

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de psicología



**Estilo de vida saludable y clima laboral en los trabajadores
del distrito de salud 08D05 san Lorenzo (Ecuador)**

Tesis para obtener el título profesional de psicólogo

Autor:

Oscar Geovanny Alarcon Salazar

Asesor:

Mg. Rosa Mercedes Ramírez Guerra

Tarapoto febrero de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mg. Rosa Mercedes Ramírez Guerra, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo (Ecuador)**” constituye la memoria que presenta el Bachiller Oscar Geovanny Alarcon Salazar, tiene un índice de similitud de 13% verificable en el informe del programa Turnitin, fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 05 días del mes de marzo del año 2025.



Mg. Rosa Mercedes Ramírez Guerra

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En San Martín, Tarapoto, Morales, a 23 día(s) del mes de Febrero del año 2025, siendo las 11:00 horas,

se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mtra. Teresita Elizabeth Huamán Ramos, el (la) secretario(a) Mg. Saulo Andres

Salinas Arias y los demás miembros: Psic. Jakelin Beatriz

Peralta Casanova y el (la) asesor(a) Mg. Rosa Mercedes

Ramirez Suera con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Estilo de vida saludable y clima laboral en Trabajadores del distrito OS DOS San Lorenzo" (Ecuador).

del(los) bachiller(es): a) Oscar Geovanny Alarcon Salazar

b) _____

c) _____

conducente a la obtención del título profesional de:

Psicólogo
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Oscar Geovanny Alarcon Salazar

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16.0</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Bueno</u>

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente/a	_____ Secretario/a
<u>[Firma]</u> Asesor/a	_____ Miembro
<u>[Firma]</u> Bachiller (a)	_____ Miembro
_____ Bachiller (b)	_____ Bachiller (c)

"Esta sustentación fue realizada de manera virtual, en online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos."

Índice

Declaración sobre Conflicto de Intereses	1
Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo (Ecuador).....	2
Resumen.....	3
Abstract.....	4
1. Introducción	5
1.1 Objetivo.....	8
1.2 Hipótesis.....	8
2. Metodología.....	8
2.1 Diseño metodológico.....	8
2.2 Diseño muestral.....	9
2.3 Técnica de recolección de datos.....	10
2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información.....	11
2.5 Aspectos éticos.....	11
3. Resultados.....	12
3.1 Análisis descriptivo	12
3.1.1 Nivel de variable 1	12
1.1.1 Nivel de variable 2	13
4. Prueba de normalidad	14
5. Análisis de correlación.....	15
6. Discusión.....	16
Discusión.....	16
3 Referencias	21
4. Anexo.....	23

Declaración sobre Conflicto de Intereses

Ni el (los) autor (es) del artículo presentado ni su(s) familia (res) inmediata (os) tiene (tenemos) un acuerdo financiero o afiliación importante con productos y servicios empleados o abordados en el artículo o cualquier otro posible sesgo potencial en contra de otro producto o servicio.

El(los) autor(es) del artículo presentado (o un miembro inmediato de su(s) familia (res) (os)) tienen participación financiera o afiliación importante con productos o servicios utilizados o abordados en el artículo.

En caso de elegir la segunda alternativa, relacione en la carta el servicio o producto empleado o abordado en el estudio y la relación que tiene con cada uno de ellos (e.g. becas de investigación, relación laboral, etc.).



Oscar Geovanny Alarcon Salazar (03/12/2024)

**Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud
08D05 San Lorenzo (Ecuador)**

**Healthy lifestyle and work environment in workers of the 08D05 San Lorenzo
health district (Ecuador).**

Alarcon Salazar Oscar Geovanny¹.

Co-autor: Ramírez Mercedes³.

Universidad Peruana Unión¹²³.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3803-9260>¹.

Correspondencia al autor: oscar.alarcon@upeu.edu.pe
Geovannyarlarcon1202@gmail.com

Resumen

Antecedentes: Hoy en día la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados son de suma importancia para los propios trabajadores, puesto que las condiciones de trabajo que brindan las empresas influyen significativamente en el bienestar físico, mental y laboral de los trabajadores. El objetivo de este estudio fue determinar si existe relación entre estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo Ecuador. Método: se contó con una muestra de 301 trabajadores. Para la ejecución se utilizó el cuestionario de perfil de estilo de vida saludable PEPS-I Pender (1996) y el cuestionario de clima organizacional Koys y Decottis (1991). El 60.8% de los participantes fueron del sexo femenino y el 37.9% del sexo masculino. Según los resultados se observa que el estilo de vida saludable y el clima laboral no tienen relación significativa ya que el valor que se observa en la prueba es ($p < .001$).

Palabras clave: estilo de vida saludable; clima laboral; nutrición, soporte interpersonal, manejo de estrés.

Abstract

Background: Nowadays the health, safety and well-being of employees are of utmost importance for the workers themselves, since the working conditions provided by companies significantly influence the physical, mental and occupational well-being of workers. The objective of this study was to determine if there is a relationship between healthy lifestyle and work environment in workers of the health district 08D05 San Lorenzo, Ecuador. Method: a sample of 301 workers was used. The healthy lifestyle profile questionnaire PEPS-I Pender (1996) and the organizational climate questionnaire Koys and Decottis (1991) were used for the execution of the study. A total of 60.8% of the participants were female and 37.9% were male. According to the results it is observed that healthy lifestyle and work climate have no significant relationship since the value observed in the test is ($p < .001$).

Key words: healthy lifestyle; work climate; nutrition, interpersonal support, stress management.

1. Introducción

Hoy en día la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados son de suma importancia para los propios trabajadores, puesto que las condiciones de trabajo que brindan las empresas influyen significativamente en el bienestar físico, mental y laboral de los trabajadores (Salazar et al., 2020). Es por ello que empresas y organizaciones vienen esforzándose progresivamente para mantener un estilo de vida saludable y un clima laboral favorable que mantenga a los empleados animados y muy bien acreditados con la finalidad de generar productividad y sostenibilidad en las empresas.(Rojas et al., 2020).

A poco de haber iniciado el año 2020, la vida de las personas y profesionales en el mundo dio un giro inesperado, la organización mundial de la salud (OMS) informo sobre un brote masivo de coronavirus (COVID19) declarando al mundo en emergencia sanitaria (Robinet & Pérez, 2020). Este hecho provoco preocupación y angustia a nivel internacional, llevando a presidentes de cada país tomar medidas drásticas para evitar la propagación del virus. Por consecuente, profesionales en general comenzaron a decaer en sus hábitos y estilo de vida trayendo efectos negativos para su salud mental padeciendo algún tipo de trastorno psicológico, estrés, ansiedad, depresión, insomnio, angustia, etc. (Martínez, 2020), con respecto a la parte física algunos comenzaron a presentar cuadros de taquicardia y taquipnea, enfermedades crónica como la obesidad, hipertensión arterial, diabetes y enfermedades cardiovasculares.(Poblete et al., 2021).

Dicho esto, estudios realizados sobre la calidad de vida y el estrés laboral en tres hospitales públicos en Quito Ecuador muestran que el 61,3% de los trabajadores presentaron niveles bajos de calidad de vida y el 80.6% de niveles muy alto en estrés laboral. (Cueva et al., 2023)

Hablando en el ámbito internacional en la India y China muestran la prevalencia de la depresión con un 47% y ansiedad con un 50% en el personal de salud que cuida de pacientes infectados con el virus y con diferentes diagnósticos, evidenciando factores de riesgo que deterioran el bienestar emocional, social y laboral de los profesionales de salud como: estrés, ansiedad, rechazo social, familiar, e incapacidad de manejo del ambiente laboral por la escasez de equipos de protección y otros accesorios que cercioran al profesional no ser infectados en un entorno de alto riesgo (Wauters et al., 2022).

Frente a la problemática expuesta, el presente estudio aportará a la investigación científica, información que permitirá indagar los efectos del Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito 08D05 San Lorenzo (Ecuador). A partir de los resultados tal sea el caso se implementará programas de intervención para prevenir dificultades en el ámbito laboral.

Cada vez que surgen problemas de salud de gran magnitud como las pandemias o epidemias, los trabajadores de salud siempre han sido pieza clave y elementos de defensa de primera línea para salvaguardar la vida de las personas, en estos tiempos post pandemia nos preguntamos ¿qué paso con la relación de las personas dentro de sus hábitos de vida y ambiente laboral?

Pender, (1996) definen al estilo de vida saludable como una estructura multidimensional de rasgos individuales que las personas desarrollan en interacción con el ambiente y se manifiesta a través de conductas promovidas de salud lo cual influye favorablemente en la vida de la persona (Leon, 2020).

En una investigación realizada por Monserrat, (2021), en un hospital de México, encontró que casi el 80% de los trabajadores de salud presentaron dificultad para conciliar el sueño, malestares gastrointestinales y agotamiento extremo, evidenciando altos signos

de estrés laboral, seguidamente, el personal tuvo incrementos excesivos en ingerir bebidas alcohólicas y energizantes, además de comer abundantemente en horas no adecuadas y de fumar en exceso afectando así a su estilo de vida , afirmaron también que al estar expuestos a diferentes cambios repentinos en la gestión de trabajo ha generado alteraciones en el clima laboral por la baja tolerancia que adquirido en todo el tiempo de estrés y angustia. Citado por (Requena et al., 2021).

En otra investigación realizada por Betancourt et al.,(2020) en el área de UCI de un hospital en Ecuador concluyeron que el 80% de los trabajadores tenía un clima laboral por mejorar y un 72% con una cultura organizacional no favorable, debido a la falta de consideración al trabajador de salud por sobre la carga laboral, horarios extensos y espacios de trabajos con baja protección.

A propósito Chiavenato, (2020) define El clima Organizacional como la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización e influye poderosamente en su comportamiento. Dicho esto (García et al., 2020) en su estudio concluyo que la escases de recursos humanos y materiales insuficientes, son factores condicionantes que impactan en el bienestar y seguridad del personal de salud. Estos generan un cambio en la esfera psicosocial y psicosomático que se traducen con una baja productividad, alterando el clima laboral, aumento de los accidentes laborales y cuidados de enfermería ineficaces.

Por otra parte en una investigación de clima laboral los autores Hernández-Gracia et al., (2021) mencionan que los sistemas de salud presentan un clima organizacional desfavorable (Salas et al., 2021), esto tiene mucho que ver con el liderazgo de las personas que no juega siempre a favor de los trabajadores y no siempre se relaciona con la

personalidad, experiencias o intereses de los demás, lo que afecta el clima laboral (Ljevak et al., 2020).

1.1 Objetivo

Determinar si existe relación entre estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo Ecuador.

1.2 Hipótesis

Existe relación significativa entre estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo Ecuador.

2. Metodología

2.1 Diseño metodológico

La presente investigación es de diseño correlacional y de enfoque cuantitativo, ya que se busca determinar si existe relación entre dos o más variables (Ato, López y Benavente, 2013) Así mismo, el estudio es de diseño no experimental, de corte transversal, porque la recolección de datos se realiza en un momento determinado sin manipular las variables (Hernández et al., 2014).

Tabla 1

Características de los participantes

	Categorías	N	%
Genero	Femenino	183	60.8
	LGBTIQ+	4	1.3
	Masculino	114	37.9
Grupo de edad	Total	301	100.0
	22 a 29	103	34.2
	30 a 39	100	33.2
	40 a 49	74	24.6
	50 a 59	18	6
	60 a 63	6	2
	Total	301	100.0
Religión	Adventista	10	3.3
	Católico	176	58.5
	Evangélico	42	14.0
	Otros	73	24.3
	Total	301	100.0
País de origen.	Colombia	8	2.7
	Cuba	4	1.3
	Ecuador	272	90.4
	Haití	12	4.0
	Venezuela	5	1.7
	Total	301	100.0

2.2 Diseño muestral

La investigación se lleva a cabo a partir de la participación voluntaria de 301 trabajadores de los centros de salud y hospitales del distrito de salud 08D05 en la ciudad de San Lorenzo Ecuador.

Criterios de inclusión:

- Médicos.
- Enfermeros.
- Obstetras.

- Psicólogos.
- Nutricionistas.
- Terapia y Rehabilitación.
- Radiólogos.
- Archivistas.
- Laboratoristas.
- Taps.
- Personal de limpieza.
- Mantenimiento.
- Ingenieros.
- Guardias de seguridad.

Criterios de exclusión:

- Personal en vacaciones.
- Personas con el 10% de preguntas no resueltas.
- Personas que no deseen ser partícipes del estudio.

2.3 Técnica de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados son el cuestionario de perfil de estilo de vida saludable PEPS-I Pender 1996 y cuestionario de clima organizacional koys & decottis (1991)

Perfil de estilo de vida saludable PEPS-I Pender 1996. Dicho test validado en Ecuador en el año 2020 por (Leon & Lora, 2020), consta de 48 ítems y 6 dimensiones Nutrición (1,5,14,19,26,35), Ejercicio físico (4,13,22,30,38), Responsabilidad en la salud (2,7,15,20,28,32, 33,42,43,46), Manejo de estrés (6,11,27,36,40,41,4 5), Soporte interpersonal (10,18,24,25,31, 39,47), Auto actualización (3,8,9,12,16,17,21,

23,29,34,37,44, 48). El tipo de respuestas es tipo Liker, cuatro opciones de respuesta: 1 = Nunca, 2 = A veces, 3 = Frecuentemente, 4 = Rutinariamente. Por otro lado, el valor de confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach= 0.927) y la validez de acuerdo a la teoría la prueba KMO, determina como resultado 0.83, por lo tanto, el instrumento es considerado como notable.

Cuestionario de clima organizacional Koys & Decottis (1991). El cuestionario utilizado es el de autoría de Koys & Decottis (1991) citado y validado por Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera, & Nuñez Partido, (2008) en Ecuador en la ciudad de Quito. El mismo que consta de 40 ítems de preguntas cerradas, distribuidos en un total de ocho dimensiones; Autonomía (1,2,3,4,5), Cohesión (6,7,8,9,10), Confianza (11,12,13,14,15), Presión (16,17,18,19,20), Apoyo (21,22,23,24,25), Reconocimiento (26,27,28,29,30), Equidad (31,32,33,34,35) e Innovación (36,37,38,39,40) que valoran la percepción de los trabajadores, está compuesto por una escala de Likert obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de un (0.998) dando como resultado la fiabilidad de instrumento (Rodríguez, 2018).

2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Obtenidas las respuestas totales de los participantes, se procesarán los datos a través del Software Estadístico SPSS versión 27 a un nivel de significancia de 0.05, lo cual permitirá analizar la distribución de las variables a fin de responder a los objetivos de investigación a través de la estadística descriptiva y /o inferencial.

2.5 Aspectos éticos

Se seleccionó una muestra intencional no probabilística de 301 trabajadores del distrito de salud 08D05 en la ciudad de San Lorenzo Ecuador, se realizó la carta de consentimiento informando explicando el objetivo de estudio de la investigación

enfaticando el carácter anónimo del estudio, asegurando la confidencialidad de sus repuestas. Posteriormente se les brindo el cuestionario y sus instrucciones por medio del Formulario Google, finalmente al recaudar las respuestas serán convertidas en datos medibles sin manipular los resultados.

3. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1 Nivel de variable 1

Tabla 2

Nivel de estilo de vida saludable y sus dimensiones en los trabajadores del distrito de salud 08D05, San Lorenzo Ecuador.

Variables	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	f	%
Estilo de vida saludable	80	26,60%	147	48,80%	74	24,60%
Nutrición	88	29,20%	160	53,20%	53	17,60%
Ejercicio	80	26,60%	157	52,20%	64	21,30%
Responsabilidad	90	29,90%	137	45,50%	74	24,60%
Manejo de estrés	99	32,90%	130	43,20%	72	23,90%
Soporte interpersonal	89	29,60%	147	28,70%	65	21,60%
Auto actualización	78	25,90%	150	49,80%	73	24,30%

En la tabla 2 se observa los niveles de vida saludable de los trabajadores del distrito de salud donde un 48.8% de los participantes presentan un nivel medio en el estilo de vida saludable, seguido por un nivel alto de 24.6%. En cuanto a la dimensión de nutrición se observa que un 53.2% de los participantes se sitúan en un nivel medio, así mismo un 17.6% en un nivel alto. Para la dimensión de ejercicio un 52.2% se ubican en un nivel medio y un 21.3% en un nivel alto. Seguidamente la dimensión de responsabilidad el 45.5% de los participantes presentan un nivel medio seguidamente por el 24.6% que se ubicó en un nivel alto. En cuanto a la dimensión de manejo de estrés un 43.2% se

concentra en nivel medio y el 23.9% se concentra en un nivel alto. En la dimensión de soporte interpersonal el 28.7% de los participantes se encuentran en un nivel medio por lo que el 21.6% de ellos se ubica en nivel alto. Por último, la dimensión de auto actualización el 49.8% se ubicaron en un nivel medio y el 24.3% se concentra en un nivel alto.

Finalmente se puede ver que los porcentajes altos del nivel bajo están en el manejo de estrés (32.90%), el soporte interpersonal (29.60%) y la responsabilidad en la salud con un (29,90%) que son las dimensiones que podrían estar asociadas con el clima laboral, lo que significa que los trabajadores están teniendo dificultad para decidir en cuanto a ser responsables con la salud en general, de igual manera, la falta de identificar los recursos físicos y psicológicos para reducir el estrés, afectará en gran parte el mantener relaciones positivas dentro del ámbito laboral.

1.1.1 Nivel de variable 2

A continuación, presentamos la tabla 3 donde se expresan los resultados del clima laboral en los trabajadores del distrito 08D05 San Lorenzo (Ecuador).

Tabla 3

Nivel de clima laboral y sus dimensiones en los trabajadores del distrito de salud 08D05, San Lorenzo Ecuador.

Variables	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	f	%
Clima laboral	77	25,60%	150	49,80%	74	24,60%
Autonomía	96	31,90%	130	43,20%	75	24,90%
Cohesión	81	26,90%	152	50,50%	68	22,60%
Confianza	76	25,20%	153	50,80%	72	23,90%
Presión	80	23,60%	162	53,80%	59	19,60%
Apoyo	89	29,60%	149	49,50%	63	20,90%
Reconocimiento	94	31,20%	153	50,80%	54	17,90%
Equidad	85	28,20%	156	51,80%	60	19,90%
Innovación	86	28,60%	147	48,80%	68	22,60%

En la tabla 3 se observa el nivel de clima laboral y en los trabajadores del distrito de salud donde un 49.8% de los evaluados se concentra en el nivel medio, mientras que el 24,6% se ubica en un nivel alto. Para la dimensión de autonomía el 43.2% de los evaluados se ubican en un nivel medio y el 24.9% se ubican en un nivel alto. La dimensión de cohesión el 50.5% de los participantes se ubican en un nivel medio mientras que el 22.6% en un nivel alto. Seguidamente la dimensión de confianza un 50.8% de los evaluados se ubican en un nivel medio y el 23.9% se ubica en un nivel alto. En cuando a la dimensión de presión el 58.8% de los evaluados se encuentra en un nivel medio y tan solo el 19.6% se ubicó en un nivel alto. En la dimensión de apoyo el 49.5% de ellos se situaron en un nivel medio y un 20.9% se situaron en un nivel alto. Así mismo en la dimensión de reconocimiento el 50.8% se concentra en nivel medio y solo el 17.9% en un nivel alto. Posteriormente en la dimensión de equidad el 51.8% se encuentra en un nivel medio y el 19.9% se ubica en un nivel alto. Finalmente, la dimensión de innovación el 48.8% de los evaluados se concentra en un nivel medio y el 22.6% se concentró en un nivel alto.

Por otro lado se puede observar que los porcentajes mayores del nivel bajo están en las dimensiones de autonomía con un 31.9%, apoyo 29.60% y reconocimiento 31.20%.

4. Prueba de normalidad

Para los análisis descriptivos (tabla 4) se presentan los valores de media (M) desviación estándar (DE) asimetría y curtosis (tabla 4). Los valores de asimetría y curtosis se manejan entre los valores de distribución normal, encontrándose entre +/- 1.5 según lo mencionado por (Pérez & Medrano, 2010). Estos indicadores permitieron el uso de la r de Pearson para la contrastación de hipótesis.

Tabla 4

Análisis descriptivo de estilo de vida saludable y clima laboral.

Variables	M	DE	Asimetría	Curtosis
Estilo de vida saludable	126,95	21,805	-0,029	1,277
Clima laboral	147,01	30,085	-0,892	1,184
Nutrición	16	3,869	0,137	-0,38
Ejercicio	10,67	4,084	0,459	-0,563
Responsabilidad en la salud	24,34	6,148	0,304	0,094
Manejo de estrés	16,34	4,531	0,356	-0,17
Soporte interpersonal	18,55	4,276	-0,194	0,305
Auto actualización	40,57	7,762	-0,616	0,742

5. Análisis de correlación

En la tabla 5 se observa que el estilo de vida saludable y el clima laboral no tiene relación significativa ya que el valor que se observa en la prueba es de ($p < .001$), no le da validez a la hipótesis alternativa “existe relación significativa entre los hábitos saludables y el clima laboral”. Pero si le da validez a la hipótesis nula que menciona que no hay relación entre el estilo de vida saludable y los hábitos saludables.

Tabla 5*Correlación entre variable*

Estilo de vida saludable	Clima laboral	
	r	P
Nutrición	,655**	0.00
Ejercicio	,663**	0.00
Responsabilidad en salud	,768**	0.00
Manejo de estrés	0,755	0.00
Soporte interpersonal	,679**	0.00
Auto actualización	,711**	0.00

6. Discusión

Discusión

El estudio tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo Ecuador.

En primera instancia los resultados arrojaron que no existe relación significativa entre estilo de vida saludable y clima laboral ($p < .001$) con un nivel de significancia media ya que los valores oscilan entre 0.50 y 0.79, entrelazando los resultados con la investigación de Ervasti et al., (2022) titulada “asociación de los cambios en el trabajo debido a la pandemia con el entorno psicosocial y la salud en trabajadores de un centro de salud en Finlandia”, demostraron que los empleados que trabajaron desde casa tuvieron un ambiente de trabajo psicosocial y una salud más favorable puesto que de alguna manera se sentían protegidos, experimentado niveles de estrés muy bajos, mientras que aquellos que estuvieron expuestos al peligro, a los cambios y reorganizaciones en el centro de salud experimentaron cambios adversos. (Ljevak et al., 2020) en su investigación titulada “El impacto del trabajo por turnos en el funcionamiento psicosocial y la calidad de vida de las enfermeras” llegó a la conclusión que la razón por la que no hay una relación

significativa entre el estilo de vida saludable y los cambios en el clima o ambiente laboral se debió a las personas que están en consulta externa generan menor niveles de estrés laboral, manejan el soporte inter o intrapersonal con mayor facilidad, se puede decir que tiene tiempos mejores definidos por lo que no hace una diferencia a nivel hospitalario, menciona que podría haber pero en las áreas hospitalarias grandes de emergencias pero no en consulta externa.

En relación a la variable de nutrición que es una dimensión de estilo de vida saludable, se evidencio que no hay relación altamente significativa con nivel de significancia media con el clima laboral ($r=,655$. $p < .001$) lo que niega la hipótesis inicial a mayor estilo de vida saludable mejor clima laboral.

Para la variable de ejercicio de estilo de vida saludable se evidencia los siguientes valores ($r=,663$. $p < .001$) denota que no existe correlación, que la relación entre el ejercicio y el clima laboral presenta una significancia es de nivel medio, pudiendo reafirmar la hipótesis nula de no encontrar relación entre el estilo de vida saludable y clima laboral.

Responsabilidad en la salud para esta variable los resultados arrojan que no hay una correlación directa con el clima laboral, a pesar de esto la significancia de la prueba es media ($r =,768$. $p < .001$).

Manejo de estrés para la dimensión de estrés frente al clima laborar se evidencia que no hay correlación y que la significancia en cuanto a este variable es baja ($r =, 0,755$. $P < .001$) dichos resultados se confirman con los investigadores Ervasti et al., (2022) quienes menciona que el cambio de trabajo genero una alza en los niveles de estrés pero sin generar cambios a nivel de clima laboral, es decir no hay una relación que sustente que

el manejo de estrés tenga relación con el clima laboral dentro de algunos ambientes médicos.

Seguidamente con la variable de soporte interpersonal ($r = ,679$. $p < .001$) la investigación arrojo los resultados de manera que no se encuentra correlación entre la variable soporte interpersonal y el clima laboral con un nivel de significancia medio.

Dentro de la variable auto actualización frente al clima laboral no se evidencia una correlación entre las dos, pero sí se menciona una significancia media basado en los resultados de la prueba ($r = ,711$. $p < .001$) estos resultados concuerdan debido las personas siempre tratan de superarse a diario, quieren crecer como persona, pero sobre todo en laboral. Uno de los grandes problemas identificados es que no se trabaja para mejorar el ámbito de las buenas relaciones en el trabajo, la falta de empeño en las áreas hospitalarias ya sea de menor y mayor nivel por manejar buenas relaciones entre los compañeros realiza un clima laboral desfavorable ya que por más educación que exista si no se enseña a manejar las relaciones personales saldrán los valores ambiguos o con una relación no significativa, dichos resultados se fundamentan con los autores (Pilligua & Arteaga, 2020) quienes refieren que lo primero que se debe realizar como empresa o centro de labores es educar las personas acerca de lo que piensan de su trabajo y la manera de incrementar las habilidades de relacionamiento, que les permita crecer no solo en la parte personal si no de manera grupal, es decir que los buenos hábitos saludables sean parte de una mejora continua.

Se puede mencionar que el ser humano es un ser que maneja la vida como nos enseñan nuestros padres y familiares, debido a eso depende la mayoría de nuestros comportamientos, sean a favor de la salud o en contra. La buena alimentación, el hacer ejercicio, el estar con pensamientos positivos, el tener una motivación a diario y metas a

corto y mediano plazo son parte de la vida como el manejo del estrés. Una vez que se trabaje en ello de forma personal no por otras personas si no que de manera individual eso genera una mejor percepción de la propia persona y ayuda a enfrentar situaciones con más facilidad.

Por otra parte, encontramos el clima laboral, toda persona que trabaje debe lidiar con situaciones que tienen que ver con la carga del mismo trabajo más las relaciones interpersonales, de la misma forma como nos enseñan a comportarnos nos enseñan a llevarnos con las personas y son enseñanzas aprendidas dentro del hogar, hay factores que influyen como lo son el temperamento y el carácter y sobre todo las emociones de cada ser humano, una buena vida personal genera por su lado buenas relaciones interpersonales, si se habla de la parte hospitalaria está catalogado como los sitios con peor ambiente laboral o los más hostiles y esto depende debido a que las personas pasan mucho tiempo juntos y no se aprende a despegar la vida familiar, sumado a eso el mal manejo de las emociones causa conflictos y problemas laborales. En algunas empresas se enfocan bastante en el buen trato para todos los compañeros, pero a otros no les interesa como se lleven solo importa su desempeño (Medina & Heredia, 2023).

Para esta investigación fue vital comparar el estilo de vida saludable de los trabajadores del distrito de salud que comprende 12 unidades operativas, como saludables con un 41.5% afirmando que realizan la mayoría funciones propias para una buena salud o como buenos hábitos, el 29.9% considera que tal vez tiene una vida saludable y el 28.6% se consideran que llevan un mal estilo de vida. Pero esto no incide en el buen desarrollo laboral o el clima laboral y el relacionamiento entre compañeros de distintas profesiones y áreas de trabajo, así como las buenas conductas que ayudan tanto a estos como a los

pacientes y de paso al ministerio de salud pública del ecuador a dar una atención de calidad.

3 Referencias

- Ato, M., & López Ana Benavente, J. J. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. 29, 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. (2020). Estrés Laboral En El Personal De Enfermería Del Área De Uci Durante La Pandemia De Covid 19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166*, 4(3), 41–50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones / Idalberto Chiavenato ; traducción de Pilar Mascaró Sacristán. In *Bogotá (Colombia)*. McGraw-Hill USA.
- Cueva, G., Valenzuela, S., & Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 46–64. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2292>
- Ervasti, J., Aalto, V., Pentti, J., Oksanen, T., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2022). Association of changes in work due to COVID-19 pandemic with psychosocial work environment and employee health: a cohort study of 24 299 Finnish public sector employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 79(4), 233–241. <https://doi.org/10.1136/oemed-2021-107745>
- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., & Abeldaño, R. (2020). Estrés Laboral En Enfermeras De Un Hospital Público De La Zona Fronteriza De México, En El Contexto De La Pandemia Covid-19. *Revista de Salud Pública*, 66–73.
- Hernández Gracia, T. J., Duana Avila, D., & Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano TT - Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. *Rev. Cuba. Salud Pública*, 47(2), 1–9.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de La Investigación*, 2–23.
- Leon, P. (2020). Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital. *Revista de Salud*, 15(2), 0–2.
- Leon, P., & Lora, M. (2020). Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital. In *Revista de Salud* (Vol. 15, Issue 2). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48285/Leon_RPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ljevak, I., Vasilj, I., Curlin, M., Saravanja, N., Mestrovi, T., Simi, J., & Neuberg, M. (2020). The impact of shift work on psychosocial functioning and quality of life among hospital-employed nurses: A cross-sectional comparative study. *Psychiatria Danubina*, 32, 262–268. <https://doi.org/10.24869/psyd.2020.262>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Medina, N., & Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 19(1), 55–68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio : Bases Conceptuales y Metodológicas Artículo de Revisión. *Test*, 2(1889), 58–66.

- Pilligua, L., & Arteaga, F. (2020). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.*
- Poblete, F., Coggiola, L., Meeder, V., & Muñoz, C. (2021). *Efectos En La Salud Física Y Mental De Los Profesionales De Enfermería Al Cuidado De Pacientes Covid-19: Una Revisión Bibliográfica.* 4(2), 47–52.
- Requena, R., Pasache, J., & Mercado, L. (2021). El Clima laboral en tiempo de pandemia por la COVID-19. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie.* <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.245>
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Scielo*, 5(12), 637–653. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Rodriguez, S. M. (2018). El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor. *Quito: UCE, Figura 1*, 1–132.
- Rojas, M., Velandia, Y., Angarita, J., Rivera, D., & Carrillo, S. (2020). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 563–572.
- Salas, S., Moncada, S., Llorens, C., & Navarro, A. (2021). Working conditions and health in Spain during the COVID-19 pandemic: Minding the gap. *Safety Science*, 134(September 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105064>
- Salazar, A., Fernández, A., Santes, B., Fernández, S., & Zepeta, H. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Wauters, M., Berra, T., de Almeida, J., Arcêncio, R., & Cartagena, D. (2022). Quality of life of health personnel during the COVID-19 pandemic: exploratory review. *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health*, 46, 1–9. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>

4. Anexo

[RCP] Envío recibido - geovann

mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzQXKWhWbmtPpwWHLpLNNcxrLRhR

Buscar en el correo electrónico

1 de 974

[RCP] Envío recibido Recibidos x

Javier Corredor Aristizabal via Portal de Revistas UN <noreplyrev_nal@unal.edu.co> para mí 8:49 p.m. (hace 2 minutos)

oscar geovanny alarcon salazar:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo (Ecuador)" a Revista Colombiana de Psicología. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/authorDashboard/submission/117860>
Nombre de usuario/a: oscaralarcon

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Javier Corredor Aristizabal
Revista Colombiana de Psicología <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia>

Aviso legal: El contenido de este mensaje y los archivos adjuntos son confidenciales y de uso exclusivo de la Universidad Nacional de Colombia. Se encuentran dirigidos sólo para el uso del destinatario al cual van enviados. La reproducción, lectura y/o copia se encuentran prohibidas a cualquier persona diferente a este y puede ser ilegal. Si usted lo ha recibido por error, infórmenos y elimínelo de su correo. Los Datos Personales serán tratados conforme a la Ley 1581 de 2012 y a nuestra Política de Datos Personales que podrá consultar en la página web www.unal.edu.co. Las opiniones, informaciones, conclusiones y cualquier otro tipo de dato contenido en este correo electrónico, no relacionados con la actividad de la Universidad Nacional de Colombia, se entenderá como personales y de ninguna manera son avaladas por la Universidad.

[RCP] Envío recibido - geovann

mail.google.com/mail/u/0/#all/FMfcgzQXKWhWbmtPpwWHLpLNNcxrLRhR

Buscar en el correo electrónico

1 de 2,465

Javier Corredor Aristizabal via Portal de Revistas UN 8:49 p.m. (hace 48 minutos)

oscar geovanny alarcon salazar: Gracias por enviarnos su manuscrito "Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lo

Carlos Alberto Agudelo Calderon via Portal de Revistas UN <noreplyrev_nal@unal.edu.co> para mí 9:33 p.m. (hace 4 minutos)

oscar geovanny alarcon salazar:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito de salud 08D05 San Lorenzo (Ecuador)" a Revista de Salud Pública. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/authorDashboard/submission/117862>
Nombre de usuario/a: oscaralarcon

El artículo que ha ingresado inicia el proceso de evaluación por pares. Le informamos que este proceso dura entre seis y doce meses.

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Carlos Alberto Agudelo Calderon
Revista de Salud Pública <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica>

RESOLUCIÓN N° 0013-T-2025/UPeU-FCS-CF

Lima, Ñaña 11 de febrero de 2025

VISTO:

El expediente del bachiller. **OSCAR GEOVANNY ALARCON SALAZAR**, identificado con Código Universitario N° 201612582 de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la declaratoria de expedito para la sustentación de la Tesis en formato artículo;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el Informe de Tesis en formato artículo titulado: "Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito 08D05 San Lorenzo (Ecuador)"; presentado por el bachiller **OSCAR GEOVANNY ALARCON SALAZAR**, reuniendo de esta manera las condiciones previas para la declaratoria de expedito para la sustentación;

Estando en lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 11 de febrero de 2025, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

1. Declarar expedito del bachiller **OSCAR GEOVANNY ALARCON SALAZAR**, que sustente el Informe final de la Investigación titulado: "Estilo de vida saludable y clima laboral en trabajadores del distrito 08D05 San Lorenzo (Ecuador)"; conducente al Título Profesional de Psicología, el 28 de febrero de 2025 a las 9:00 horas en la modalidad virtual u online sincrónica.
2. Designar el Jurado de Sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Presidente: Mtra. Jesenia Elizabeth Huamán Ramos.

Secretario/a: Mg. Saulo Andres Salinas Arias.

Asesor: Mg. Rosa Mercedes Ramirez Guerra.

Vocal: Psic. Jakelin Beatriz Peralta Casanova.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Lili A. Fernández Molocho
DECANA



Mg. María Esther Valencia Orrillo
SECRETARIA ACADÉMICA

**Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)
Pender (1996)**

Sexo: Masculino Femenino
Último

Año cursado: Primero

Fecha: _____

Instrucciones:

a) En este cuestionario se pregunta sobre el modo en que vives en relación a tus hábitos personales actuales.

b) No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es tu forma de vivir. Favor de no dejar preguntas sin responder.

c) Marca con una X el número que corresponda a la respuesta que refleje mejor tu forma de vivir.

1 = Nunca 2 = A veces 3 = Frecuentemente 4 = Rutinariamente

1	Tomas algún alimento al levantarte por las mañanas	1	2	3	4
2	Relatas al médico cualquier síntoma extraño relacionado con tu salud	1	2	3	4
3	Te quieres a ti misma (o)	1	2	3	4
4	Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana	1	2	3	4
5	Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que te eleven tu presión arterial)	1	2	3	4
6	Tomas tiempo cada día para el relajamiento	1	2	3	4

7	Conoces el nivel de colesterol en tu sangre (miligramos en sangre)	1	2	3	4
8	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida	1	2	3	4
9	Crees que estas creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas	1	2	3	4
10	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales	1	2	3	4
11	Eres consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en tu vida	1	2	3	4
12	Te sientes feliz y contento(a)	1	2	3	4

13	Realizas ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana	1	2	3	4
14	Comes tres comidas al día	1	2	3	4
15	Lees revistas o folletos sobre como cuidar tu salud	1	2	3	4
16	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	1	2	3	4
17	Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida	1	2	3	4
18	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos	1	2	3	4

19	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)	1	2	3	4
20	Le preguntas a otro médico o buscas otra opción cuando no estas de acuerdo con lo que el tuyo te recomienda para cuidar tu salud	1	2	3	4
21	Miras hacia el futuro	1	2	3	4
22	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión	1	2	3	4
23	Eres consciente de lo que te importa en la vida	1	2	3	4
24	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti	1	2	3	4

25	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción	1	2	3	4
26	Incluyes en tu dieta alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)	1	2	3	4
27	Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación	1	2	3	4
28	Discutes con profesionales calificados tus inquietudes respecto al cuidado de tu salud	1	2	3	4
29	Respetas tus propios éxitos	1	2	3	4
30	Checkas tu pulso durante el ejercicio físico	1	2	3	4

31	Pasas tiempo con amigos cercanos	1	2	3	4
32	Haces medir tu presión arterial y sabes el resultado	1	2	3	4
33	Asistes a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en que vives	1	2	3	4
34	Ves cada día como interesante y desafiante	1	2	3	4
35	Planeas o escoges comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)	1	2	3	4
36	Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir	1	2	3	4

37	Encuentras agradable y satisfecho el ambiente de tu vida	1	2	3	4
38	Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo	1	2	3	4
39	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros	1	2	3	4
40	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir	1	2	3	4
41	Pides información a los profesionales para cuidar de tu salud	1	2	3	4
42	Encuentras maneras positivas para expresar tus sentimientos	1	2	3	4

43	Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señas de peligro	1	2	3	4
44	Eres realista en las metas que te propones	1	2	3	4
45	Usas métodos específicos para controlar la tensión (nervios)	1	2	3	4
46	Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal	1	2	3	4
47	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que te importan (papás, familiares, profesores y amigos)	1	2	3	4
48	Creas que tu vida tiene un propósito	1	2	3	4

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Koy & Decottis (1991)**

EDAD: _____ años GÉNERO: Masculino Femenino

ESTADO CIVIL: Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a Unión Libre

ÁREA DE TRABAJO: _____ PUESTO DE TRABAJO: _____

Lea detenidamente los aspectos del presente cuestionario y marque con una equis (x) la opción de respuesta que, guarde mayor relación con su criterio; teniendo en cuenta que:

1	Muy de acuerdo
2	Poco de acuerdo
3	Ni acuerdo ni en desacuerdo
4	Poco en desacuerdo
5	Totalmente en desacuerdo

NO.	PREGUNTAS	Muy de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
AUTONOMIA						
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece					
COHESION						
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros					
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí					
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro					
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad					
CONFIANZA						
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo					
PRESION						
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre					

NO.	PREGUNTAS	Muy de acuerdo	Poco de acuerdo	NI acuerdo ni en desacuerdo	Poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo					
	APOYO					
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores					
	RECONOCIMIENTO					
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					
	EQUIDAD					
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece					
	INNOVACION					
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas					
40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas					

GRACIAS POR SU COLABORACION

