceros	61	4,3831	,90580		
	Total	404	4,3554	,90249		
<hr/>						
Dominio del Entorno	Planta	108	4,6569	,80304	2,941	0,033
	Contrata	43	4,5767	,90101		
	Honorario	192	4,7778	,83794		
	Honorario fondos a Terceros	61	4,9934	,74741		
	Total	404	4,7566	,82861		
<hr/>						

Crecimiento Personal	Planta	108	5,0039	,71780	1,458	0,226
	Contrata	43	4,8837	1,00793		
	Honorario	192	5,0464	,85222		
	Honorario fondos a Terceros	61	5,2131	,81756		
	Total	404	5,0429	,83301		
Propósito en la Vida	Planta	108	5,3662	,67498	3,852	0,01
	Contrata	43	4,9535	1,01965		
	Honorario	192	5,1294	,84682		
	Honorario fondos a Terceros	61	5,3098	,61798		
	Total	404	5,2012	,80258		

**Comparaciones Múltiples Dimensiones Bienestar Psicológico según Calidad Jurídica de Contratación (Ver anexo tabla 11)**

En la dimensión relaciones positivas se evidencia una diferencia significativa en planta con honorario ( $p=,003$ ), planta con honorario fondo a terceros ( $p=,000$ ), Contrata con honorario fondos a terceros ( $p=,006$ ), honorario con planta ( $p=,003$ ), honorario con honorario fondo a terceros ( $p=,014$ ).

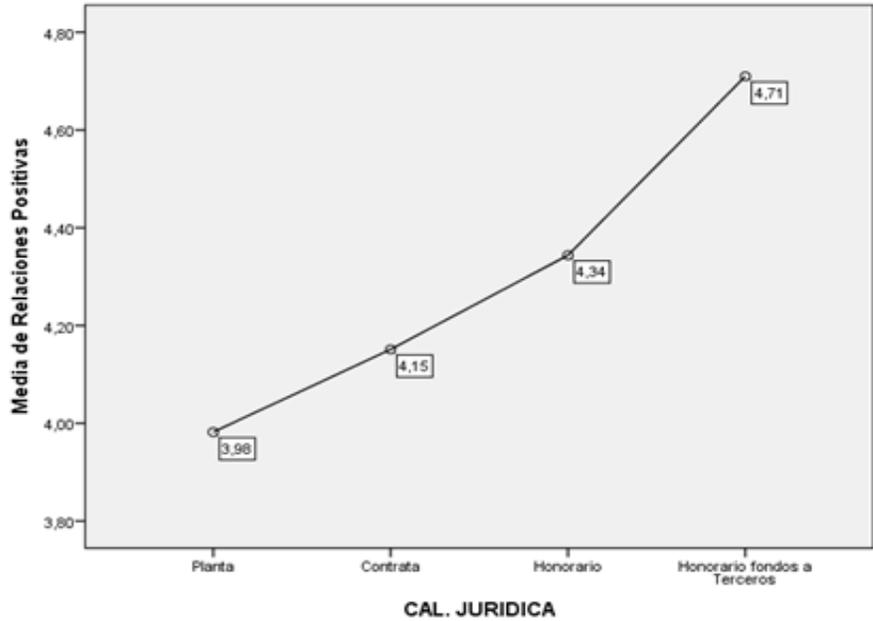


Figura 8

En la dimensión dominio planta con honorario fondos a terceros ( $p=,011$ ), en contrata con honorario fondos a terceros ( $p=,011$ ), en honorario fondos a terceros con planta ( $p=,011$ ), en honorario fondos a terceros con contrata ( $p=,011$ ).

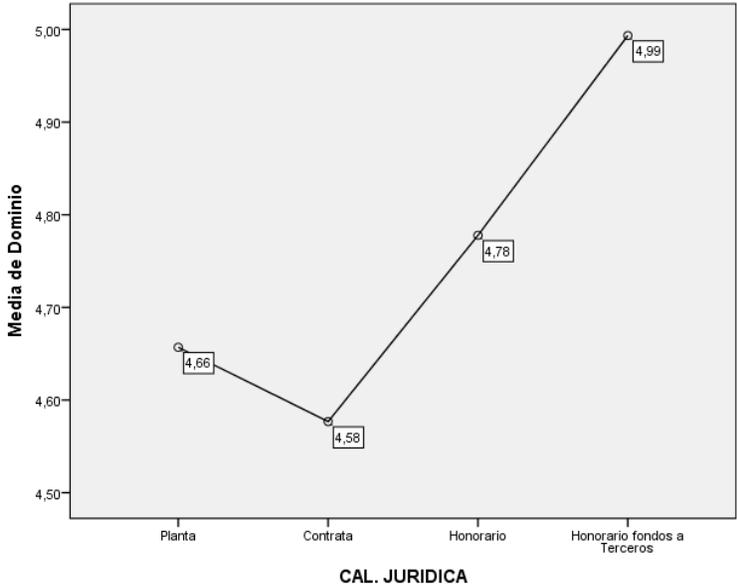


Figura 9

En la dimensión propósito en la vida de planta con contrata ( $p=,004$ ), planta con honorario ( $p=,014$ ), contrata con planta ( $p=,004$ ), contrata con honorario fondos a terceros ( $p=,025$ ), honorario con planta ( $p=,014$ ), honorario con fondos a terceros con contrata ( $p=,025$ ).

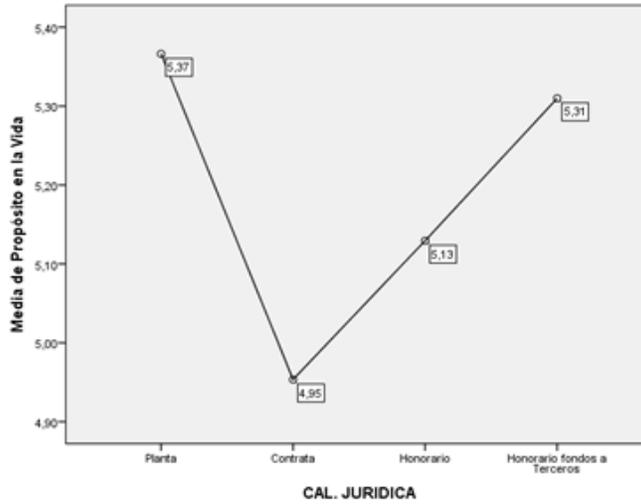


Figura 10

### 8.- Datos descriptivos de Felicidad Subjetiva

Respecto a felicidad subjetiva los resultados evidencian que la media corresponde a 5,33(DE=0,96), la mediana a 5,50 y la moda de 5,50. (Ver tabla 12)

Tabla 12

Felicidad Subjetiva		
N	Válido	410
	Perdidos	0
Media		5,3358
Mediana		5,5000
Moda		5,50

Desviación estándar	,96201
Mínimo	2,50
Máximo	7,00

---

### 8.1.- Comparación de felicidad subjetiva según sexo

Se visualiza que al comparar felicidad subjetiva con sexo que el sexo masculino posee una media de 5,34 (DE=0,90), mientras que el género femenino la media es de 5,37 (DE= 0,95), diferencias que no son estadísticamente significativas ( $t=-,307$ ;  $p=,759$ ).

Tabla 13

GÉNERO		N	Media	Desviación estándar	t	p
Felicidad Subjetiva	Masculino	175	5,3486	,90612	-,307	,759
	Femenino	196	5,3784	,95755		

## 8.2.- Comparación de felicidad subjetiva según edad

Con respecto a felicidad subjetiva según edad, no se observan diferencias significativas por los grupos de edad ( $F=1,42$ ,  $p=0,216$ ).

Tabla 14

	N	Media	Desviación estándar	F	p
18-29 años	78	5,2115	1,05842	1,42	0,216
30-40 años	123	5,4126	,93156		
41-50 años	83	5,3133	,98142		
51-60 años	76	5,5230	,84279		
60-65 años	29	5,0833	,87316		
65 y más	17	5,3382	1,01142		
Total	406	5,3477	,95391		

### 8.3.- Comparación de felicidad subjetiva y Calidad Jurídica

Se observa que en felicidad subjetiva según calidad jurídica no se observan diferencias significativas por los grupos de Calidad jurídica (F=2,36, p=0,7)

Tabla 15

Felicidad  
Subjetiva

---

	N	Media	Desviación estándar	F	p
Planta	108	5,3881	,83878	2,369	,070
Contrata	43	5,5407	,89962		
Honorario	192	5,2357	,98788		
Honorario fondos a Terceros	61	5,5369	1,01534		
Total	404	5,3544	,95022		

---

## 9.- Describir y comparar Clima Organizacional de acuerdo a distintas variables sociodemográficas en funcionarios de una municipalidad chilena

### 9.1.- Datos descriptivos de Clima organizacional

Respecto a Clima Organizacional los resultados evidencian que la media más alta corresponde a la dimensión “Autonomía y Profesionalismo” (M=4,59; DE=1,00) seguido de colaboración y buen trato (M=4,41; DE=1,12), mientras con los resultados más bajos son para Estabilidad Laboral (M=3,59 DE=1,46) seguido de “Comunicación y desarrollo” (M=3,72; DE= 1,20) (ver tabla 16).

Tabla 16

Estadísticos descriptivos de Clima Organizacional

		Colabo ración y Buen Trato	Motiv ación Labor al	Iniciati va y Partici pación	Desar rollo Profe sional	Apoyo al Empren dimiento	Equip os y Distrib ución de Person as y Materi al	Organi zación	Estabi lidad Labor al	Comuni cación y Desarrol o	Autonom ía y Profesion alismo
N	Vá lid o	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410
Media		4,41	4,23	3,95	3,75	3,81	3,68	3,79	3,59	3,72	4,59
Median a		4,67	4,33	4,17	3,80	4,00	3,67	3,75	3,67	3,75	4,67
Moda		5,00	5,00	4,17	3,80 <sup>a</sup>	4,00	4,00	4,00	5,00	3,75	5,00
Desvia ción estánda r		1,12	1,29	1,11	1,17	1,10	1,19	1,18	1,46	1,20	1,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

## 9.2.- Clima comparación por sexo

Respecto a clima comparado con sexo se evidencia que la media más alta corresponde a la dimensión Autonomía y profesionalismo en el sexo masculino (M=4,83; DE=,891) mientras que los resultados con la media más baja son en Estabilidad laboral (M=3,43; DE=1,49) en el sexo femenino.

Se observan diferencias significativas entre las variables Iniciativa y Participación (t=2,51;p=0,01), Desarrollo profesional (t=2,30;p=0,02), Apoyo al emprendimiento (t=3,02;p=0,00), Equipos y distribución de personas y material (t=2,41;p=0,01), Organización (t=3,08;p=0,00), Estabilidad laboral(t=2,74;p=0,00), Comunicación y desarrollo (t=2,36;p=0,01) y finalmente a la dimensión Autonomía y profesionalismo (t=4,06;p=0,00) en donde en todas estas comparaciones el sexo masculino tiene una puntuación más alta que el femenino.

Tabla 17

*Estadísticos descriptivos y t de student según sexo.*

GÉNERO		N	Media	Desviación estándar	t	p
Colaboración y Buen Trato	Masculino	175	4,5505	1,02887	1,757	0,08
	Femenino	196	4,3500	1,15505		
Motivación Laboral	Masculino	175	4,2990	1,24726	1,489	0,137
	Femenino	196	4,1020	1,29378		
Iniciativa y Participación	Masculino	175	4,1450	1,00544	2,519	0,012
	Femenino	196	3,8614	1,14639		
Desarrollo Profesional	Masculino	175	3,9377	1,08567	2,307	0,022
	Femenino	196	3,6687	1,15181		

Apoyo al Emprendimiento	Masculino	175	4,0185	1,02332	3,024	0,003
	Femenino	196	3,6779	1,13344		
Equipos y Distribución de Personas y Material	Masculino	175	3,8362	1,10431	2,411	0,016
	Femenino	196	3,5417	1,23406		
Organización	Masculino	175	3,9829	1,12143	3,087	0,002
	Femenino	196	3,6114	1,18784		
Estabilidad Laboral	Masculino	175	3,8495	1,41947	2,743	0,006
	Femenino	196	3,4337	1,49057		
Comunicación y Desarrollo	Masculino	175	3,8971	1,09767	2,363	0,019
	Femenino	196	3,6059	1,25854		
Autonomía y Profesionalismo	Masculino	175	4,8381	,89136	4,063	,000
	Femenino	196	4,4354	1,00473		

---

### 9.3.- Comparación de Clima Organizacional y Edad

El clima comparado por los grupos de edad, muestra que en 8 dimensiones evaluadas se pueden visualizar diferencias significativas en las dimensiones colaboración y buen trato ( $F=3,969$ ,  $P=,002$ ), motivación laboral ( $F=5,983$ ,  $P=,000$ ), iniciativa y participación ( $F= 5,351$ ,  $P=,000$ ), desarrollo

profesional (F=4,964, P=,000), apoyo al emprendimiento (F=3,032, P= ,011), equipos y distribución de personas y material (F=3,104, P=,009), organización (F= 4,903, P= ,000), estabilidad laboral (F=5,179, P=,000), comunicación y desarrollo (F=3,508, P=,004), autonomía y profesionalismo (F=3,615, P=,003).

Tabla 18

*Estadísticos descriptivos y ANOVA de dimensiones de Clima Organizacional según edad*

		N	Media	Desviación estándar	F	p
Colaboración y Buen Trato	18-29 años	78	4,5784	1,18843	3,969	0,002
	30-40 años	123	4,3252	1,15142		
	41-50 años	83	4,0866	1,16785		
	51-60 años	76	4,5564	,97606		
	60-65 años	29	4,5673	,75673		
	65 y más	17	5,1653	,76601		
	Total	406	4,4208	1,11442		
Motivación Laboral	18-29 años	78	4,4017	1,09355	4,983	0,000
	30-40 años	123	4,2114	1,22829		
	41-50 años	83	3,7470	1,58550		
	51-60 años	76	4,2807	1,13667		

	60-65 años	29	4,6782	1,15292		
	65 y más	17	5,0588	1,00163		
	Total	406	4,2348	1,28797		
<hr/>						
Iniciativa y Participación	18-29 años	78	4,2179	1,13590	5,351	0,000
	30-40 años	123	3,9808	1,11221		
	41-50 años	83	3,5522	1,14112		
	51-60 años	76	4,0956	,96455		
	60-65 años	29	3,6621	1,01253		
	65 y más	17	4,6510	,77997		
	Total	406	3,9655	1,10708		
<hr/>						
Desarrollo Profesional	18-29 años	78	3,9692	1,24591	4,964	0,000
	30-40 años	123	3,7724	1,13349		
	41-50 años	83	3,3139	1,28294		
	51-60 años	76	3,9454	,92359		
	60-65 años	29	3,5678	1,05899		
	65 y más	17	4,4706	,88865		
	Total	406	3,7635	1,16690		
<hr/>						

Apoyo al Emprendimiento	18-29 años	78	3,9252	1,17564	3,032	0,011
	30-40 años	123	3,8287	1,08343		
	41-50 años	83	3,4735	1,14115		
	51-60 años	76	4,0118	,90797		
	60-65 años	29	3,7356	1,00546		
	65 y más	17	4,2941	1,10166		
	Total	406	3,8218	1,09277		
<hr/>						
Equipos y Distribución de Personas y Material	18-29 años	78	3,7692	1,21713	3,104	0,009
	30-40 años	123	3,5854	1,22090		
	41-50 años	83	3,3835	1,30839		
	51-60 años	76	3,9430	,98791		
	60-65 años	29	3,7011	1,08139		
	65 y más	17	4,3333	,88976		
	Total	406	3,6860	1,19302		
<hr/>						
Organización	18-29 años	78	3,8077	1,26191	4,903	0,000
	30-40 años	123	3,7873	1,07284		
	41-50 años	83	3,4066	1,25043		

	51-60 años	76	3,9507	1,08706		
	60-65 años	29	3,9828	1,13376		
	65 y más	17	4,7941	,87158		
	Total	406	3,8001	1,17629		
<hr/>						
Estabilidad Laboral	18-29 años	78	3,2585	1,34697	5,179	0,000
	30-40 años	123	3,3469	1,45447		
	41-50 años	83	3,4940	1,51000		
	51-60 años	76	4,1447	1,37742		
	60-65 años	29	3,8966	1,39473		
	65 y más	17	4,3725	1,56295		
	Total	406	3,5915	1,46880		
<hr/>						
Comunicación y Desarrollo	18-29 años	78	3,8558	1,24676	3,508	0,004
	30-40 años	123	3,6646	1,22509		
	41-50 años	83	3,4548	1,28318		
	51-60 años	76	3,8092	1,03027		
	60-65 años	29	3,6121	1,02988		
	65 y más	17	4,6912	,94592		
<hr/>						

	Total	406	3,7248	1,20293		
<hr/>						
Autonomía y Profesionalismo	18-29 años	78	4,4103	1,05125	3,615	0,003
	30-40 años	123	4,6233	,96190		
	41-50 años	83	4,3996	1,04504		
	51-60 años	76	4,6491	1,02977		
	60-65 años	29	4,9253	,68369		
	65 y más	17	5,2941	,78069		
	Total	406	4,5911	1,00310		

---

**Comparaciones múltiples dimensiones de Clima Organizacional según edad (Ver anexo tabla 19)**

Al respecto, en la dimensión Colaboración y Buen Trato se observan diferencias significativas en los trabajadores de edades entre los 41 y 50 años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,005$ ), 51 y 60 años ( $p=,007$ ), 60 y 65 años ( $p=,042$ ) y 65 y más ( $p=,000$ ). Además, hay diferencias entre los grupos de 65 años y más y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,046$ ), 30 y 40 años ( $p=,003$ ), 51 y 60 años ( $p=,039$ ).

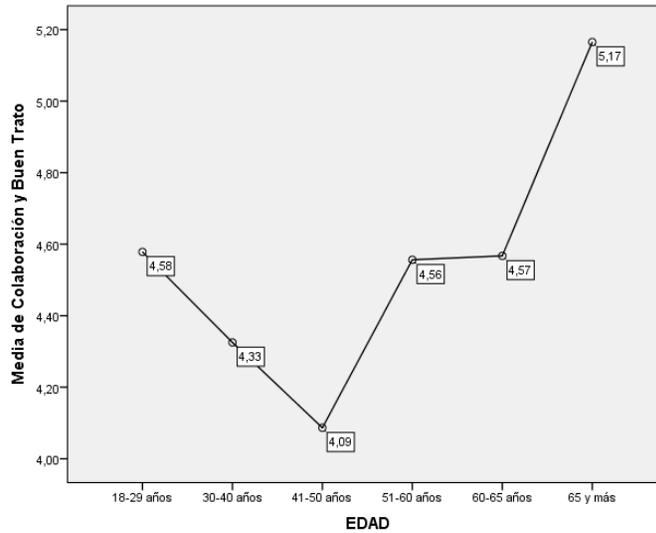


Figura 11

En el caso de Motivación Laboral se observan diferencias significativas entre los trabajadores de 41 y 50 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,001$ ), 30 y 40 años ( $p=,010$ ), 51 y 60 años ( $p=,008$ ), 60 y 65 años ( $p=,001$ ), 65 y más ( $p=,000$ ). Además, hay diferencias entre los grupos de 65 años y más y trabajadores de edades entre 51 y 60 años ( $p=,022$ ).

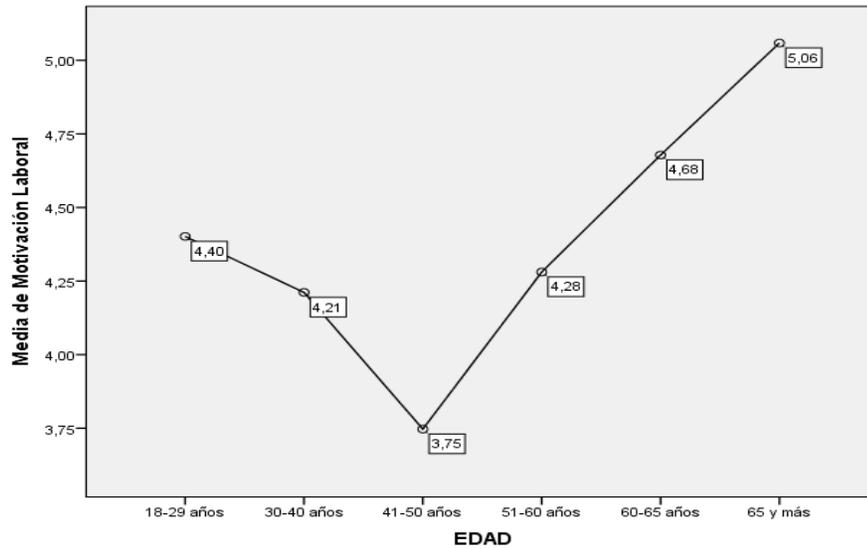


Figura 12

Por el lado de Iniciativa y Participación se observan diferencias significativas entre los trabajadores de 41 y 50 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,000$ ), 30 y 40 años ( $p=,005$ ), 51 y 60 años ( $p=,002$ ), 65 y más ( $p=,000$ ). Se ven diferencias entre los trabajadores de 60 y 65 años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,018$ ). Finalmente se ven diferencias entre los grupos de 65 años y más y trabajadores de edades entre 30 y 40 años ( $p=,017$ ), 60 y 65 años ( $p=,003$ ).

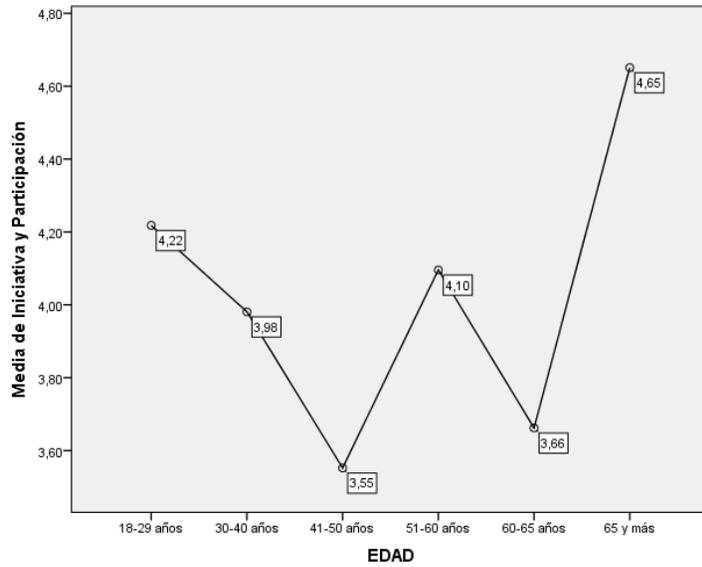


Figura 13

En cuanto a Desarrollo Profesional se observan diferencias significativas entre los trabajadores de edades 41 y 50 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,000$ ), 30 y 40 años ( $p=,005$ ), 51 y 60 años ( $p=,001$ ), 65 y más ( $p=,000$ ). También se ven diferencias entre los trabajadores de 65 y más y trabajadores de 30 y 40 años ( $p=,018$ ), 60 y 65 años ( $p=,010$ ).

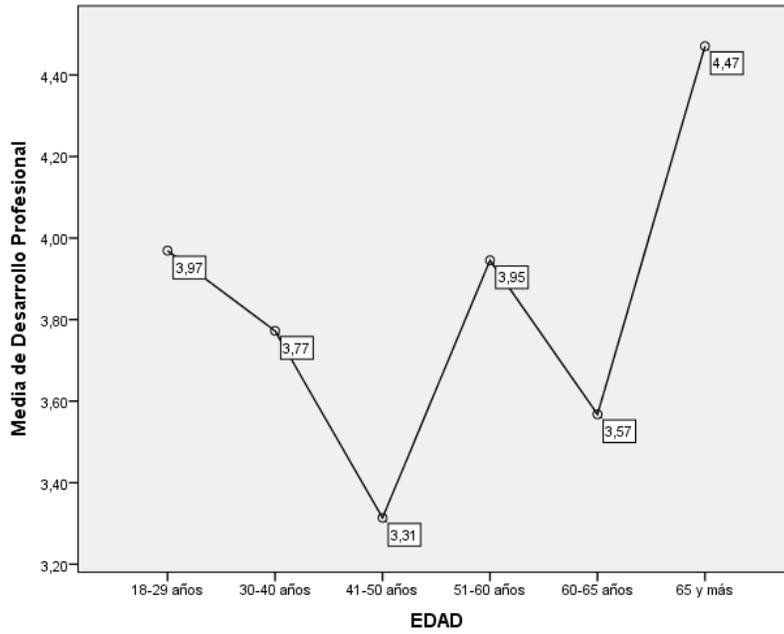


Figura 14

En relación con Apoyo al emprendimiento se observan diferencias significativas en los trabajadores de edades entre 41 y 50 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,008$ ), 30 y 40 años ( $p=0,21$ ), 51 y 60 años ( $p=,002$ ), 65 y más años ( $p=,005$ ).

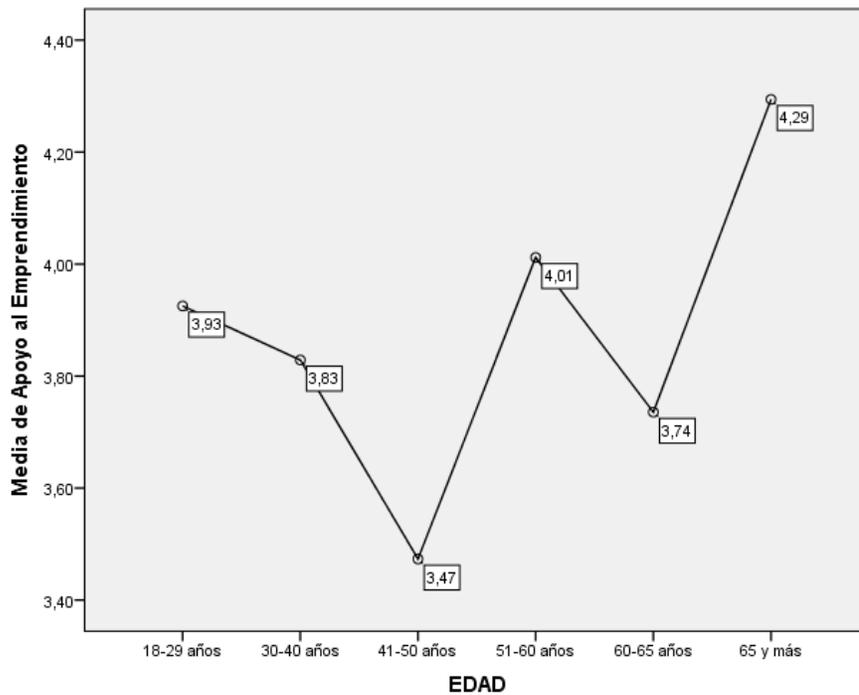


Figura 15

Por el lado de Equipos y Distribución de personas y Material, se observan diferencias significativas entre los trabajadores de edades 41 y 50 años y los trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,038$ ), 51 y 50 años ( $p=,003$ ), 65 y más años ( $p=,003$ ), 51 y 60 años ( $p=,003$ ). Además, se observan diferencias significativas en el grupo de 65 y más y trabajadores de edades entre 30 y 40 años ( $p=,015$ ).

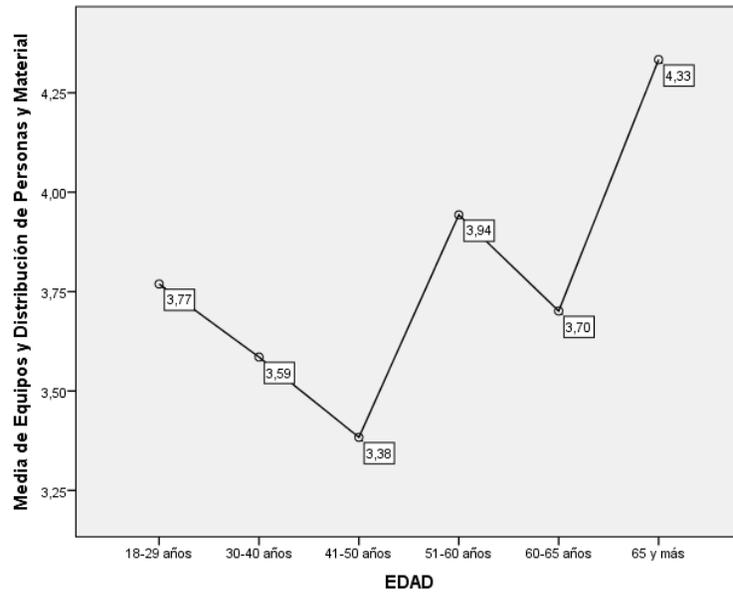


Figura 16

En torno a la organización, se observan diferencias significativas en los trabajadores de edades entre los 41 y 50 años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,027$ ), 30 y 40 años ( $p=,020$ ), 51 y 60 años ( $p=,003$ ), 60 y 65 años ( $p=,021$ ), 65 años y más ( $p=,000$ ). Además, se observan diferencias en trabajadores de edades entre 65 y más y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,001$ ), 30 y 40 años ( $p=,001$ ), 41 y 50 años ( $p=,000$ ), 51 y 60 ( $p=,006$ ), 60 y 65 ( $p=,021$ ).

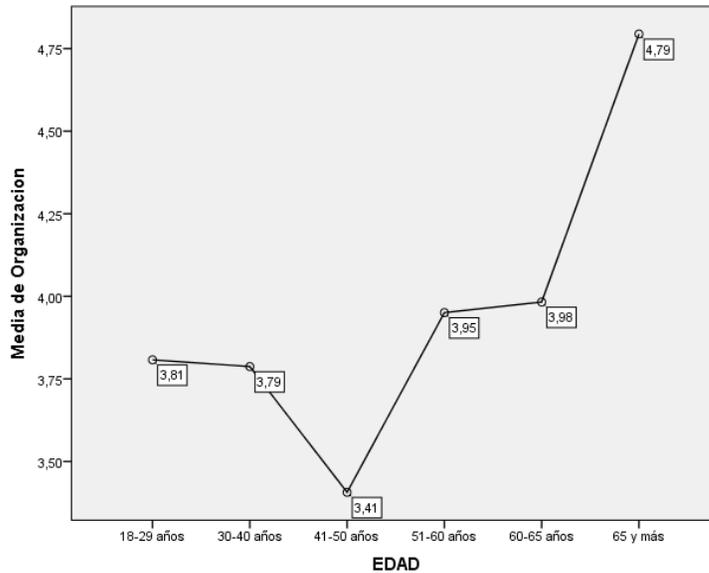


Figura 17

En cuanto a Estabilidad Laboral se observan diferencias significativas en trabajadores de edades entre 51 y 60 años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,000$ ), 30 y 40 años ( $p=,000$ ), 41 y 50 años ( $,004$ ). Además, se observa diferencia de medias en trabajadores de edades entre los 60 y 65 años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,041$ ). Finalmente, se observan diferencias en trabajadores de edades entre 65 y más y el grupo de 18 y 29 años ( $p=,004$ ), 30 y 40 años ( $,006$ ), 41 y 50 años ( $p=,022$ ).

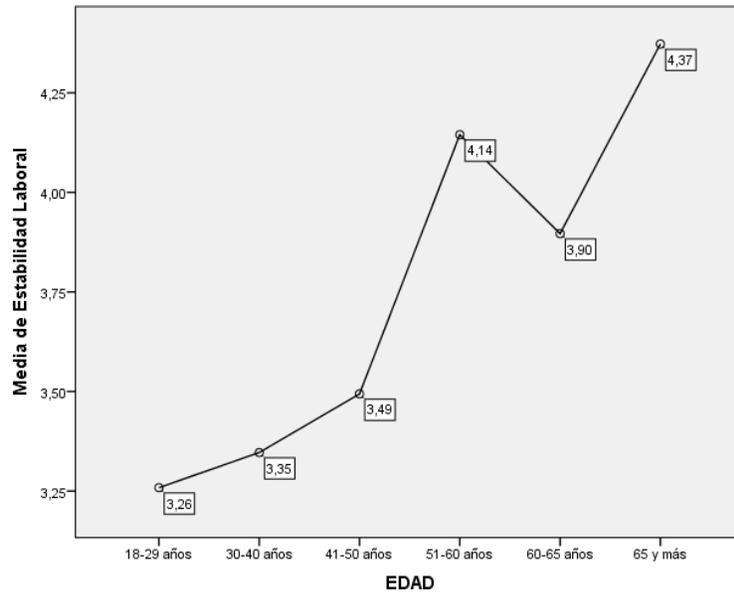


Figura 18

En cuanto a Comunicación y Desarrollo se observan diferencias significativas en trabajadores de edades entre 41 y 50 años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,032$ ), 65 y más ( $p=,000$ ). Además, se observa diferencia de medias en trabajadores de edades entre los 65 y más y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,009$ ), 30 y 40 años ( $p=,001$ ), 51 y 60 años ( $p=,006$ ), 60 y 65 años ( $p=,003$ ).

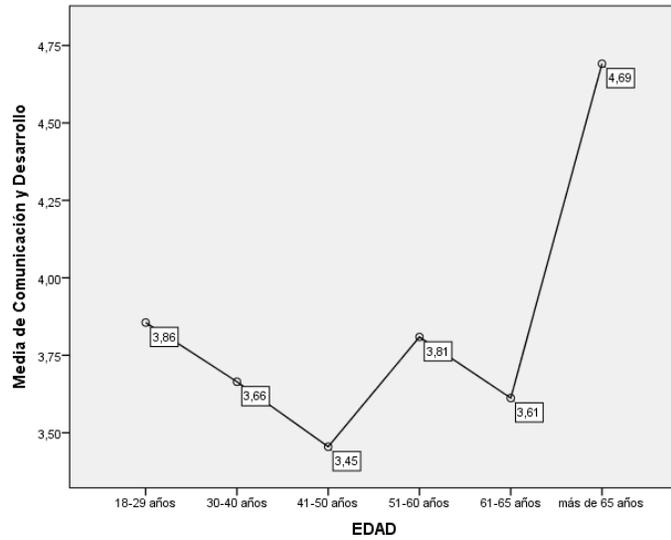


Figura 19

Por el lado de Autonomía y Profesionalismo se observan diferencias significativas en trabajadores de edades entre 60 y 65 años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,017$ ), 41 y 50 años ( $p=,014$ ). Además, se observan diferencias de medias en trabajadores de edades entre los 65 y más y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,001$ ), 30 y 40 años ( $p=,009$ ), 41 y 50 años ( $p=,001$ ), 51 y 60 años ( $p=,015$ ).

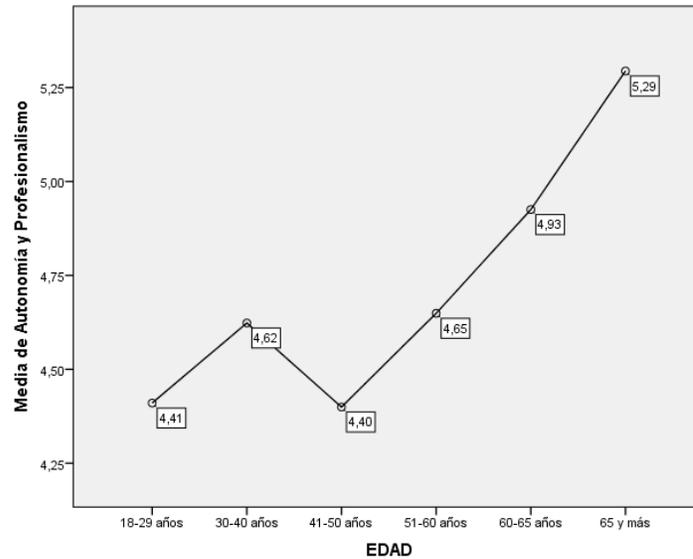


Figura 20

### Clima organizacional y Calidad Jurídica del contrato

En clima organizacional según calidad jurídica se observan diferencias significativas en las dimensiones Colaboración y Buen trato ( $F=2,66$ ;  $p=0,04$ ) y en la dimensión Estabilidad Laboral ( $F=10,454$ ;  $p=0,00$ ), en las otras dimensiones no existen diferencias significativas.

Por otro lado, se observa con respecto a clima organizacional y calidad jurídica del contrato, que en la dimensión “Estabilidad Laboral” la media más alta fue de planta ( $M=4,21$ ;  $DE=1,40$ ), contrata ( $M=3,57$ ,  $DE=1,44$ ), honorarios ( $M=3,43$ ;  $DE= 1,41$ ), honorario fondos a terceros ( $M=3,07$ ;  $DE=1,42$ ).

Tabla 20

*Media y ANOVA de Clima Organizacional según Calidad Jurídica de Contratación*

		N	Media	Desviación estándar	F	p
Colaboración y Buen Trato	Planta	108	4,5295	,96870	2,664	0,048
	Contrata	43	4,0919	1,17900		
	Honorario	192	4,3467	1,13873		
	Honorario fondos a Terceros	61	4,6393	1,20701		
	Total	404	4,4127	1,11802		
Motivación Laboral	Planta	108	4,2130	1,33835	0,978	0,403
	Contrata	43	3,9457	1,41034		
	Honorario	192	4,2813	1,25404		
	Honorario fondos a Terceros	61	4,3497	1,20558		
	Total	404	4,2376	1,28711		
Iniciativa y Participación	Planta	108	3,9802	,99337	0,535	0,658
	Contrata	43	3,7752	1,12328		
	Honorario	192	3,9694	1,14577		

	Honorario fondos a Terceros	61	4,0470	1,19478		
	Total	404	3,9634	1,11047		
Desarrollo Profesional	Planta	108	3,8691	1,12143	1,086	0,355
	Contrata	43	3,6349	1,26639		
	Honorario	192	3,6865	1,19310		
	Honorario fondos a Terceros	61	3,9148	1,09937		
	Total	404	3,7643	1,16905		
Apoyo al Emprendimiento	Planta	108	3,8071	1,06962	1,417	0,237
	Contrata	43	3,6295	1,10720		
	Honorario	192	3,8007	1,15171		
	Honorario fondos a Terceros	61	4,0574	,92440		
	Total	404	3,8229	1,09546		
Equipos y Distribución de Personas y Material	Planta	108	3,8225	1,06908	1,061	0,366
	Contrata	43	3,5814	1,23248		
	Honorario	192	3,5972	1,24714		

	Honorario fondos a Terceros	61	3,7814	1,21546		
	Total	404	3,6836	1,19590		
Organización	Planta	108	3,8935	1,06407	0,329	0,804
	Contrata	43	3,7965	1,29359		
	Honorario	192	3,7669	1,22503		
	Honorario fondos a Terceros	61	3,7391	1,16294		
	Total	404	3,7997	1,17943		
Estabilidad Laboral	Planta	108	4,2130	1,40201	10,454	0,000
	Contrata	43	3,5736	1,44991		
	Honorario	192	3,4349	1,41533		
	Honorario fondos a Terceros	61	3,0710	1,42090		
	Total	404	3,6027	1,46528		
Comunicación y Desarrollo	Planta	108	3,8264	1,17482	0,426	0,734
	Contrata	43	3,6395	1,16535		
	Honorario	192	3,6849	1,19595		

	Honorario fondos a Terceros	61	3,6762	1,29771		
	Total	404	3,7166	1,20050		
Autonomía y Profesionalismo	Planta	108	4,6698	,89969	0,62	0,603
	Contrata	43	4,5039	1,21362		
	Honorario	192	4,5955	,98276		
	Honorario fondos a Terceros	61	4,4699	1,10282		
	Total	404	4,5866	1,00594		

---

**Comparaciones múltiples Dimensiones Clima Organizacional según calidad jurídica de contratación (Ver anexo tabla 21).**

En la dimensión colaboración y buen trato se observan diferencias significativas en planta y contrata ( $p=,30$ ) y contrata con honorario fondos a terceros ( $p=,014$ ). En la dimensión estabilidad laboral se observan diferencias significativas entre planta y contrata ( $p=,013$ ), planta y honorario ( $p=,00$ ) y planta con honorario fondos a terceros ( $p=,00$ ).

## 10.1.- Datos descriptivos de Factores de Riesgo Psicosociales

Respecto a Factores Psicosociales los resultados evidencian que la media más alta corresponde a la dimensión “Exigencias Psicológicas” (M=2,04; DE=,76) seguido de “Doble Presencia” (M=1,99; DE=1,22), mientras que los resultados con una media más escindida son para “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” (M=1,13; DE=,61), seguido de Apoyo Social en la empresa y Calidad de Liderazgo (M=1,32; DE=,70). ( ver tabla 22)

Tabla 22

*Estadísticos descriptivos de Factores de Riesgo Psicosociales*

		Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Compensaciones	Doble Presencia
N	Válido	410	410	410	410	410
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,0471	1,1363	1,3283	1,9687	1,9976
Mediana		2,0000	1,0000	1,2000	2,0000	2,0000
Moda		2,40	,80 <sup>a</sup>	,80	1,33	2,00
Desviación estándar		,76555	,61699	,70356	1,02755	1,22124

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

### 10.1.1.- Comparación Factores de Riesgo Psicosociales por sexo

El contraste de las medias de las dimensiones de factores psicosociales muestra que no existirían diferencias significativas entre hombres y mujeres en la mayoría de las dimensiones, salvo en doble presencia, donde las mujeres tienen un mayor nivel de riesgo en este factor ( $t=-3,587$ ,  $p=,000$ ) (ver tabla 23). En este caso, el sexo masculino posee una media de 1,77 (DE=1,10), mientras que el género femenino posee una media de 2,21 (DE=1,26), al respecto, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en esta dimensión ( $t=-3,58$ ,  $p=0,00$ ). En relación a las otras dimensiones es posible señalar que en la dimensión Exigencias Psicológicas el género masculino posee una media de 2,09 (DE=,74), mientras que el sexo femenino de 1,97 (DE=,77). En la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades el género masculino posee una media de 1,14 (DE=,61), mientras que el sexo femenino de 1,12 (DE=,61). En la dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo el género masculino posee una media de 1,28 (DE=,66), mientras que el sexo femenino de 1,32 (DE=,72). En la dimensión Compensaciones el género masculino posee una media de 1,94 (DE=,99), mientras que el sexo femenino de 1,92 (DE=1,05).

Tabla 23

*Media y t de student de Factores de Riesgo Psicosociales según sexo*

GÉNERO		N	Media	Desviación estándar	t	p
Exigencias Psicológicas	Masculino	175	2,0971	,74767	1,525	0,128
	Femenino	196	1,9765	,77159		
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Masculino	175	1,1437	,61732	0,335	0,738
	Femenino	196	1,1222	,61879		

Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Masculino	175	1,2863	,66810	-0,529	0,597
	Femenino	196	1,3247	,72642		
Compensaciones	Masculino	175	1,9438	,99304	0,223	0,824
	Femenino	196	1,9201	1,05348		
Doble Presencia	Masculino	175	1,7743	1,10728	-3,587	0,000
	Femenino	196	2,2194	1,26505		

---

### 10.1.2.- Factores de Riesgo Psicosociales comparado por edad

Al comparar factores de riesgo psicosociales por edad, se observa una única diferencia significativa en la dimensión de Compensaciones ( $F=3,46$ ;  $p=,004$ ).

Se puede observar que en la dimensión de Compensación, los trabajadores de edades entre los 41-50 años ( $M=2,23$ ;  $DE=1,11$ ) obtuvieron la media más elevada, seguido de los trabajadores de 30-40 años de edad ( $M=1,99$ ;  $DE=,95$ ) en contraste, las medias más bajas fueron en el grupo de 61-65 años ( $M=1,80$ ;  $DE=,87$ ) y por último, los trabajadores del rango entre 65 años o más ( $M=1,18$ ;  $DE=,99$ ).

Tabla 24

*Estadísticos descriptivos y ANOVA de dimensiones de Factores de Riesgo Psicosociales según edad*

		N	Media	Desviación estándar	F	p
Exigencias Psicológicas	18-29 años	78	1,8846	,83153	1,455	0,204
	30-40 años	123	2,0325	,73568		
	41-50 años	83	2,0566	,78012		
	51-60 años	76	2,0868	,72173		
	61-65 años	29	2,3103	,79027		
	más de 65 años	17	2,0235	,58259		
	Total	406	2,0387	,76233		
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	18-29 años	78	1,2205	,74792	1,196	0,31
	30-40 años	123	1,0850	,58052		
	41-50 años	83	1,1843	,55869		
	51-60 años	76	1,1434	,63247		
	61-65 años	29	1,1293	,55734		
	más de 65 años	17	,8706	,47928		
	Total	406	1,1365	,61750		
Apoyo Social en la Empresa y	18-29 años	78	1,3423	,79581	1,803	0,111

Calidad del Liderazgo	30-40 años	123	1,3024	,69062		
	41-50 años	83	1,4608	,73878		
	51-60 años	76	1,2638	,61213		
	61-65 años	29	1,3172	,65141		
	más de 65 años	17	,9412	,47836		
	Total	406	1,3212	,70230		
Compensaciones	18-29 años	78	1,9530	1,04132	3,469	0,004
	30-40 años	123	1,9919	,95668		
	41-50 años	83	2,2289	1,11764		
	51-60 años	76	1,8925	,97247		
	61-65 años	29	1,8046	,87522		
	más de 65 años	17	1,1765	,99385		
	Total	406	1,9667	1,02241		
Doble Presencia	18-29 años	78	2,1538	1,27999	1,26	0,28
	30-40 años	123	2,0244	1,17845		
	41-50 años	83	1,9096	1,17428		
	51-60 años	76	1,7434	1,24497		

---

61-65 años	29	2,1897	1,13715
más de 65 años	17	2,2059	1,41486
Total	406	1,9926	1,21967

---

**Comparaciones múltiples de dimensiones de Factores de Riesgo Psicosociales según edad (ver anexo tabla 25)**

En cuanto a la dimensión Compensaciones se observan diferencias significativas en trabajadores de edades entre 65 y más años y trabajadores de edades entre 18 y 29 años ( $p=,004$ ), 30 y 40 años ( $p=,002$ ), 41 y 50 años ( $p=,000$ ), 51 y 60 años ( $p=,008$ ), 61 y 65 años ( $p=,042$ ). Además, se observan discrepancias de medias en trabajadores de edades entre los 41 y 50 años y trabajadores de edades entre 51 y 60 años ( $p=,036$ ).

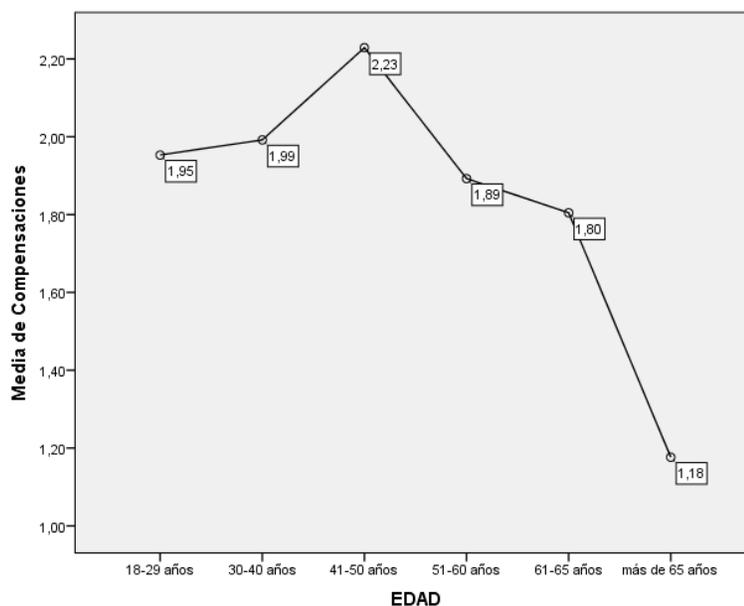


Figura 21

### 10.1.3.- Factores de Riesgos Psicosociales comparado por la variable sociodemográfica de calidad jurídica de la contratación.

Al comparar factores de riesgo psicosociales con calidad jurídica, se pueden visualizar diferencias significativas en las dimensiones Exigencias psicológicas ( $F=3,44$ ;  $p=0,01$ ), Trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $F=3,12$ ;  $p=0,02$ ), Compensaciones ( $F=6,78$ ;  $p=,00$ ), Doble presencia ( $F=3,69$ ;  $p=0,01$ ).

Tabla 26

*Media y ANOVA de Factores de Riesgo Psicosociales según Calidad Jurídica de Contratación*

N	Media	Desviación estándar	F	p
---	-------	---------------------	---	---

Exigencias Psicológicas	Planta	108	2,2019	,73293	3,449	,017
	Contrata	43	1,9814	,79380		
	Honorario	192	1,9333	,76749		
	Honorario fondos a Terceros	61	2,1508	,72907		
	Total	404	2,0431	,76241		
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Planta	108	1,1296	,56692	3,123	,026
	Contrata	43	1,3558	,64070		
	Honorario	192	1,1258	,64540		
	Honorario fondos a Terceros	61	,9844	,54433		
	Total	404	1,1300	,61507		
Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Planta	108	1,2778	,56755	1,195	,311
	Contrata	43	1,5116	,83530		
	Honorario	192	1,3167	,73558		
	Honorario fondos a Terceros	61	1,3115	,70098		
	Total	404	1,3262	,70158		
Compensaciones	Planta	108	1,5941	,95655	6,787	,000

	Contrata	43	2,0465	,94444		
	Honorario	192	2,0799	1,01615		
	Honorario fondos a Terceros	61	2,1858	1,10307		
	Total	404	1,9625	1,02843		
Doble Presencia	Planta	108	1,7963	1,13984	3,690	,012
	Contrata	43	1,6279	1,15518		
	Honorario	192	2,1719	1,19954		
	Honorario fondos a Terceros	61	1,9836	1,35082		
	Total	404	1,9851	1,21550		

---

**Comparaciones múltiples de dimensiones de factores de riesgo psicosociales según calidad jurídica de contratación. (Ver anexo tabla 28)**

Por calidad jurídica de la contratación, existen diferencias significativas en la mayoría de las dimensiones, menos en apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.

En la dimensión exigencias psicológicas se observan diferencias significativas entre el grupo planta y honorarios ( $p=,003$ ), además también existe una diferencia significativa entre el grupo de calidad jurídica de Honorario con respecto a honorarios fondos a terceros ( $p=,05$ ). Donde también se evidencian diferencias significativas es en la dimensión Trabajo activo y Desarrollo de habilidades, donde se pueden apreciar diferencias significativas entre el grupo Planta y Contrata ( $p=,04$ ).

Con respecto a las medias de la dimensión Exigencias Psicológicas, la media más alta corresponde a Planta ( $M=2,20$ ) y Honorarios fondos a Terceros ( $M=2,15$ ), mientras que las más bajas pertenecen a Contrata ( $M=1,96$ ) y Honorarios ( $M=1,93$ ).

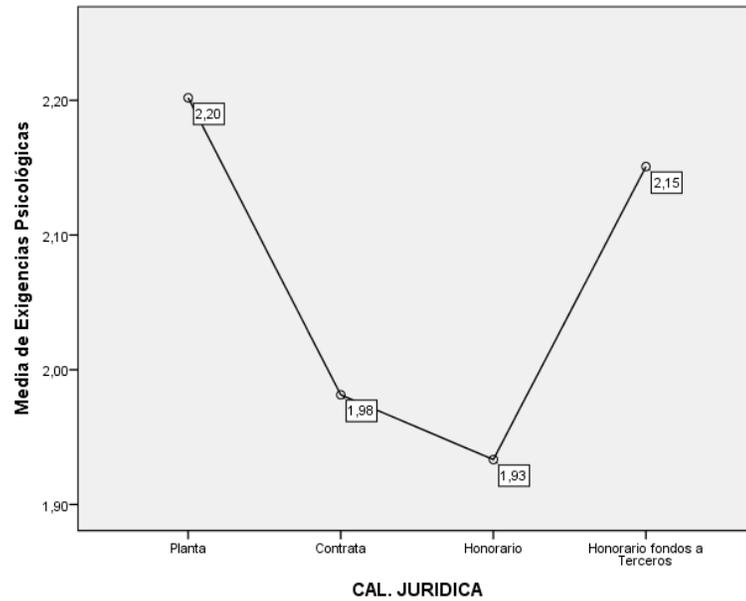


Figura 22

Con respecto a la dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades en relación a calidad jurídica del contrato, los resultados evidencian que la media más alta corresponde a Contrata (M=1,36), seguido de Planta y Honorarios (M=1,13), mientras que los resultados evidencian que la media más baja corresponde a Honorario Fondos a Terceros (M=0,98).

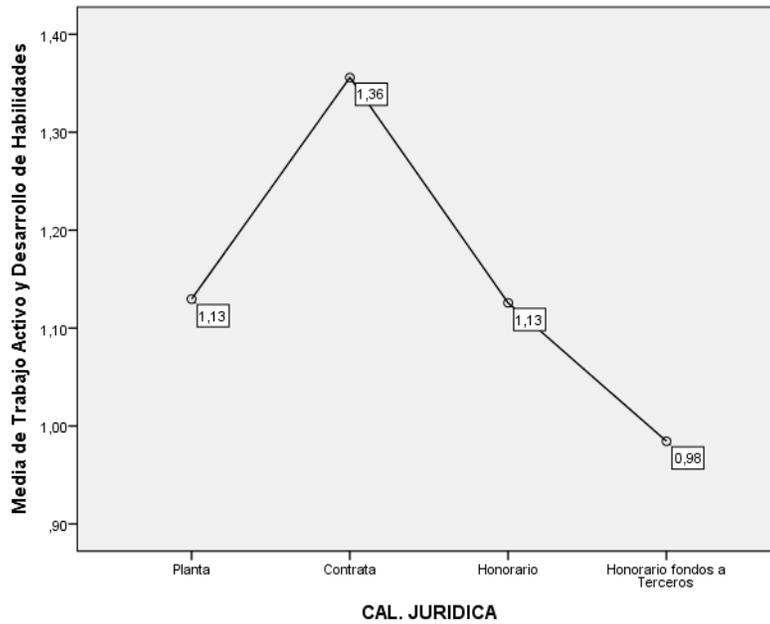


Figura 23

A su vez se encuentran diferencias del grupo contrata con honorarios ( $p=,02$ ) y con honorarios fondos a tercero ( $p=,00$ ). Con respecto a la dimensión Compensaciones, se pueden observar diferencias significativas entre el grupo planta y contrata ( $p=,01$ ), Honorario ( $p=,00$ ) y por último honorario fondos a terceros ( $p=,00$ ).

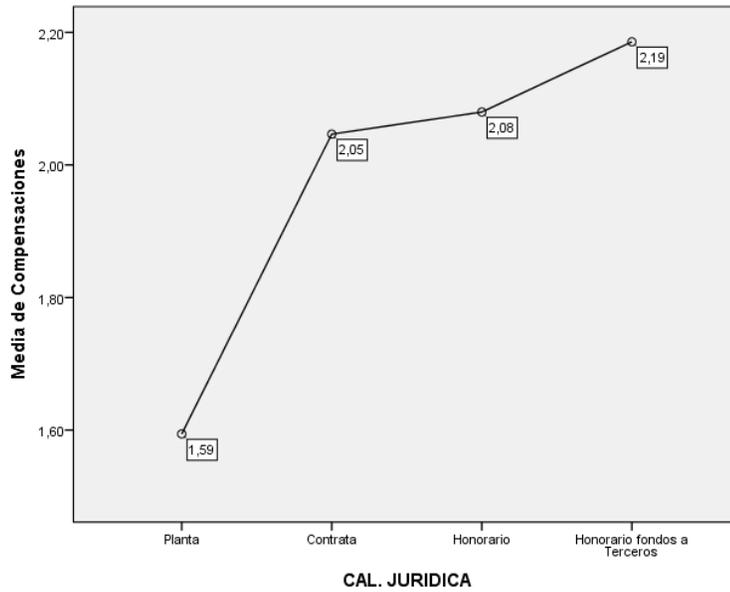


Figura 24

En la dimensión Doble Presencia existen diferencias significativas entre el grupo planta y honorarios ( $p=,01$ ), el grupo contrata con Honorario ( $p=,00$ ). Por último, en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo no se hallaron diferencias estadísticamente significativas.

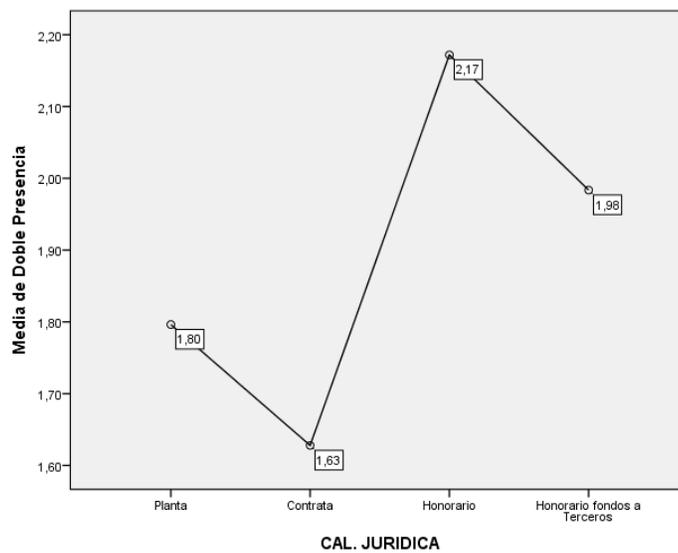


Figura 25

10.1.4.- Modelo

Tabla 29: Correlaciones dimensiones Clima Organizacional, Factores de Riesgo Psicosociales, Felicidad Subjetiva y Bienestar Psicológico

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. Colaboración y Buen Trato	1	,533 **	,762 **	,671 **	,676 **	,556 **	,608 **	,219 **	,643 **	,411 **	- ,122 *	- ,227 **	- ,630 **	- ,341 **	-,061 ,	,07 5	,060	,055	- ,02 9	,01 9	,07 2	,085
2. Motivación Laboral		1	,518 **	,501 **	,544 **	,466 **	,543 **	,148 **	,490 **	,314 **	-,045 ,	- ,185 **	- ,337 **	- ,152 **	-,035 ,	- ,06 0	,021	- ,040	- ,07 3	- ,05 6	-,04 0	,017
3. Iniciativa y Participación			1	,820 **	,813 **	,591 **	,701 **	,276 **	,698 **	,378 **	- ,160 **	- ,290 **	- ,604 **	- ,343 **	- ,139 **	-,05 3	,081	,109 *	- ,04 6	,03 3	,08 4	,041
4. Desarrollo Profesional				1	,804 **	,615 **	,688 **	,314 **	,717 **	,354 **	- ,196 **	- ,277 **	- ,597 **	- ,381 **	- ,160 **	-,07 1	,179 **	,114 *	- ,02 3	-,10 1*	,11 4*	,159 **
5. Apoyo al Emprendimiento					1	,649 **	,740 **	,302 **	,724 **	,365 **	- ,213 **	- ,264 **	- ,602 **	- ,345 **	- ,160 **	-,08 6	,111 *	,123 *	,01 0	,11 8*	,10 5*	,111 *
6. Equipos y Distribución de Personas y Material						1	,670 **	,205 **	,647 **	,300 **	- ,131 **	- ,251 **	- ,529 **	- ,258 **	-,095 ,	,06 1	,106 *	- ,010	- ,01 5	-,06 4	- ,01 5	,079
7. Organización							1	,323 **	,721 **	,449 **	-,086 ,	- ,259 **	- ,566 **	- ,322 **	- ,134 **	-,03 2	,062	,013	- ,03 0	-,03 9	,00 9	,074
8. Estabilidad Laboral								1	,344 **	,318 **	-,027 ,	- ,168 **	- ,200 **	- ,342 **	- ,190 **	-,06 1	,142 **	- ,119 *	- ,02 2	-,00 1	,00 7	,138 **
9. Comunicación y Desarrollo									1	,465 **	- ,156 **	- ,256 **	- ,567 **	- ,346 **	- ,111 *	-,03 9	,092	,055	- ,04 2	-,02 9	,06 9	,084

10. Autonomía y Profesionalismo									1	,119*	-	-	-	-,059	,025	,145**	-	-	,029	,112*	,158**	
11. Exigencias Psicológicas										1	-,147**	,265**	,215**	,189**	-,115*	,010	-,165**	-,115*	-,099*	-,025	-,008	
12. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades											1	,280**	,070	,038	-,114*	,138**	-,054	-,077	-,073	-,173**		
13. Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo												1	,407**	,131**	-,169**	,132**	,178**	-,091	,122*	,135**	,133**	
14. Compensaciones													1	,217**	-,138**	,076	,211**	,185**	,199**	,115*	,054	
15. Doble Presencia														1	-,146**	-,072	-,090	-,188**	-,138**	-,072	-,037	
16. Felicidad Subjetiva															1	,357**	,355**	,315**	,410**	,309**	,356**	
17. Autoaceptación																1	,263**	,286**	,445**	,513**	,749**	
18. Relaciones Positivas																	1	,419**	,480**	,311**	,297**	
19. Autonomía																		1	,499**	,271**	,253**	
20. Dominio																			1	,455**	,518**	
21. Crecimiento Personal																				1	,504**	
22. Propósito en la Vida																						1
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).																						
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).																						

Se observa que la mayoría de las dimensiones de Clima Organizacional se relacionan de forma negativa con los factores de riesgos psicosociales evaluados. Al respecto, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo y Compensaciones correlaciona de forma negativa y significativa con todas las dimensiones de clima organizacional. Exigencias psicológicas correlaciona con la mayoría de las dimensiones de clima organizacional, con la salvedad de motivación laboral ( $r=-,045$ ;  $p>,05$ ), organización ( $r=-,086$ ;  $p>,05$ ) y estabilidad laboral ( $r=-,027$ ;  $p>,05$ ). Por su parte, doble presencia correlaciona con buena parte de los factores de clima organizacional con la excepción de colaboración y buen trato ( $r=-,061$ ;  $p>,05$ ), motivación laboral ( $r=-,035$ ;  $p>,05$ ), equipos y distribución de personas y material ( $r=-,095$ ;  $p>,05$ ) y autonomía y profesionalismo ( $r=-,059$ ;  $p>,05$ )

Clima Organizacional y Felicidad subjetiva no muestran correlaciones entre ninguna de sus variables. En el caso de bienestar psicológico, se observa que solo algunas dimensiones de clima organizacional correlacionan con algunos factores de bienestar. En particular, colaboración y buen trato, motivación laboral, organización y comunicación y desarrollo no correlacionan con ninguna de las dimensiones de bienestar psicológico. Iniciativa y participación correlaciona de forma positiva sólo con relaciones positivas ( $r=,109$ ,  $p<,05$ ). Igual panorama con equipos y distribución de personas y material, la cual correlaciona sólo con autoaceptación ( $r=,106$ ,  $p<,05$ ). Estabilidad laboral correlaciona con autoaceptación ( $r=,142$ ,  $p<,01$ ), relaciones positivas ( $r=-,119$ ,  $p<,05$ ) y propósito en la vida ( $r=,138$ ,  $p<,01$ ). Autonomía y profesionalismo correlaciona con autoaceptación ( $r=,145$ ,  $p<,01$ ), crecimiento personal ( $r=,112$ ,  $p<,05$ ) y propósito en la vida ( $r=,158$ ,  $p<,01$ ). Desarrollo Personal correlaciona con autoaceptación ( $r=,179$ ,  $p<,01$ ), relaciones positivas ( $r=,114$ ,  $p<,05$ ), dominio del entorno ( $r=,101$ ,  $p<,05$ ), crecimiento personal ( $r=,114$ ,  $p<,05$ ) y propósito en la vida ( $r=,159$ ,  $p<,01$ ). Lo mismo ocurre con apoyo al emprendimiento, la cual correlaciona con autoaceptación ( $r=,111$ ,  $p<,05$ ), relaciones positivas ( $r=,123$ ,  $p<,05$ ), dominio del entorno ( $r=,118$ ,  $p<,05$ ), crecimiento personal ( $r=,105$ ,  $p<,05$ ) y propósito en la vida ( $r=,111$ ,  $p<,05$ ).

Todos los Factores de Riesgos psicosociales evaluados correlaciona de forma negativa significativa con felicidad subjetiva, donde los coeficientes de correlación fluctúan entre  $r=-$

,115 y  $r=-,169$ ). Por su parte, las relaciones entre estos factores de riesgo y bienestar psicológico varían entre dimensiones. En este sentido, exigencias psicológicas correlaciona negativamente con relaciones positivas ( $r=-,165$ ,  $p<,01$ ), autonomía ( $r=-,115$ ,  $p<,05$ ) y dominio del entorno ( $r=,099$ ,  $p<,05$ ). Trabajo activo y desarrollo correlaciona negativamente con autoaceptación ( $r=-,138$ ,  $p<,01$ ) y propósito en la vida ( $r=-,173$ ,  $p<,01$ ). Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo correlaciona negativamente con autoaceptación ( $r=-,132$ ,  $p<,01$ ), relaciones positivas ( $r=-,178$ ,  $p<,01$ ), dominio del entorno ( $r=-,122$ ,  $p<,05$ ), crecimiento personal ( $r=,135$ ,  $p<,01$ ) y propósito en la vida ( $r=-,133$ ,  $p<,01$ ). Compensaciones correlaciona negativamente con relaciones positivas ( $r=-,211$ ,  $p<,01$ ), autonomía ( $r=-,185$ ,  $p<,01$ ), dominio del entorno ( $r=-,199$ ,  $p<,01$ ) y crecimiento personal ( $r=-,115$ ,  $p<,05$ ). Por su parte, doble presencia correlaciona negativamente con autonomía ( $r=-,188$ ,  $p<,01$ ), dominio del entorno ( $r=-,138$ ,  $p<,01$ ).

Finalmente, se puede apreciar que felicidad subjetiva correlaciona positivamente con todas las dimensiones de bienestar psicológico, en donde los coeficientes de correlación fluctúan entre  $r=,309$  y  $r=,41$ .

Considerando la literatura y este marco de relaciones se plantea un modelo estructural entre las variables de estudio (Ver figura 26).

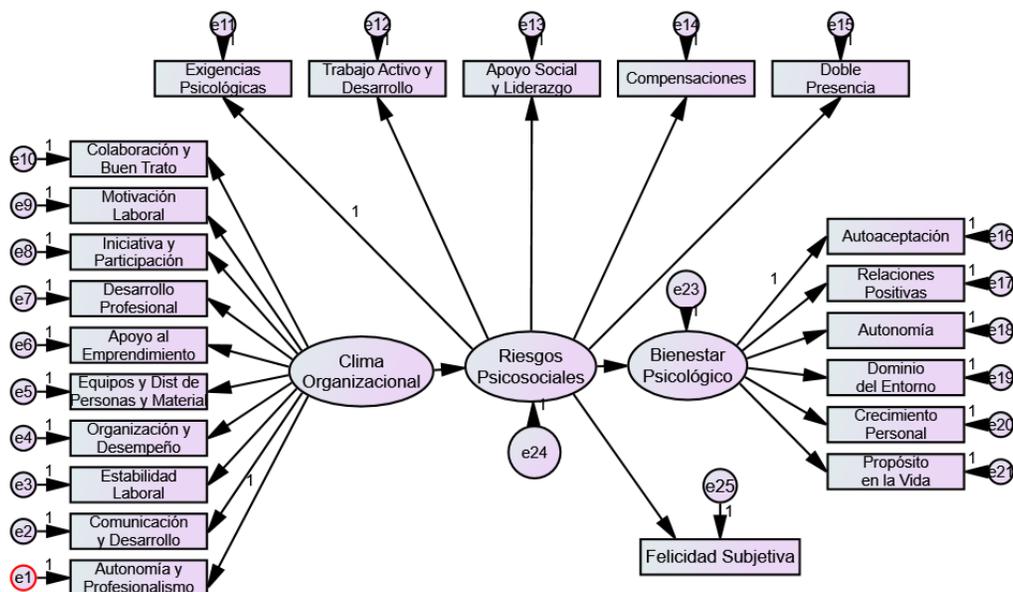


Figura 26: Modelo Estructural Hipotético Clima Organizacional, Factores de Riesgo Psicosociales, Bienestar Psicológico y Felicidad Subjetiva.

El modelo estructural hipotetizado fue sometido a prueba. Al respecto se observa que clima organizacional predice los factores de riesgos psicosociales ( $\beta=-,80$ ;  $p<,01$ ), logrando explicar 64% de su varianza. Por su parte, los factores de riesgos psicosociales logran predecir el bienestar psicológico ( $\beta=-,22$ ;  $p<,01$ ) y la felicidad subjetiva ( $\beta=-,20$ ;  $p<,01$ ) de los trabajadores, en donde los riesgos psicosociales sólo explicarían un 5% de la varianza de bienestar psicológico y un 4% de la varianza de felicidad subjetiva. El modelo estructural no mostró valores completamente aceptables en los indicadores de ajuste evaluados. El valor de chi-cuadrado fue significativo ( $\chi^2 = 600,93$ ,  $gl=198$ ,  $p<,01$ ), el coeficiente  $\chi^2/gl$  arrojó un valor de 3,035. El valor de CFI fue superior a ,90 (,91), sin embargo, los indicadores GFI y TLI fueron inferiores a este valor (,88 y ,89 respectivamente). Por su parte, el coeficiente RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) fue de ,071 (Ver figura 27)

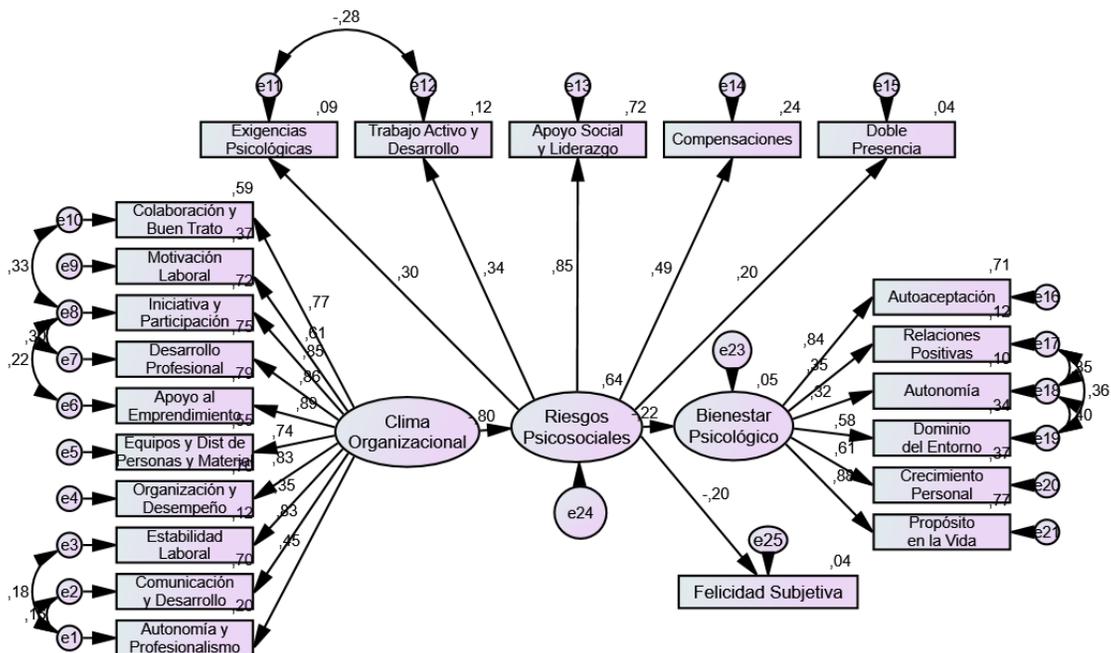


Figura 27: Modelo Estructural Clima Organizacional, Factores de Riesgo Psicosociales, Bienestar Psicológico y Felicidad Subjetiva.

Considerando lo anterior, se probó el modelo excluyendo la variable felicidad subjetiva, lo cual se hizo considerando que, teniendo la presencia del constructo bienestar psicológico, se podía lograr un modelo más parsimonioso sin perder capacidad teórica. En este caso, el comportamiento de los indicadores de ajuste mejoró. El valor de chi-cuadrado fue significativo ( $\chi^2 = 482,26$ ,  $gl=198$ ,  $p<,01$ ), el coeficiente  $\chi^2/gl$  mostró un valor de 2,709 (inferior a 3). El valor de CFI, TLI y GFI fueron iguales o superiores a ,90 (CFI=,93, TLI=,92, GFI=,90). Por su parte, el coeficiente RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) fue de ,065 (Ver figura 28)

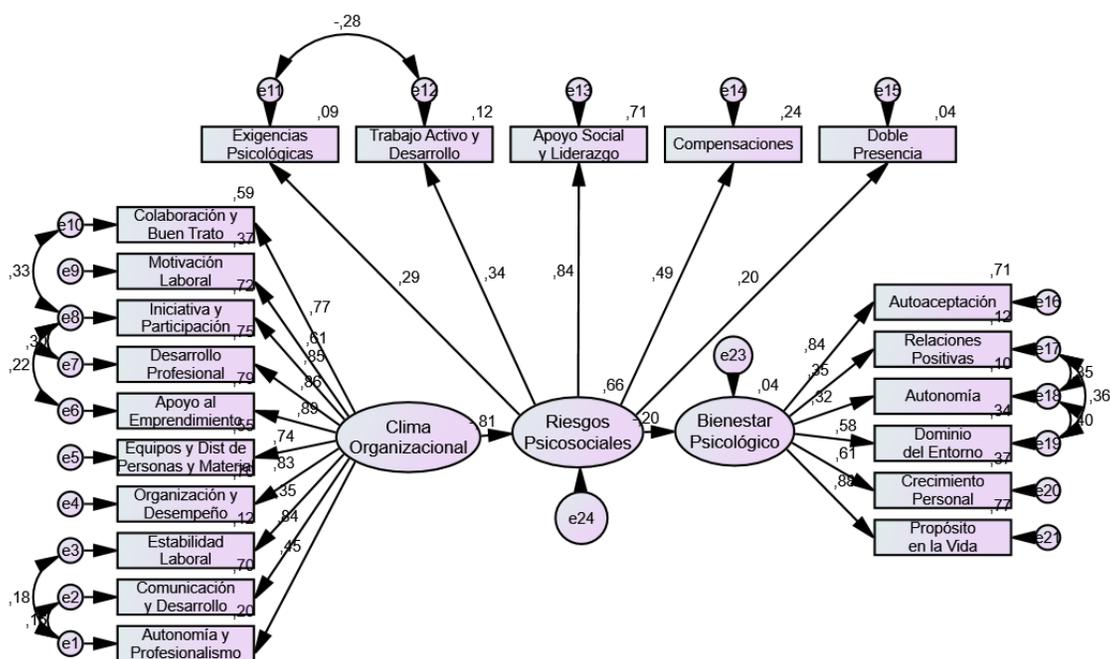


Figura 28: Modelo Estructural Clima Organizacional, Factores de Riesgos Psicosociales, Bienestar Psicológico.

## 8.- DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio ha sido conocer la relación entre Clima Organizacional, Felicidad, Bienestar Psicológico y Factores Psicosociales en una municipalidad chilena. Acorde a los primeros resultados obtenidos, se puede inferir que; respecto a las variables sociodemográficas medidas, si existen diferencias estadísticamente significativas respecto a sexo, edad y calidad jurídica con las dimensiones de Bienestar Psicológico.

En función de la variable sociodemográfica sexo según bienestar, la literatura evidencia mayoritariamente concordantes respecto a lo que se encontró en la presente tesis.

Según algunos autores como Veliz, Dorner y Paris (2012) al comparar porcentajes obtuvieron que, si hay diferencias significativas en la variable de bienestar, se encontró que existe un 21% de profesionales que reportan un bajo nivel de bienestar psicológico, donde se aprecia que de este porcentaje un 18% corresponde a mujeres.

Acorde a los resultados que se obtuvieron, estos demostraron que, al comparar Bienestar Psicológico por Edad, se obtiene que, si hay diferencias significativas, en la dimensión Colaboración y Buen Trato, Motivación Laboral e Iniciativa y participación. Donde los trabajadores de edades entre los 41 y 50 años obtuvieron más altas puntuaciones que los trabajadores de edades entre 18 y 29 años, lo que coincide con la literatura en función de la variable sociodemográfica edad y bienestar psicológico. Se evidencian resultados que concuerdan con lo señalado según Alandete (2013), que al comparar las medias obtuvo diferencias significativas, donde los individuos de 30-35 años puntuaron más altas que los de 18-29 años en la dimensión de Autoaceptación, Dominio del Entorno, Crecimiento Personal y Propósito en la Vida. El factor edad se relaciona negativamente con la dimensión Crecimiento personal y Propósito en la Vida, y positivamente con Dominio del Entorno, Autonomía, Autoaceptación y Relaciones Positivas. Además, en el género femenino, se observa que significativamente puntúa más alto que el masculino en la dimensión Crecimiento Personal. Las diferencias en edad podrían relacionarse con cambios significativos en las tendencias motivacionales a lo largo del ciclo vital, y las diferencias en el género podrían explicarse por orientaciones axiológicas distintas entre hombres y mujeres. Por otro lado, se vuelve interesante contrastar los resultados de la presentes investigación, con el modelo teórico de Carol Ryff, quien propone un modelo descriptivo del bienestar psicológico constituido por seis dimensiones: aceptación de sí

mismo, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del ambiente, propósito en la vida y crecimiento personal. De las cuales, en primer lugar “dominio del ambiente” recae sobre los recursos y estrategias que dispone el individuo para influir en su vida y entorno, en cambio “crecimiento personal” se trata de tener una visión de constante crecimiento, además mediante la apertura a lo nuevo se mejora el autoconcepto, y “propósito en la vida” se refiere a creencias y pensamientos que sustentan las acciones (Ryff, 1995). Las tres dimensiones nombradas obtuvieron relaciones significativas, lo cual podría inferirse que a mayor edad mayor Bienestar Psicológico percibido.

Por otro lado, al comparar clima organizacional con edad, en relación a los resultados obtenidos, puede argumentarse que, en 8 de las dimensiones de acuerdo a edad, hay diferencias significativas en cada una de ellas. Aquí se observa que el clima comparado por edad muestra que, de las 10 dimensiones evaluadas, 8 tienen diferencias significativas en distintos grupos de edad, por ejemplo; “colaboración y buen trato” y “motivación laboral”; lo que coincide con la literatura científica en función de las variables sociodemográficas edad y clima organizacional, donde los resultados arrojan que a mayor edad mayor percepción positiva del clima organizacional, lo que coincidentemente se repite con los resultados propuestos por Chiang V et al., (2010), donde al comparar clima organizacional con edad, los resultados revelan que en compromiso y clima organizacional, no se observan diferencias importantes entre ambos géneros. Sin embargo, en ambos géneros, en la sección 40 y más años, aumenta el compromiso con la organización en factores afectivos y normativos. Se puede identificar la relación significativa en la sección masculina de 40 y más años, en la dimensión compromiso afectivo con el clima de reconocimiento, relacionado con los afectos hacia la organización, conformados por la satisfacción de necesidades mediante el reconocimiento recibido. Si se compara mujeres y hombres, vemos que los hombres presentan más relaciones significativas entre clima y compromiso. En cambio, las mujeres de 40 años y más perciben una alta presión y tienen un compromiso normativo, creen en la lealtad hacia la empresa. Al segmentar por edad, se mantiene esta característica solo en edad menor a 40 años. Finalmente, se da el caso que para mujeres como para hombres, sólo en segmentos de 40 años y más se observaron correlaciones significativas.

Se observa por medio de los resultados obtenidos, que a mayor edad cronológica, el clima organizacional podría ir en aumento, debido al avance de los procesos evolutivos vividos en cada etapa, lo que se explica mediante la teoría de McClelland, quien plantea que existen tres necesidades fundamentales para el ser humano: Logro, Poder y Afiliación; el logro se orienta en el deber de salir adelante y luchar por el éxito”: el poder se refiere a “conseguir que otros actúen distinto a cómo lo

hacían”; por último, “la filiación se relaciona en el “deseo de relacionarse con otras personas” Auris, (2010).

En función del clima organizacional, comparada con sexo, en relación con la variable estabilidad laboral, la literatura evidencia resultados concordantes respecto al hallazgo de la presente tesis, donde se visualizan diferencias estadísticamente significativas entre el género masculino con el femenino, siendo esta variable la que puntúa negativamente más baja, lo que se relaciona fuertemente con la división sexual del trabajo y roles de género a los que están expuestas las mujeres, donde además de tener que cumplir con actividades y trabajo doméstico no remunerado e invisibilizado por el sistema laboral, también enfrentan numerosos estigmas y prejuicios, que históricamente les han impedido acceder a sueldos equitativos, prestaciones y seguridad laboral, que el género masculino muchas veces si posee (Horbath y Gracia, 2013).

Las siguientes dimensiones donde se observaron diferencias significativas entre el género femenino y el masculino, con Autonomía y Profesionalismo, Apoyo al Emprendimiento e Iniciativa y Participación, dichas dimensiones concuerdan según los postulados de Litwin y Stinger, quienes plantean la importancia de que los empleadores puedan sentirse en autonomía al realizar sus actividades, poder escoger libremente decisiones y cargas laborales que así lo requieran, poder implementar ideas novedosas a la organización y tomar riesgos sin sentirse desmerecidos o no tomados en cuenta (García, 2009), aspectos que, según los resultados obtenidos, se obtiene una menor satisfacción por parte del género femenino en comparación con el masculino, lo que concuerda de igual manera con los resultados de la investigación de May Wong (1997) en el ámbito laboral, advierte que si existe una segregación ocupacional, la cual se explica por la escala de “representación de mujeres en directivas”, en este sentido la evidencia es contundente, dado que los resultados indican que las mujeres generalmente ocupan posiciones inferiores en la jerarquía de una organización (Wong citado en Hinestroza, 2009), lo que genera deprivación y menor desarrollo en todas las dimensiones mencionadas.

Por otro lado, en la realidad laboral actual, existe gran oferta de trabajos, pero en su mayoría son parciales o informales, por lo cual se observa una marginación en la oportunidad que puedan tener las mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo relacionados a directivos, puestos de poder y espacios laborales asignados comúnmente a hombres (Ortega,2006).

Debido a los resultado, se infiere que las diferencias significativas encontradas, al comparar la variable sexo entre hombres y mujeres, se observa que los hombres en comparación con las mujeres,

presentan diferencias significativas en la mayoría de las dimensiones, dicho resultado podría verse relacionado con el tipo de muestra y la ubicación geográfica, ya que Según los autores Vargas Salinas & Echeverría Alfaro (2017) al haber una cultura minera generalizada, se crean construcciones sociales en torno a la masculinidad y al machismo, en base a un estatus social alcanzado por el trabajo y su compensación, lo que a su vez produciría la cosificación del género femenino, donde la mujer es vista como un bien que sirve para validar al hombre. Además, advierten que la jerarquía social entre hombres y mujeres, se refuerza aún más en la cultura organizacional.

Esta ciudad se constituye de cultura minera, donde se justifica la inferioridad de la mujer y las prácticas de construcción y validación machista. Se pone a las mujeres por debajo de los hombres en el sistema social y se sexualiza su rol en el trabajo. Por ende, se entiende que, las mujeres buscan ser el ideal complemento del hombre minero, adoptando un rol de mujer sumisa, sexualizada y madre, que busca al mejor proveedor. Por su lado, el hombre por ser hombre y minero, obtiene el estatus suficiente para tener el reconocimiento que le permita validarse con acciones machistas, públicas y privadas, como el acoso y/o la violencia con la que actúan. (Vargas Salinas & Echeverría Alfaro, 2017).

Por otro lado, de acuerdo a la relación clima organizacional y la calidad jurídica del contrato, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre las dimensión de Colaboración y Buen trato y Estabilidad Laboral para el sector planta, seguido de contrata, honorario y por último honorarios a terceros, al respecto de Rodríguez (2011), según su estudio, el estado contractual del trabajador, sobre todo en estados contractuales de modalidades de outsourcing o prestaciones de servicios externos, generalmente con alta movilidad y peor remunerados, como es en el caso de ocupaciones de aseo, encargados de limpieza y guardias, siendo los trabajos que generan mayor incertidumbre al individuo al individuo, lo que concuerda con la literatura científica, donde se observa que un empleador comprometido tiene que "sentirse parte de la empresa" y generar un sentido de pertenencia con la organización por la cual forma parte y que promueve así, un mejor clima organizacional. Por otra parte, en la dimensión de Colaboración y Buen trato, en la calidad jurídica del contrato Honorarios fondo a terceros existieron diferencias significativas, esto puede interpretarse por la mantención de buenas relaciones laborales y trabajo en equipo para la conservación del empleo, como según lo señalado por Gamero (2007) donde se visualiza que a mayor estabilidad laboral, mejor protección se le da al empleado, en contraste con la realidad de los trabajadores temporales, los cuales sufren de más altos riesgos laborales. Además, se infiere que el tipo de contrato define la estabilidad

de la relación laboral, donde los trabajadores preferirían un empleo que asegure compensaciones prolongadas, monetarias y no monetarias, en retribución a sus labores. Así pues, Amilon & Walette (2009) plantean que los trabajadores sin un contrato estable, deben mantener bajos niveles de absentismo y no pueden ausentarse de sus funciones, ya que sería un riesgo de desvinculación. Un bajo nivel de absentismo significa una señal de esfuerzo y posible vinculación definitiva con la organización.

Por otra parte, al comparar factores psicosociales de riesgo con sexo en un estudio realizado por Güilgüiruca, Meza y Góngora, et. al (2015) se encontró diferencia significativa únicamente en la media de dimensión doble presencia según sexo, presentando el grupo de mujeres mayores exigencias en esta dimensión. Por lo que se refiere, a resultados de medición de los riesgos psicosociales en Chile, se pudo encontrar que el género femenino se encuentran en más alto riesgo que el masculino, debido a que las mujeres perciben más altas Exigencia emocionales, ya que generalmente las funciones que cumplen se relacionan con atención al público, además también presentan alto riesgo en las subdimensiones de Influencias, Posibilidad de desarrollo y Calidad de Liderazgo (Ministerio de salud, 2017) .

De otro modo, al comparar factores de riesgo psicosociales con calidad jurídica del contrato, se observa que, los datos obtenidos se acercan a lo postulado por un estudio del Ministerio de Salud, donde es posible sostener que existe una relación significativa entre; la exposición a riesgos psicosociales con la calidad del empleo, donde se evidencia que a mayor escalafón menor exposición a riesgos, y a menor escalafón mayor exposición a riesgos, (MINSAL, 2013) los resultados obtenidos en la presente tesis, evidencian diferencias significativas en las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y Desarrollo de Habilidades, Compensaciones y Doble presencia de factores psicosociales con la calidad jurídica de contratación, al respecto León y Jiménez (2010) señalan que los factores de riesgos psicosociales constituyen a una deprivación básica en el ámbito laboral, por lo que pudiesen generar a los empleadores alteraciones comportamentales, psicológicas y emocionales, que a corto o largo plazo, ocasionarían la aparición de un trastorno mental.

Al comparar edad según factores psicosociales de riesgo en concordancia con la presente tesis, en un estudio realizado por Güilgüiruca, Meza, Góngora, et. al (2015) se observaron diferencias significativas en la dimensión compensaciones entre las edades de adulto joven y adulto donde presentan mayores riesgos en la dimensión compensación que el grupo adulto, otro grupo que presenta diferencias significativas fue la categoría adulta y adulto medio, siendo la categoría de adulto

medio con la media más alta de mayor riesgo, además en el estudio se observan diferencias significativas en la dimensión doble presencia según edad. Por ende, se constatan los resultados con la presente tesis, donde se encontraron diferencias significativas en la dimensión compensaciones, en el factor edad, donde el grupo de edades entre los 41 y 50 años presenta menor riesgo en la dimensión compensación, versus el grupo de 65 más años, quienes tienen riesgo más elevado en dicha variable. Constatando los datos obtenidos, en la misma línea, Siegrist, infiere que el origen del estrés surge de la asimetría en las compensaciones, y al no ser posible satisfacer la reciprocidad e intercambio justo. La inestabilidad del estímulo afecta en el autoestima y autoeficacia, y sobre la percepción de un estatus social apropiado, modificando la función de regulador emocional y motivador que posee el trabajo (Monte, 2013).

Por último, al comparar la dimensión de felicidad con las variables sociodemográficas de sexo y edad, los resultados obtenidos evidencian que no existen diferencias estadísticamente significativas con ninguna de estas variables, lo cual es concordante con Alarcón y Reynaldo (2006), quienes señalan que la felicidad no depende de factores situacionales, agentes externos ni con la acumulación de bienes, sino con elementos subjetivos personales que radican en el interior de cada individuo, los resultados obtenidos a su vez, concuerdan con el estudio de Alarcon (2001) donde al comparar la media de felicidad entre varones y mujeres encontró que no existieron diferencias significativas.

En los párrafos anteriores se describió los primeros resultados encontrados, aludiendo a las variables sociodemográficas, sin embargo, los segundos datos obtenidos guardan relación con las variables Factores Psicosociales, Felicidad y Bienestar Psicológico en relación con el Clima Organizacional en donde se explica por apartado.

A partir de los hallazgos encontrados, se establece que existe relación entre Clima Organizacional y Factores de Riesgo Psicosocial, Bienestar Psicológico y Felicidad en trabajadores (as) pertenecientes a una Municipalidad chilena.

En lo que se refiere a la variable Clima organizacional existe una relación entre clima y factores de riesgo psicosociales, en la medida que mejora el clima disminuyen los factores psicosociales, sin embargo, entre clima, bienestar psicológico y felicidad según el análisis realizado no hay relación, por ende, independiente de cuál sea el clima no afecta en la felicidad o bienestar. Según Pedro G Monte, el origen de los problemas de riesgo psicosociales proviene del entorno, quien es el generador los conflictos, debido a una organización del trabajo perjudicial. Los riesgos psicosociales se perpetúan cuándo las condiciones laborales se hacen insostenibles para los

trabajadores. Es preciso evaluar el ambiente y cambiarlo para obtener condiciones laborales positivas orientadas al desarrollo. (Gil-Monte, 2012).

La percepción de los factores de riesgo psicosocial se relaciona de forma negativa pero significativa con bienestar psicológico, por ende, visualizando esta realidad con base en las correlaciones producidas se logra inferir que la variable clima organizacional influyen en los riesgos psicosociales los cuales afectarán al bienestar psicológico. De manera que existe una dimensión variada de caracteres relacionados que afectan en la conformación de la estructura organizacional y en la influencia de dichos factores sobre el bienestar biopsicosocial de los individuos. Según Leka y Jain, el estrés laboral es un importante generador de patologías, producto de la forma adoptada por la organización, propiciando la conformación de un panorama laboral afectado por los cambios en la distribución del trabajo, la variedad de tareas, entre otras (Ministerio de salud, 2017).

La felicidad se incluye dentro de la variable de bienestar, debido a su semejanza y componente hedónico imprescindible en la mejora de la calidad de vida en las personas.

Con respecto al análisis de las variables los resultados obtenidos en la investigación visualizan que este modelo permite predecir y explicar para dónde va el control de los factores de riesgo psicosocial y permite visualizar lo que ocurre al nivel de bienestar y felicidad en las personas influenciados por los factores de riesgo psicosocial e indirectamente por el clima organizacional, donde se encontró que disminuyendo los factores de riesgo psicosocial debido a la mejora del clima organizacional afecta positivamente en el bienestar y felicidad, a través del apoyo social y mejora del liderazgo por ejemplo, se puede aumentar el bienestar generalizado de la organización. Respecto a Meliá (1995), la retroalimentación hacia la dirección, podría incidir en el aumento de la motivación y en la generación de actitudes positivas que influyen dentro de la organización. Los factores ambientales, directivos, etc., están relacionados y se orientan mediante los objetivos de producción y restricción del capital generando un holón situacional que se debe englobar grupalmente.

Cabe destacar que debido a la gran cantidad de variables provocan que se genere un efecto en el ajuste del modelo, hemos decidido plantear el modelo principal con todas las variables originales y un segundo modelo excluyendo la variable de felicidad, donde si se ajusta de mejor manera el modelo, pero vendría siendo un elemento más bien estadístico que teórico, ya que teóricamente no afectaría en nada al modelo original.

## 9.- CONCLUSIÓN

Respecto a los resultados obtenidos en la presente tesis, es posible concluir que se lograron los objetivos propuestos, es decir, en cuanto al primer objetivo específico de “Describir Bienestar Psicológico, Felicidad, Clima Organizacional y Factores de Riesgos Psicosociales en funcionarios de una Municipalidad Chilena” se describieron las variables de Bienestar Psicológico, Felicidad, Clima Organizacional y Factores de Riesgos Psicosociales, el segundo objetivo específico “Comparar Bienestar Psicológico, Felicidad, Clima Organizacional y Factores de Riesgos Psicosociales de acuerdo a distintas variables sociodemográficas en funcionarios de una Municipalidad Chilena” Se comparó Bienestar Psicológico, Felicidad, Clima Organizacional y Factores de Riesgos Psicosociales de acuerdo a distintas variables sociodemográficas y el tercer objetivo específico “Generar y validar un modelo que establezca la relación entre Bienestar Psicológico, Clima Organizacional y Factores de Riesgo Psicosociales en una Municipalidad Chilena” se generó y validó un modelo que estableció que existe una relación entre Clima con Factores de Riesgos Psicosociales, sin embargo, entre Clima Organizacional, Bienestar Psicológico y Felicidad no existe relación.

Por otra parte, es necesario mencionar algunas limitaciones de la presente investigación. En primer lugar, se evidenció en un determinado departamento de la municipalidad a ciertos funcionarios que poseían bajo nivel de escolarización como también analfabetismo lo que dificultó el proceso de respuesta de la encuesta en aquellos trabajadores.

En segundo lugar, se observó la resistencia por parte de algunos trabajadores de participar en la investigación debido a que su principal preocupación era que los datos recopilados en cada encuesta se relacionan con la identidad de los trabajadores y que por consecuencia su cargo o empleo se viera amenazado, debido a lo anterior fue necesario reforzar constantemente hacia los trabajadores el carácter anónimo de los datos recabados para disminuir aquella resistencia manifiesta

Finalmente cabe destacar que, si bien la literatura respecto a Clima Organizacional en Municipalidades Chilenas no es acotada, en cuanto respecta a Bienestar Psicológico, Factores Psicosociales y Felicidad resulta limitante, por lo que un mayor interés en dichas variables en Municipalidades Chilenas supondría un notable aporte al conocimiento científico para conocer el funcionamiento de las Municipalidades Chilenas.

## 10.- REFERENCIAS

- Acosta, F. P., y Clavero, F. H. (2018). Predictores de la Felicidad y la Inteligencia Emocional en la Educación Secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 71-84.
- Alandete, J. G. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud & Sociedad*, 4(1), 48-58. doi: 10.22199/S07187475.2013.0001.00004
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología*, 19(1), 27-46.
- Auris, E. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Carlos, Lima, Perú.
- Almagiá, E., Soto O., y Schmidt, K.(2012). Personalidad y Bienestar Psicológico: un estudio en universitarios chilenos. *Revista de Psicología*, 9(17), 7-18.
- Aida, V., y Berdullas, S. (24 de Abril del 2018). La psicología de la salud ocupacional positiva. *Actualidad*. Recuperado de <http://www.bibliopsi.org/>
- Ávila, S., y Pascual, M. (2019). Propiedades psicométricas de un cuestionario para evaluar la percepción de los trabajadores de las políticas de recursos humanos y su compromiso organizacional. *Methaodos revista de ciencias sociales*, 7(2), 165-183.
- Amilon, A., Wallete, M. (2009). Work Absence, A Signalling Factor for Temporary Workers?.

Aparicio, M., y Marsollier, R. (2011). La difusa relación educación/empleo: el rol de las expectativas como mediadores del bienestar psicológico y desgaste profesional. *Revista de Orientación Educacional*, 25(47), 15-29.

Bunge, M. (1959). *La ciencia. Su método y su filosofía*. Recuperado de [https://users.dcc.uchile.cl/~cguatierr/cursos/INV/bunge\\_ciencia.pdf](https://users.dcc.uchile.cl/~cguatierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf)

BCN.(2018). Apruébase reglamento que establece la planta de personal de la municipalidad de Copiapó. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Santiago, Chile. Recuperado de [www.leychile.cl](http://www.leychile.cl)

Bravo, D. (2019). *Riesgo psicosocial y clima organizacional percibido por los profesionales de salud en tres establecimientos de la red de salud Túpac Amaru-2019* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Carrillo, S., Feijóo, M.L., Gutiérrez, A., Jara, P., y Schellekens, M. (2017). El Papel de la Dimensión Colectiva en el Estudio de la Felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 115-129.

Chiavenato, I. (1999). *Gestión del talento humano*. doi: 978-970-10-7340-7

Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. *Revista universum*, 23(2),66-85.

Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M., y Salazar, B. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional: un análisis de género y edad. panorama Socioeconómico. *Panorama socioeconómico*, 28(40), 90-100.

Carrasco, G., y Díaz, P. (2016). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *contaduría y administración*, 63(4), 14-1.

Colegio de psicólogos de Chile (1999). Código de ética profesional. Cap. (15) Código de ética profesional, Cap.15, p.15.

Csikszentmihályi, M. (2008). El yo evolutivo - Una psicología para un mundo globalizado. recuperado de <http://www.maestrosdelsaber.com>.

Departamento de remuneraciones. (2019, mayo 28). *Características sociodemográficas de la población*.

Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4).

Estrada, A. B. (2013). Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿qué podemos aprender de la felicidad?. *Revista internacional de psicología y educación*, 15(2), 7-24.

Extremera, N., Bravo, M., y Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la psicología organizacional positiva: hacia un enfoque más integrador en psicología del trabajo y de las organizaciones. *Encuentros en psicología social*, 6, 151-171.

Eulalia, J., y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista médica electrónica*, 34(5), 619-606.

Gil-Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral; la psicología de la salud ocupacional. *Revista Dossier*, 100, 68-83.

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, (29), 237-241.

García, M. (2009). *The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual. Aproximation..* (42), 43-62.

García, F., Manquián, E., y Rivas, G. (2016). Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales. *Psicoperspectivas*, 15(3), 101-111.

Gallegos, W., Salinas, M., Shimizu., y Catacora, S. (2012, s.f). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de investigación*, 4, 9-33.

Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415-44.

Gaxiola, J., y Lever, J. (2016). *El Bienestar Psicológico: Una mirada desde Latinoamérica*.  
Hermosillo, México: Qartuppi.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw hill.

Horbath, J. E., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.

Lanao, C., y María, M. (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana. 83.

Lanao, C., María, M., Pavis, D. T., Luz, C., Julián, G., Tatiana, E., y Viviana, R. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana* (tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

León, C., y Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas*. Universidad Autónoma, Madrid, España.

Ministerio del interior. (2006). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n° 18.695, orgánica constitucional de municipalidades*. Recuperado de <http://www.leychile.cl>

MINSAL. (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de <http://www.minsal.cl>

Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 10(1), 209-220.

Vega, S. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Recuperado de: <https://www.insst.es/>

Mañas, M. Á., Salvador, C., & Boada, J. La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso laboral, *Psicothema*, 3(19).

Meliá, J. L., Luque, O., Peiró, J. M., & Loscertales, F. (1991). El estrés de enseñar [The stress of teaching]. Alfar.

Meliá, J. L. (1995). Un proceso de intervención para reducir los accidentes laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11(32), 51-65.

Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa, *Forment del Treball Nacional*, 13-36.

MINSAL (2017). Plan Nacional de Salud Mental.

Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T. S., & Instituto Sindical de Trabajo, A. y S. (2004). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: Incluye la adaptación para el Estado español del

Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Monte, G. (2013). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: La Psicología de la Salud Ocupacional, *Dosser*, 100, 68-83.

Moreno-Jiménez, B., & Gálvez, M. (2013). The effect of psychological detachment from work on well-being and life satisfaction: a longitudinal study. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 145-151.

Moyano-Díaz, E., & Ramo-Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población Chilena de la Región Maule. *Universum*, 22(2), 177-193.

Municipalidad de la región de Atacama. (2018, diciembre 27). DTO-1 27-DIC-2018 Municipalidad de la Región de Atacama. Recuperado 25 de mayo de 2019, de Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional recuperado de : <https://www.leychile.cl>

Ormeño, H. (2011). Una aproximación empírica al Capital Humano Municipal en Chile. *Revista Chilena de Administración Pública*, 17(1), 136-109.

Peiró, J. M. (1999). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: El modelo amigo como base de la metodología Prevenlab/Psicosocial. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 267-314.

Pincheira, F. J. D., & Garcés, M. E. C. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52-73.

Consultora Petquinta S.A. (2016). *Investigacion caracterizacion del funcionario municipal*. Recuperado de <http://www.subdere.gov.cl>

Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 101-90.

Ormeño, H. (2011). Una aproximación empírica al Capital Humano Municipal en Chile. *Revista Chilena de Administración Pública*, 17(1), 136-109.

Lapo, M., Bustamante, M. (2018). Incidencia del clima organizacional y de las actitudes laborales en el comportamiento prosocial de los profesionales de la salud del Guayas Ecuador. *información tecnológica*, 29(5), 258-245.

Reig-Botella, A., & Pantín, N. (2018, octubre 16). Emergentes Organizaciones Saludables y Psicología Positiva.

Rubén, A., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M., & Pastorino, M. S. (2010). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: Versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, 13(1), 7-16.

Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions*.

Rodríguez, V., & Javier, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-182.

Rubilar, J. (2016). *Análisis de la contratación municipal a honorarios; caracterización a funcionarios y aproximaciones para una discusión en torno a una política de normalización laboral en el marco de la nueva ley 20.922* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Moreno-Jiméne, B., & Herrero, M. G. (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 145-151.

- Ortega, M. (2006). Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero colombiano. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 01(03), 534-555.
- Salanova, M. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación. *Wont*. 35(1), 9.
- Salas, C. O., & Meliá, J. L. (2004). *Evaluación de Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan a la Probabilidad de Accidente en una Empresa de Transporte Urbano de Economía Social*. (15). Recuperado de <https://www.uv.es>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid, España: Síntesis.
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones de clima organizacional. *Hitos de ciencia económico administrativa*, (27), 83-84.
- Valle Raleig, M., Beramendi, M., Delfino, G. (2011). Bienestar psicológico y social en jóvenes universitarias argentinas, *Revista de Psicología*, 7(13), 275-280.
- Vargas Salinas, V., & Echeverría Alfaro, O. (2017). Rompiendo cadenas. ICAL Atacama.
- Vera-Villaruel, P., Celis-Atenas, K., & Córdova-Rubio, N. (2011). Evaluación de la Felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. *Terapia psicológica*, 29(1), 127-133.
- Güilgüiruca, M., Meza, K., y Góngora, R. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Percibido en trabajadores de una empresa eléctrica de Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.
- Veliz Burgos, A. L., Dörner Paris, A. P., Soto Salcedo, A. G., & Arriagada Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28 (3), 56-64.

## 11.- ANEXOS



Universidad de Atacama  
Facultad de Humanidades y Educación  
Departamento de Psicología

**Fecha:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

### 11.1.- Consentimiento Informado

Estimada (o), primero que todo, gracias por tomarse el tiempo de leer este consentimiento.

Las siguientes escalas se presenta en el contexto de un proyecto de investigación para optar al grado de licenciado en psicología de un grupo de estudiantes de la Universidad de Atacama, el objetivo de la investigación es describir la relación entre bienestar psicológico, clima organizacional y factores de riesgos psicosociales en funcionarios de la municipalidad de Copiapó.

Cabe destacar que si usted decide participar en este estudio, todas sus respuestas serán tratadas anónimamente, es decir, su nombre no será registrado. Además de esto sus respuestas serán trabajadas de modo confidencial, protegiendo en todo momento la privacidad de éstas. Si usted lo desea puede dejar de responder en cualquier momento las preguntas de esta encuesta sin ningún tipo de consecuencia asociado a esto, solicitando la eliminación inmediata de sus respuestas escribiendo al correo electrónico que aparece más abajo. Es importante que sepa que no existe ningún riesgo asociado a su salud ni a su cargo laboral por participar en este estudio.

Si usted tiene cualquier pregunta y/o consulta sobre los objetivos de este estudio o sobre cualquier otro aspecto de este puede comunicarse con el Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez, académico del departamento de Psicología de la Universidad de Atacama, al siguiente correo electrónico [ricardo.jorquera@uda.cl](mailto:ricardo.jorquera@uda.cl).

---

**FIRMA**

## 11.2.- Cuestionario de Clima Organizacional

El propósito de este cuestionario es conocer su opinión acerca de ciertos aspectos que caracterizan la situación laboral existente al interior de la Ilustre Municipalidad de Copiapó en el cual usted trabaja. La información que usted proporcione será utilizada para un estudio de clima laboral el cual permitirá beneficiar las condiciones de trabajo.

Es necesario que conteste a todas las preguntas de manera libre y espontánea, aunque con la mayor sinceridad posible. Debe elegir sólo una alternativa, marcando con una X en el espacio respectivo a la respuesta que más se acerca a su visión respecto a lo que sucede actualmente en la Ilustre Municipalidad de Copiapó en el cual usted trabaja.

Las respuestas son:

1	2	3	4	5	6
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Algo en Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Recuerde que sus respuestas son anónimas para que se sienta libre de contestar con la mayor franqueza posible a todas las preguntas.

1. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas	1	2	3	4	5	6
2. Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral	1	2	3	4	5	6
3. Los funcionarios saben lo que los supervisores esperan de ellos	1	2	3	4	5	6
4. Los jefes promueven las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución	1	2	3	4	5	6
5. Los jefes de esta institución tratan con respeto a sus subordinados	1	2	3	4	5	6
6. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mi(s) jefe(s)	1	2	3	4	5	6
7. En esta institución se trabaja en equipo	1	2	3	4	5	6
8. En esta institución la gente está comprometida con su trabajo	1	2	3	4	5	6
9. Las personas de esta institución se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente su labor	1	2	3	4	5	6
10. Las personas en esta institución muestran interés por el trabajo que realizan	1	2	3	4	5	6
11. Aquí se da facilidad para que cualquier funcionario pueda presentar una idea nueva	1	2	3	4	5	6
12. Los jefes son comprensivos cuando uno comete un error	1	2	3	4	5	6
13. Uno progresa en esta institución si tiene iniciativa	1	2	3	4	5	6

14. En esta institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad	1	2	3	4	5	6
15. La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas	1	2	3	4	5	6
16. Los jefes piensan que las discrepancias entre las distintas unidades y personas pueden ser útiles para el mejoramiento de la institución	1	2	3	4	5	6
17. En esta institución existen posibilidades de ascenso	1	2	3	4	5	6
18. En esta institución se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales	1	2	3	4	5	6
19. Los trabajadores de esta institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho	1	2	3	4	5	6
20. Esta institución se caracteriza por un buen ambiente de trabajo	1	2	3	4	5	6
21. En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber	1	2	3	4	5	6
22. El ambiente en esta institución es propicio para desarrollar nuevas ideas	1	2	3	4	5	6
23. Las nuevas ideas que aporta el personal son bien acogidas por los jefes	1	2	3	4	5	6
24. En esta institución existen pocas críticas	1	2	3	4	5	6
25. En esta institución existe un alto respeto por las personas	1	2	3	4	5	6
26. En esta institución la gente confía en los demás	1	2	3	4	5	6
27. Siempre trabajamos en forma organizada y con planificación	1	2	3	4	5	6
28. La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo	1	2	3	4	5	6
29. En esta institución hay disponibilidad de materiales del tipo y cantidad requeridos	1	2	3	4	5	6
30. El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza	1	2	3	4	5	6
31. En esta institución los trabajos están bien asignados y organizados	1	2	3	4	5	6
32. La capacidad es el criterio básico para asignar tareas en esta institución	1	2	3	4	5	6
33. En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus Superiores	1	2	3	4	5	6
34. En esta institución siempre se sabe bien quién tiene que decidir las cosas	1	2	3	4	5	6
35. No me preocupa que por una reorganización en la institución se vea afectada la estabilidad de mi trabajo	1	2	3	4	5	6

36. No me preocupan los efectos que puedan tener sobre la estabilidad de mi empleo los cambios de método de trabajo y la automatización en esta institución	1	2	3	4	5	6
37. No creo que en cualquier momento pueda perder el trabajo en esta institución	1	2	3	4	5	6
38. Existe una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores	1	2	3	4	5	6
39. Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	1	2	3	4	5	6
40. Esta institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal	1	2	3	4	5	6
41. Existe una buena comunicación entre los diferentes servicios y unidades que trabajan generalmente juntos	1	2	3	4	5	6
42. Para que un trabajo dé buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos	1	2	3	4	5	6
43. En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se les deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico	1	2	3	4	5	6
44. Quienes dirigen esta institución prefieren que uno esté haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza, en vez de consultarlo todo con ellos	1	2	3	4	5	6

### 11.3.- Cuestionario SUSESO ISTAS-21

A continuación, se presenta el cuestionario SUSESO ISTAS-21, el cual evalúa Riesgos Psicosociales en el trabajo. Por favor, elija UNA sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

Conteste de acuerdo a la siguiente escala:

4	3	2	1	0
Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca

1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	3	2	1	0
2. En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0

4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	3	2	1	0
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	4	3	2	1	0
8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	3	2	1	0
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	3	2	1	0
10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	4	3	2	1	0
11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	3	2	1	0
12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	4	3	2	1	0
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	3	2	1	0
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	3	2	1	0
16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17. ¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

## 11.4.- Cuestionario de Felicidad

Para cada una de las siguientes afirmaciones y/o preguntas, por favor marque el punto de la escala que le parezca más apropiado para describirse a usted mismo. La escala va de 1 a 7 y debes marcar el nivel que más te represente, siendo 7 el punto de mayor evaluación y el 1 el punto de menor evaluación del ítem.

En general me considero que:								
No soy una persona muy feliz	1	2	3	4	5	6	7	Soy una persona muy feliz
En comparación con la mayoría de mis compañeros, me considero:								
Menos feliz	1	2	3	4	5	6	7	Más feliz
Algunas personas son muy felices en general. Disfrutan de la vida, independientemente de lo que suceda, sacando el máximo provecho de todo. ¿Hasta qué punto lo describe a usted esta caracterización?								
Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
Por término general, algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentran deprimidas, nunca parecen estar tan felices como podrían. ¿Hasta qué punto lo describe esta caracterización?								
Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho

## 11.5.- Cuestionario de Bienestar

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que piensa y siente. Las alternativas de respuesta van desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (6). No hay respuestas buenas o malas. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz.

1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Algo En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	1	2	3	4	5	6
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						

4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

## 11.6.- PREGUNTAS DE CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICAS

Para finalizar le preguntaremos respecto a algunos datos generales de identificación:

GENERO	Masculino	1	Femenino	2
	Otro	3		
EDAD				
Calidad Jurídica	Planta	1	Contrata	2
	Honorarios	3	Honorarios fondos a terceros	4
Escalafón	Director/a	1	Jefatura	2
	Profesional	3	Técnico	4
	Técnico	5	Auxiliar	6

## 11.7.- Descripción de Tablas Post-Hoc

Tabla 9

*Comparaciones múltiples DMS de dimensiones de bienestar psicológico según edad.*

Variable dependiente

Diferencia de medias (I-J)

p

Autoaceptación	18-29 años	30-40 años	,05206	,652
		41-50 años	-,10488	,404
		51-60 años	-,36142*	,005
		60-65 años	-,04907	,777
		65 y más	,27074	,205
	30-40 años	18-29 años	-,05206	,652
		41-50 años	-,15694	,166
		51-60 años	-,41348*	,000
		60-65 años	-,10114	,539
		65 y más	,21868	,289
	41-50 años	18-29 años	,10488	,404
		30-40 años	,15694	,166
		51-60 años	-,25654*	,043
		60-65 años	,05581	,745
		65 y más	,37562	,077
51-60 años	18-29 años	,36142*	,005	
	30-40 años	,41348*	,000	

		41-50 años	,25654*	,043
		60-65 años	,31235	,073
		65 y más	,63216*	,003
	60-65 años	18-29 años	,04907	,777
		30-40 años	,10114	,539
		41-50 años	-,05581	,745
		51-60 años	-,31235	,073
		65 y más	,31981	,189
	65 y más	18-29 años	-,27074	,205
		30-40 años	-,21868	,289
		41-50 años	-,37562	,077
		51-60 años	-,63216*	,003
		60-65 años	-,31981	,189
Relaciones Positivas	18-29 años	30-40 años	-,09118	,532
		41-50 años	,44583*	,005
		51-60 años	,27419	,092
		60-65 años	,77042*	,000

	65 y más	,62195*	,021
30-40 años	18-29 años	,09118	,532
	41-50 años	,53701*	,000
	51-60 años	,36537*	,013
	60-65 años	,86161*	,000
	65 y más	,71313*	,006
41-50 años	18-29 años	-,44583*	,005
	30-40 años	-,53701*	,000
	51-60 años	-,17164	,283
	60-65 años	,32459	,136
	65 y más	,17612	,511
51-60 años	18-29 años	-,27419	,092
	30-40 años	-,36537*	,013
	41-50 años	,17164	,283
	60-65 años	,49623*	,024
	65 y más	,34776	,198

	60-65 años	18-29 años	-,77042*	,000
		30-40 años	-,86161*	,000
		41-50 años	-,32459	,136
		51-60 años	-,49623*	,024
		65 y más	-,14848	,629
	65 y más	18-29 años	-,62195*	,021
		30-40 años	-,71313*	,006
		41-50 años	-,17612	,511
		51-60 años	-,34776	,198
		60-65 años	,14848	,629
Propósito en la Vida	18-29 años	30-40 años	-,10184	,372
		41-50 años	-,30720*	,014
		51-60 años	-,43738*	,001
		60-65 años	-,18466	,282
		65 y más	,20875	,323
	30-40 años	18-29 años	,10184	,372

	41-50 años	-,20535	,067
	51-60 años	-,33554*	,004
	60-65 años	-,08281	,611
	65 y más	,31059	,128
41-50 años	18-29 años	,30720*	,014
	30-40 años	,20535	,067
	51-60 años	-,13018	,299
	60-65 años	,12254	,471
	65 y más	,51595*	,014
51-60 años	18-29 años	,43738*	,001
	30-40 años	,33554*	,004
	41-50 años	,13018	,299
	60-65 años	,25272	,142
	65 y más	,64613*	,002
60-65 años	18-29 años	,18466	,282
	30-40 años	,08281	,611
	41-50 años	-,12254	,471

	51-60 años	-,25272	,142
	65 y más	,39341	,103
65 y más	18-29 años	-,20875	,323
	30-40 años	-,31059	,128
	41-50 años	-,51595*	,014
	51-60 años	-,64613*	,002
	60-65 años	-,39341	,103

---

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Tabla 11

*Comparaciones Múltiples Dimensiones Bienestar Psicológico según Calidad Jurídica de Contratación*

DMS

---

Variable dependiente		Diferencia de medias (I-J)	Sig.	
Relaciones Positivas	Planta	Contrata	-,16922	,354
		Honorario	-,36181*	,003
		Honorario fondos a Terceros	-,72789*	,000
	Contrata	Planta	,16922	,354
		Honorario	-,19259	,260
		Honorario fondos a Terceros	-,55867*	,006
	Honorario	Planta	,36181*	,003
		Contrata	,19259	,260

---

		Honorario fondos a Terceros	-,36609*	,014
<hr/>				
	Honorario fondos a Terceros	Planta	,72789*	,000
		Contrata	,55867*	,006
		Honorario	,36609*	,014
<hr/>				
Dominio	Planta	Contrata	,08020	,589
		Honorario	-,12083	,223
		Honorario fondos a Terceros	-,33650*	,011
<hr/>				
	Contrata	Planta	-,08020	,589
		Honorario	-,20103	,148
		Honorario fondos a Terceros	-,41670*	,011
<hr/>				
	Honorario	Planta	,12083	,223
		Contrata	,20103	,148
<hr/>				

		Honorario fondos a Terceros	-,21566	,075
<hr/>				
	Honorario fondos a Terceros	Planta	,33650*	,011
		Contrata	,41670*	,011
		Honorario	,21566	,075
<hr/>				
Propósito en la Vida	Planta	Contrata	,41272*	,004
		Honorario	,23678*	,014
		Honorario fondos a Terceros	,05637	,658
<hr/>				
	Contrata	Planta	-,41272*	,004
		Honorario	-,17594	,190
		Honorario fondos a Terceros	-,35635*	,025
<hr/>				
	Honorario	Planta	-,23678*	,014
		Contrata	,17594	,190
<hr/>				

	Honorario fondos a Terceros	-,18041	,123
Honorario fondos a Terceros	Planta	-,05637	,658
	Contrata	,35635*	,025
	Honorario	,18041	,123

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Tabla 19

*Comparaciones múltiples DMS de dimensiones de Clima Organizacional según edad.*

DMS

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	P.
Colaboración y Buen Trato	18-29 años	30-40 años	,25325	,111
		41-50 años	,49182*	,005
		51-60 años	,02206	,901
		60-65 años	,01113	,963
		65 y más	-,58682*	,046
	30-40 años	18-29 años	-,25325	,111
		41-50 años	,23857	,126
		51-60 años	-,23119	,148
		60-65 años	-,24212	,285
		65 y más	-,84006*	,003
	41-50 años	18-29 años	-,49182*	,005
		30-40 años	-,23857	,126
		51-60 años	-,46976*	,007
		60-65 años	-,48069*	,042

	65 y más	-1,07863*	,000
51-60 años	18-29 años	-,02206	,901
	30-40 años	,23119	,148
	41-50 años	,46976*	,007
	60-65 años	-,01093	,964
	65 y más	-,60888*	,039
60-65 años	18-29 años	-,01113	,963
	30-40 años	,24212	,285
	41-50 años	,48069*	,042
	51-60 años	,01093	,964
	65 y más	-,59794	,074
65 y más	18-29 años	,58682*	,046
	30-40 años	,84006*	,003
	41-50 años	1,07863*	,000
	51-60 años	,60888*	,039
	60-65 años	,59794	,074

Motivación Laboral	18-29 años	30-40 años	,19033	,296
		41-50 años	,65472*	,001
		51-60 años	,12101	,551
		60-65 años	-,27645	,313
		65 y más	-,65711	,052
30-40 años	18-29 años	18-29 años	-,19033	,296
		41-50 años	,46439*	,010
		51-60 años	-,06932	,706
		60-65 años	-,46678	,073
		65 y más	-,84744*	,010
41-50 años	18-29 años	18-29 años	-,65472*	,001
		30-40 años	-,46439*	,010
		51-60 años	-,53371*	,008
		60-65 años	-,93117*	,001
		65 y más	-1,31184*	,000
51-60 años	18-29 años	-,12101	,551	

		30-40 años	,06932	,706
		41-50 años	,53371*	,008
		60-65 años	-,39746	,148
		65 y más	-,77812*	,022
	60-65 años	18-29 años	,27645	,313
		30-40 años	,46678	,073
		41-50 años	,93117*	,001
		51-60 años	,39746	,148
		65 y más	-,38066	,322
	65 y más	18-29 años	,65711	,052
		30-40 años	,84744*	,010
		41-50 años	1,31184*	,000
		51-60 años	,77812*	,022
		60-65 años	,38066	,322
Iniciativa y Participación	18-29 años	30-40 años	,23719	,129
		41-50 años	,66574*	,000
		51-60 años	,12233	,482

	60-65 años	,55588*	,018
	65 y más	-,43303	,134
30-40 años	18-29 años	-,23719	,129
	41-50 años	,42855*	,005
	51-60 años	-,11486	,466
	60-65 años	,31869	,153
	65 y más	-,67022*	,017
41-50 años	18-29 años	-,66574*	,000
	30-40 años	-,42855*	,005
	51-60 años	-,54341*	,002
	60-65 años	-,10986	,637
	65 y más	-1,09877*	,000
51-60 años	18-29 años	-,12233	,482
	30-40 años	,11486	,466
	41-50 años	,54341*	,002
	60-65 años	,43355	,066

		65 y más	-,55537	,056
	60-65 años	18-29 años	-,55588*	,018
		30-40 años	-,31869	,153
		41-50 años	,10986	,637
		51-60 años	-,43355	,066
		65 y más	-,98891*	,003
	65 y más	18-29 años	,43303	,134
		30-40 años	,67022*	,017
		41-50 años	1,09877*	,000
		51-60 años	,55537	,056
		60-65 años	,98891*	,003
Desarrollo Profesional	18-29 años	30-40 años	,19687	,233
		41-50 años	,65538*	,000
		51-60 años	,02384	,897
		60-65 años	,40141	,106
		65 y más	-,50136	,101
	30-40 años	18-29 años	-,19687	,233

	41-50 años	,45850*	,005
	51-60 años	-,17304	,299
	60-65 años	,20454	,385
	65 y más	-,69823*	,018
41-50 años	18-29 años	-,65538*	,000
	30-40 años	-,45850*	,005
	51-60 años	-,63154*	,001
	60-65 años	-,25396	,302
	65 y más	-1,15673*	,000
51-60 años	18-29 años	-,02384	,897
	30-40 años	,17304	,299
	41-50 años	,63154*	,001
	60-65 años	,37758	,130
	65 y más	-,52519	,087
60-65 años	18-29 años	-,40141	,106
	30-40 años	-,20454	,385
	41-50 años	,25396	,302

		51-60 años	-,37758	,130
		65 y más	-,90277*	,010
	65 y más	18-29 años	,50136	,101
		30-40 años	,69823*	,018
		41-50 años	1,15673*	,000
		51-60 años	,52519	,087
		60-65 años	,90277*	,010
Apoyo al Emprendimiento	18-29 años	30-40 años	,09649	,537
		41-50 años	,45172*	,008
		51-60 años	-,08663	,619
		60-65 años	,18958	,420
		65 y más	-,36890	,202
	30-40 años	18-29 años	-,09649	,537
		41-50 años	,35523*	,021
		51-60 años	-,18312	,246
		60-65 años	,09309	,676
		65 y más	-,46539	,096

41-50 años	18-29 años	-,45172*	,008
	30-40 años	-,35523*	,021
	51-60 años	-,53835*	,002
	60-65 años	-,26214	,261
	65 y más	-,82062*	,005
51-60 años	18-29 años	,08663	,619
	30-40 años	,18312	,246
	41-50 años	,53835*	,002
	60-65 años	,27621	,242
	65 y más	-,28228	,330
60-65 años	18-29 años	-,18958	,420
	30-40 años	-,09309	,676
	41-50 años	,26214	,261
	51-60 años	-,27621	,242
	65 y más	-,55849	,091
65 y más	18-29 años	,36890	,202
	30-40 años	,46539	,096

		41-50 años	,82062*	,005
		51-60 años	,28228	,330
		60-65 años	,55849	,091
Equipos y Distribución de Personas y Material	18-29 años	30-40 años	,18386	,281
		41-50 años	,38570*	,038
		51-60 años	-,17375	,361
		60-65 años	,06808	,791
		65 y más	-,56410	,074
	30-40 años	18-29 años	-,18386	,281
		41-50 años	,20183	,228
		51-60 años	-,35762*	,038
		60-65 años	-,11578	,634
		65 y más	-,74797*	,015
	41-50 años	18-29 años	-,38570*	,038
		30-40 años	-,20183	,228
		51-60 años	-,55945*	,003
		60-65 años	-,31762	,212

		65 y más	-,94980*	,003
	51-60 años	18-29 años	,17375	,361
		30-40 años	,35762*	,038
		41-50 años	,55945*	,003
		60-65 años	,24183	,347
		65 y más	-,39035	,217
	60-65 años	18-29 años	-,06808	,791
		30-40 años	,11578	,634
		41-50 años	,31762	,212
		51-60 años	-,24183	,347
		65 y más	-,63218	,080
	65 y más	18-29 años	,56410	,074
		30-40 años	,74797*	,015
		41-50 años	,94980*	,003
		51-60 años	,39035	,217
		60-65 años	,63218	,080
Organización	18-29 años	30-40 años	,02043	,902

	41-50 años	,40107*	,027
	51-60 años	-,14297	,441
	60-65 años	-,17507	,484
	65 y más	-,98643*	,001
30-40 años	18-29 años	-,02043	,902
	41-50 años	,38064*	,020
	51-60 años	-,16340	,330
	60-65 años	-,19550	,410
	65 y más	-1,00685*	,001
41-50 años	18-29 años	-,40107*	,027
	30-40 años	-,38064*	,020
	51-60 años	-,54403*	,003
	60-65 años	-,57613*	,021
	65 y más	-1,38749*	,000
51-60 años	18-29 años	,14297	,441
	30-40 años	,16340	,330

		41-50 años	,54403*	,003
		60-65 años	-,03210	,898
		65 y más	-,84346*	,006
	60-65 años	18-29 años	,17507	,484
		30-40 años	,19550	,410
		41-50 años	,57613*	,021
		51-60 años	,03210	,898
		65 y más	-,81136*	,021
	65 y más	18-29 años	,98643*	,001
		30-40 años	1,00685*	,001
		41-50 años	1,38749*	,000
		51-60 años	,84346*	,006
		60-65 años	,81136*	,021
Estabilidad Laboral	18-29 años	30-40 años	-,08834	,670
		41-50 años	-,23543	,298
		51-60 años	-,88619*	,000

	60-65 años	-,63800*	,041
	65 y más	-1,11400*	,004
30-40 años	18-29 años	,08834	,670
	41-50 años	-,14709	,470
	51-60 años	-,79785*	,000
	60-65 años	-,54967	,064
	65 y más	-1,02567*	,006
41-50 años	18-29 años	,23543	,298
	30-40 años	,14709	,470
	51-60 años	-,65076*	,004
	60-65 años	-,40258	,193
	65 y más	-,87857*	,022
51-60 años	18-29 años	,88619*	,000
	30-40 años	,79785*	,000
	41-50 años	,65076*	,004
	60-65 años	,24819	,428

		65 y más	-,22781	,554
	60-65 años	18-29 años	,63800*	,041
		30-40 años	,54967	,064
		41-50 años	,40258	,193
		51-60 años	-,24819	,428
		65 y más	-,47600	,277
	65 y más	18-29 años	1,11400*	,004
		30-40 años	1,02567*	,006
		41-50 años	,87857*	,022
		51-60 años	,22781	,554
		60-65 años	,47600	,277
Comunicación y Desarrollo	18-29 años	30-40 años	,19114	,266
		41-50 años	,40095*	,032
		51-60 años	,04656	,807
		60-65 años	,24370	,345
		65 y más	-,83541*	,009
	30-40 años	18-29 años	-,19114	,266

	41-50 años	,20981	,213
	51-60 años	-,14458	,403
	60-65 años	,05257	,830
	65 y más	-1,02654*	,001
41-50 años	18-29 años	-,40095*	,032
	30-40 años	-,20981	,213
	51-60 años	-,35439	,060
	60-65 años	-,15725	,539
	65 y más	-1,23636*	,000
51-60 años	18-29 años	-,04656	,807
	30-40 años	,14458	,403
	41-50 años	,35439	,060
	60-65 años	,19714	,446
	65 y más	-,88197*	,006
60-65 años	18-29 años	-,24370	,345
	30-40 años	-,05257	,830
	41-50 años	,15725	,539

		51-60 años	-,19714	,446
		65 y más	-1,07911*	,003
	65 y más	18-29 años	,83541*	,009
		30-40 años	1,02654*	,001
		41-50 años	1,23636*	,000
		51-60 años	,88197*	,006
		60-65 años	1,07911*	,003
Autonomía y Profesionalismo	18-29 años	30-40 años	-,21305	,137
		41-50 años	,01066	,945
		51-60 años	-,23887	,134
		60-65 años	-,51503*	,017
		65 y más	-,88386*	,001
	30-40 años	18-29 años	,21305	,137
		41-50 años	,22371	,111
		51-60 años	-,02582	,858
		60-65 años	-,30198	,139

	65 y más	-,67081*	,009
41-50 años	18-29 años	-,01066	,945
	30-40 años	-,22371	,111
	51-60 años	-,24952	,112
	60-65 años	-,52569*	,014
	65 y más	-,89452*	,001
51-60 años	18-29 años	,23887	,134
	30-40 años	,02582	,858
	41-50 años	,24952	,112
	60-65 años	-,27616	,201
	65 y más	-,64499*	,015
60-65 años	18-29 años	,51503*	,017
	30-40 años	,30198	,139
	41-50 años	,52569*	,014
	51-60 años	,27616	,201
	65 y más	-,36883	,222

65 y más	18-29 años	,88386*	,001
	30-40 años	,67081*	,009
	41-50 años	,89452*	,001
	51-60 años	,64499*	,015
	60-65 años	,36883	,222

---

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Tabla 21

*Comparaciones múltiples Dimensiones Clima Organizacional según calidad jurídica de contratación*

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	P
Colaboración y Buen Trato	Planta	Contrata	,43763*	,030
		Honorario	,18282	,172
		Honorario fondos a Terceros	-,10980	,538
	Contrata	Planta	-,43763*	,030
		Honorario	-,25481	,175
		Honorario fondos a Terceros	-,54743*	,014
	Honorario	Planta	-,18282	,172
		Contrata	,25481	,175
		Honorario fondos a Terceros	-,29262	,074
	Honorario fondos a	Planta	,10980	,538

	Terceros	Contrata	,54743*	,014
		Honorario	,29262	,074
Estabilidad Laboral	Planta	Contrata	,63932*	,013
		Honorario	,77807*	,000
		Honorario fondos a Terceros	1,14192*	,000
	Contrata	Planta	-,63932*	,013
		Honorario	,13875	,562
		Honorario fondos a Terceros	,50261	,075
	Honorario	Planta	-,77807*	,000
		Contrata	-,13875	,562
		Honorario fondos a Terceros	,36386	,081
	Honorario fondos a Terceros	Planta	-1,14192*	,000
		Contrata	-,50261	,075
		Honorario	-,36386	,081

---

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Tabla 25

*Comparaciones Múltiples Factores de Riesgos psicosociales según Edad*

(I) EDAD		Diferencia de medias (I-J)	P.
18-29 años	30-40 años	-,03888	,790
	41-50 años	-,27592	,083
	51-60 años	,06045	,710
	61-65 años	,14839	,499
	más de 65 años	,77652*	,004
30-40 años	18-29 años	,03888	,790
	41-50 años	-,23705	,098
	51-60 años	,09933	,499
	61-65 años	,18727	,368
	más de 65 años	,81540*	,002

41-50 años	18-29 años	,27592	,083
	30-40 años	,23705	,098
	51-60 años	,33637*	,036
	61-65 años	,42432	,052
	más de 65 años	1,05245*	,000
51-60 años	18-29 años	-,06045	,710
	30-40 años	-,09933	,499
	41-50 años	-,33637*	,036
	61-65 años	,08795	,689
	más de 65 años	,71607*	,008
61-65 años	18-29 años	-,14839	,499
	30-40 años	-,18727	,368
	41-50 años	-,42432	,052
	51-60 años	-,08795	,689
	más de 65 años	,62813*	,042
más de 65 años	18-29 años	-,77652*	,004
	30-40 años	-,81540*	,002

41-50 años	-1,05245*	,000
51-60 años	-,71607*	,008
61-65 años	-,62813*	,042

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Tabla 28

*Comparación Múltiple Factores de Riesgos Psicosociales y Calidad Jurídica de la Contratación*

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	p
Exigencias Psicológicas	Planta	Contrata	,22046	,106
		Honorario	,26852*	,003
		Honorario fondos a Terceros	,05103	,673
	Contrata	Planta	-,22046	,106
		Honorario	,04806	,706
		Honorario fondos a Terceros	-,16942	,261
	Honorario	Planta	-,26852*	,003

		Contrata	-,04806	,706
		Honorario fondos a Terceros	-,21749	,051
	Honorario fondos a Terceros	Planta	-,05103	,673
		Contrata	,16942	,261
		Honorario	,21749	,051
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Planta	Contrata	-,22618*	,040
		Honorario	,00385	,958
		Honorario fondos a Terceros	,14520	,138
	Contrata	Planta	,22618*	,040
		Honorario	,23003*	,026
		Honorario fondos a Terceros	,37139*	,002
	Honorario	Planta	-,00385	,958
		Contrata	-,23003*	,026
		Honorario fondos a Terceros	,14136	,116
	Honorario fondos a	Planta	-,14520	,138

	Terceros	Contrata	-,37139*	,002
		Honorario	-,14136	,116
Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Planta	Contrata	-,23385	,065
		Honorario	-,03889	,645
		Honorario fondos a Terceros	-,03370	,764
	Contrata	Planta	,23385	,065
		Honorario	,19496	,100
		Honorario fondos a Terceros	,20015	,152
	Honorario	Planta	,03889	,645
		Contrata	-,19496	,100
		Honorario fondos a Terceros	,00519	,960
	Honorario fondos a Terceros	Planta	,03370	,764
		Contrata	-,20015	,152
		Honorario	-,00519	,960
Compensaciones	Planta	Contrata	-,45238*	,013
		Honorario	-,48573*	,000

		Honorario fondos a Terceros	-,59166*	,000
	Contrata	Planta	,45238*	,013
		Honorario	-,03335	,844
		Honorario fondos a Terceros	-,13928	,488
	Honorario	Planta	,48573*	,000
		Contrata	,03335	,844
		Honorario fondos a Terceros	-,10593	,475
	Honorario fondos a Terceros	Planta	,59166*	,000
		Contrata	,13928	,488
		Honorario	,10593	,475
Doble Presencia	Planta	Contrata	,16839	,438
		Honorario	-,37558*	,010
		Honorario fondos a Terceros	-,18731	,332
	Contrata	Planta	-,16839	,438
		Honorario	-,54397*	,008

		Honorario fondos a Terceros	-,35570	,139
Honorario	Planta		,37558*	,010
	Contrata		,54397*	,008
		Honorario fondos a Terceros	,18827	,288
Honorario fondos a Terceros	Planta		,18731	,332
	Contrata		,35570	,139
	Honorario		-,18827	,288

---

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.