

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA: “EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR
INFLUYENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LOS COLABORADORES DEL “GRUPO
SALINAS”, PARROQUIA SALINAS - CANTÓN
GUARANDA”

Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del
Título de Psicóloga Industrial

Autor: Nicole Katherine Vargas López

Tutor: Ing. Mg. María Judith García Zavala

Ambato – Ecuador

2014

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo Ing. Mg. María Judith García Zavala, en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL “GRUPO SALINAS”, PARROQUIA SALINAS-CANTÓN GUARANDA”**, presentado por la egresada, Nicole Katherine Vargas López considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por H. Consejo Directivo.

Ing. Mg. María Judith García Zavala

TUTORA DE TESIS

AUTORÍA DE LA TESIS

Las opiniones, ideas, análisis, interpretaciones, comentarios y demás aspectos relacionados con el tema que se investiga, **“EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL “GRUPO SALINAS”, PARROQUIA SALINAS-CANTÓN GUARANDA”** son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Nicole Katherine Vargas López

C.C. 1804562344

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL “GRUPO SALINAS”, PARROQUIA SALINAS-CANTÓN GUARANDA”** autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

.....

Nicole Katherine Vargas López

C.C: 1804562344

AUTOR

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente trabajo de Investigación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Geovanny Altamirano

Mg. Paulina Nieto

DEDICATORIA

Todo el esfuerzo y sacrificios que esta Tesis ha significado quiero dedicarlo al ángel que tengo en el cielo, porque sé que has estado conmigo todas las noches que he necesitado un abrazo y una palabra de aliento y sé que vas a ser mi guía durante toda mi vida. Éste como todos los logros que consiga en el ámbito profesional y personal serán para ti padre mío, porque tú en tan poco tiempo me diste muchas lecciones y sobretodo me enseñaste el significado de la entrega y el amor incondicional.

A los hombrecitos que han alegrado mi vida desde el momento que nacieron, José Emilio, Camilo, Matías y Martín quiero que sea ésta una muestra de demostrarles que absolutamente nada es imposible y que todas las cosas se pueden cumplir si lo sueñas con el corazón.

Nicky

AGRADECIMIENTO

La concepción de esta tesis es el resultado del esfuerzo de muchas personas, por eso quiero agradecerles a mis padres por todo el esfuerzo que ha significado para ustedes apoyarme en todo este proceso educativo, por los sacrificios que han hecho en silencio para darnos lo que hemos necesitado y sobre todo por enseñarme a su manera valores que guardare por el resto de mi vida.

Al final de éste que tan solo es un objetivo en mi vida, como no agradecerles a ustedes Mary y Luisana, mis queridas hermanas, ustedes que han sido mis amigas, mis confidentes, mi ejemplo, mi todo. De una manera especial quiero agradecerle a ti, Wilson Burgos mi cuñado y amigo quien me aceptó en su familia y cuidó de mí como una hija por tanto tiempo. A ti que sin tener la obligación de hacerlo me diste tanto cariño, tanta confianza, tantos consejos.

Gracias, Dios por todas las bendiciones y lecciones de todos estos años, gracias por no dejarme caer y porque seguirás acompañándome en este largo camino que aún falta por recorrer.

Nicky

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE LA TESIS	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol de Problemas.....	7
1.2.3. Análisis Crítico	8
1.3. Prognosis	8
1.4. Formulación del Problema	9
1.5. Preguntas Directrices	9
1.6. Delimitación del objeto de Investigación.....	9
1.7. Justificación.....	10
1.8. Objetivos	11
1.8.1. Objetivo General	11
1.8.2. Objetivos Específicos.....	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.2. Fundamentación	15
2.2.1 Fundamentación Filosófica	15
2.2.2. Fundamentación Ontología	15
2.3. Fundamentación Legal	15
2.3. Categorías Fundamentales	24
2.3.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	25
2.3.1. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	26
2.4 Fundamentación Científica	27
2.5. Hipótesis.....	55
2.6. Señalamiento de variables.....	55

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque	56
Investigación Bibliográfica.....	56
Investigación de Campo.....	57
3.2. Nivel o tipo de Investigación	57
3.2.1. Descriptivo	57
3.2.3. Asociación de Variables.....	57
3.3. Población y Muestra.....	58
3.3.1. Población.....	58
3.5. Plan de recolección de información	64
3.6. Plan de Procesamiento de la Información.....	65

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e Interpretación de los resultados	66
4.2. Verificación de hipótesis	87
4.2.1. Planteamiento de la hipótesis	87
4.2.2. Selección de nivel de significación	87
4.2.3 Descripción de la población	87
4.2.3.1 Especificación del modelo estadístico	88
4.3. Datos y cálculos estadísticos:.....	88

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES	91
5.2. RECOMENDACIONES	92

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS	93
6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	93
6.3. JUSTIFICACIÓN	94
6.4. OBJETIVOS	95
6.4.1. OBJETIVO GENERAL	95
6.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	95
6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	96
6.5.1. Factibilidad del Talento Humano	96
6.5.2. Factibilidad Técnica	96
6.5.3. Factibilidad Financiera	96
6.5.4. Factibilidad del Lugar	96
6.6. FUNDAMENTACIÓN	97
6.6.1. Historia de la Bailoterapia.....	97

6.6.2. Bailoterapia	97
6.6.3. Características de la bailoterapia.....	98
6.6.3. Beneficios.....	99
6.6.4. ¿Qué se necesita para practicar Bailoterapia?.....	101
6.6.5. Partes de una clase se Bailoterapia.....	102
6.6.6. La bailoterapia y el estrés.....	103
6.6.7. La expresión corporal y la bailoterapia.....	104
6.7.1. Diseño de la Propuesta	106
6.7.2. Fase de Inducción.....	106
6.7.3. Procedimiento	106
6.7.4 Fase de Pre-ejecución.....	107
6.7.5. Fase de Ejecución.....	113
6.7.6. Planificación del programa de bailoterapia.....	113
El plan de las sesiones se desarrolla a continuación:	113
6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA	122
6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN	124
Bibliografía.....	125
TESIS.....	126
Linkografía.....	127
Anexos.....	128

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Unidades de Observación.....	58
Cuadro N° 2: Muestra.....	59
Cuadro N° 3: VARIABLE INDEPENDIENTE ESTRÉS LABORAL.....	60
Cuadro N° 4: VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL	62
Cuadro N° 5: Recolección de la información.....	64
Cuadro N° 6: Tabulación 1 Condiciones de presión	66
Cuadro N° 7: Tabulación 2 Condiciones ergonómicas	68
Cuadro N° 8: Tabulación 3 Horas extras.....	69
Cuadro N° 9: Tabulación 4 Descanso	70
Cuadro N° 10: Tabulación 5 Tareas y Funciones.....	71
Cuadro N° 11: Tabulación 6 Comunicación	72
Cuadro N° 12: Tabulación 7 Lugar de trabajo	73
Cuadro N° 13: Tabulación 8 Descanso	74
Cuadro N° 14: Tabulación 9 Tecnología e instrumentos	75
Cuadro N° 15: Tabulación 10 Integración.....	76
Cuadro N° 16: Tabulación 11 Aceptacion del grupo	77
Cuadro N° 17: Tabulación 12 Grupo de trabajo.....	78
Cuadro N° 18: Tabulación 13 Apoyo del jefe.....	79
Cuadro N° 19: Tabulación 14 Servicios de salud.....	80
Cuadro N° 20: Tabulación 15 Futuro de la empresa	81
Cuadro N° 21: Tabulación 16 Condiciones de espacio	82
Cuadro N° 22: Tabulación 17 Acceso a la información.....	83
Cuadro N° 23: Tabulación 18 Dirección	84
Cuadro N° 24: Tabulación 19 Metas de la empresa	85
Cuadro N° 25: Tabulación 20 Manejo de conflictos.....	86
Cuadro N° 26: Muestra y Porcentaje.....	87
Cuadro N° 27: Frecuencias Observadas	88
Cuadro N° 28: Frecuencias Esperadas	89
Cuadro N° 29: Observadas Esperadas	89
Cuadro N° 30: Distribución del CHI CUADRADO	89
Cuadro N° 31: Modelo Operativo General.....	105

Cuadro N° 32: Sesión 1 Salsa.....	114
Cuadro N° 33: Sesión 2 Merengue.....	115
Cuadro N° 34: Sesión 3 Cumbia	116
Cuadro N° 35: Sesión 4 Bailes grupales	117
Cuadro N° 36: Sesión 5 Reggaetón.....	118
Cuadro N° 37: Sesión 6 Baile con complementos	119
Cuadro N° 38: Sesión 7 Baile de pareja.....	120
Cuadro N° 39: Sesión 8 Clase temática.....	121
Cuadro N° 40: Recursos económicos	123
Cuadro N° 41 Previsión de la Evaluación	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Relación Causa Efecto	7
Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales	24
Gráfico N° 3: Variable Independiente	25
Gráfico N° 4: Variable Dependiente	26
Gráfico N° 5: Pastel Tabulación 1 Condiciones de presión	66
Gráfico N° 6: Pastel Tabulación 2 Condiciones ergonómicas	68
Gráfico N° 7: Pastel Tabulación 3 Horas extras.....	69
Gráfico N° 8: Pastel Tabulación 4 Descanso	70
Gráfico N° 9: Pastel Tabulación 5 Tareas y funciones.....	71
Gráfico N° 10: Pastel Tabulación 6 Comunicación	72
Gráfico N° 11: Pastel Tabulación 7 Lugar de trabajo	73
Gráfico N° 12: Pastel Tabulación 8 Descanso	74
Gráfico N° 13: Pastel Tabulación 9 Tecnología e instrumentos	75
Gráfico N° 14: Pastel Tabulación 10 Integración	76
Gráfico N° 15: Pastel Tabulación 11 Aceptacion del grupo	77
Gráfico N° 16: Pastel Tabulación 12 Grupo de trabajo.....	78
Gráfico N° 17: Pastel Tabulación 13 Apoyo del jefe	79
Gráfico N° 18: Pastel Tabulación 14 Servicios de salud	80
Gráfico N° 19: Pastel Tabulación 15 Futuro de la empresa	81
Gráfico N° 20: Pastel Tabulación 16 Condiciones de espacio	82
Gráfico N° 21: Pastel Tabulación 17 Acceso a la información	83
Gráfico N° 22: Pastel Tabulación 18 Dirección	84
Gráfico N° 23: Pastel Tabulación 19 Metas de la empresa	85
Gráfico N° 24: Pastel Tabulación 20 Manejo de conflictos	86
Gráfico N° 25: Zona de aceptación	90

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL “GRUPO SALINAS”, PARROQUIA SALINAS- CANTÓN GUARANDA”

Autor: Nicole Katherine Vargas López

Tutor: Ing. Mg. Judith García

Fecha: Marzo, 2014

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo fue elaborado mediante un estudio investigativo, el mismo que tuvo como objetivo principal determinar la influencia del estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores.

La investigación se llevó a cabo en el Grupo Salinas ubicado en la parroquia de Salinas, cantón Guaranda. Los participantes que forman parte de la investigación son un aproximado de 155 integrantes obteniendo una muestra representativa de 110 colaboradores en las cinco empresas que conforman esta organización: FUNORSAL, FUGJS, FFSS, PRODUCCOOP y COACSAL, en el periodo Septiembre-Febrero del 2014.

La información obtenida se la recolectó a través de dos encuestas, las mismas que son adaptaciones a los Cuestionarios sobre el Estrés Laboral de la OTI-OMS y Clima Organizacional (EDCO). Los resultados obtenidos fueron tabulados y explicados en este proceso; es por ello que con el presente trabajo de investigación, se pretende brindar varias alternativas que permitan mejorar el clima organizacional.

El presente trabajo enfatiza todos los aspectos relacionados al estrés laboral y al clima organizacional de los colaboradores del Grupo Salinas con la finalidad de analizar y proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores y de esta manera incrementar su desempeño laboral. **Palabras claves:** Estrés Laboral, Clima Organizacional, Desarrollo Organizacional, Relaciones Interpersonales, Bienestar Laboral, Integración, Motivación.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION

INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER

Subject: “JOB STRESS AS A FACTOR IN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE COLLABORATORS OF “SALINAS GROUP” IN SALINAS-GUARANDA”

Author: Nicole Katherine Vargas López

Tutor: Ing. Mg. Judith García

Date: March, 2014

EXECUTIVE SUMMARY

This work was developed through a research study; which its main objective was to determine the influence of job stress on the organizational climate of reviewers.

The research was conducted in the Salinas Group located in the parish of Salinas – Guaranda 155 members obtaining a representative sample of 110 employees in five companies that make this organization: FUNORSAL, FUGJS, FFSS, PRODUCCOOP and COACSAL, in the period from September to February, 2014.

The obtained information is collected through the two surveys, that are adaptations to the Questionnaires on Job Stress OTI - WHO and Organizational Climate (EDCO). The results were tabulated and explained in this process, which is why the present research is intended to provide several alternatives to improve the organizational climate.

This paper emphasizes all aspects of work stress and organizational climate of Salinas Gruppo collaborators in order to analyze and propose alternatives for improvement, to guide managers to foster a pleasant work and motivating environment for their workers and thus increase their job performance.

Keywords: Job Stress, Organizational Climate, Organizational Development, Interpersonal Relations, Labour Welfare, Integration, Motivation.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo contiene seis capítulos en los cuales se ha recogido información relevante y profunda sobre temas y aspectos de gran importancia en los colaboradores, los que nos ha permitido llegar a buscar alternativas de solución para el problema encontrado en el Grupo Salinas ubicado en la Parroquia Salinas de la Provincia de Bolívar.

El Capítulo I contiene: El tema de investigación, el planteamiento del problema, la contextualización, el análisis crítico, la prognosis, la formulación del problema, las interrogantes y la delimitación del objeto de investigación, además de la justificación y los objetivos.

El Capítulo II se refiere al Marco Teórico, con sus respectivas fundamentaciones filosóficas y legal, sus categorías fundamentales que son la base de este trabajo de investigación apoyado en la hipótesis planteada y el señalamiento de las variables correspondientes.

El Capítulo III, el Marco Metodológico comprende la modalidad y tipo de estudio que se efectuó, así como la población de estudio, la Operacionalización de las variables y los planes de recolección y procesamiento de la información.

El Capítulo IV, abarca el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la investigación de forma contrastada y finalmente la verificación de la hipótesis mediante la estadística pertinente.

En el Capítulo V, se reflejan las conclusiones y recomendaciones necesarias para proponer una solución al problema tratado en la investigación.

En el Capítulo VI, se resume en la propuesta de diseñar e implementar en base al modelo desarrollado en este mismo trabajo instrumentos de diagnóstico y estrategias de superación para el Estrés Laboral que sufren los colaboradores del Grupo Salinas. Esta propuesta cuenta con datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología,

modelo operativo, administración y finaliza con la previsión de una evaluación de la propuesta.

Por último consta de bibliografía que se ha utilizado como referencia en este trabajo y finalmente anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

El Estrés Laboral como factor influyente en el Clima Organizacional de los colaboradores del “Grupo Salinas” en la Parroquia Salinas, Cantón Guaranda.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

En la actualidad es evidente el crecimiento acelerado de las industrias a nivel mundial, todas las organizaciones están inmersas en un medio muy inestable debido entre otros factores al rápido desarrollo de la tecnología, la expansión, que implica auge de la mercadotecnia, y a los rápidos cambios sociales, económicos y políticos de cada país. Esto ha generado que los índices de estrés laboral crezcan aceleradamente.

Según la Organización Mundial de la Salud el interés por el estrés se ha incrementado notablemente y ha adquirido características que lo han hecho colocarse como un problema con implicaciones incluso en la salud. Así pues en nuestros días el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores, esto ha traído como consecuencia el desequilibrio de la organización de las empresas. Además es un problema creciente e inhabilitante con un costo personal, económico y social muy importante.

Regus, proveedor mundial soluciones innovadoras para el espacio de trabajo, divulgó en el 2002 los resultados de una encuesta que realizó a nivel mundial, en la que comprobó que el 58% de las compañías experimentó un incremento significativo del estrés laboral en los últimos años. El estrés laboral es uno de los

problemas de salud más graves en la actualidad y ataca principalmente a los trabajadores, siendo considerado por la Unión Europea como la segunda patología más común en el mundo, no en vano muchos lo llaman la "Epidemia del Siglo XXI, es por esta razón que el tema del estrés despierta el interés por buscar métodos preventivos pues se ha descubierto que éste puede incluso en casos extremos incluso encaminar a decisiones fatales como el suicidio.

Estudios realizados en Europa sobre el estrés laboral han reflejado resultados en el que concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% (se sienten “quemados” en su trabajo), siendo los sectores más afectados los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración y la metalurgia.

En nuestro país, el área de recursos humanos se ha ganado un lugar importante dentro de las organizaciones en los últimos años, pues está respaldada incluso por el ámbito legal, mediante el código de trabajo. Esta área se ha comprometido con el desarrollo de todos los colaboradores que integran una organización, no solo buscando su bienestar sino también procurando su desarrollo profesional. Dentro del ambiente laboral hay diversos factores que pueden propiciar bienestar o malestar en los colaboradores. La percepción del clima organizacional y la valoración que las personas hagan, tiene efectos negativos y positivos que producen consecuencias tanto a nivel individual como en el resultado del clima laboral de la empresa.

Según un estudio del máster en comunicación organizacional Óscar Nieto, solo en las industrias de Guayaquil hay el 60% de los casos de hipertensión provocados por estrés laboral, los mismos que pueden desencadenar en infartos mortales.

Las pequeñas, medianas y grandes empresas de nuestro país están acostumbradas a trabajar en ambientes que no son las adecuadas y al contrario generan estrés en los colaboradores y esto a su vez ha generado que el clima organizacional no sea el adecuado. La problemática general se basa en el desconocimiento que la mayoría de la parte obrera tiene por sus derechos, al no conocerlos aceptan cualquier entorno que los patronos les ofrezcan. Aunque esta realidad ha venido

cambiando en los últimos años aun hay muchos cambios que se necesitan hacer dentro del ámbito laboral para que los colaboradores tanto como la organización logren un desarrollo integral.

En la Provincia de Bolívar está ubicado Salinas, una parroquia del Cantón Guaranda el mismo que es considerado como uno de los lugares con mayor nivel de producción de toda la Provincia Bolívar, el Grupo Salinas conformado por cinco organizaciones: FUNORSAL (Fundación de Organizaciones Campesinas de Salinas) es quien administra la fábrica de Embutidos en salinas, sus productos son comercializados a nivel local. FFSS (Fundación Familia Salesiana Salinas) administra la fábrica de chocolates el Salinerito, quienes han elevado su nivel de producción en los últimos años y exportan sus productos especialmente a países como China, Japón e Italia. FUJGS (Grupo Juvenil Salinas) son quienes administran el Turismo en la Parroquia Salinas y sus comunidades, responsables de la Oficina de Turismo Comunitaria y del Hotel El Refugio ubicado en Salinas, el mismo que actualmente está pasando por una crisis administrativa la misma que ha generado cambios bruscos para los colaboradores que laboran en este lugar. PRODUCCOOP (Cooperativa de Producción de Salinas) es quien administra la fábrica de quesos y productos lácteos en Salinas. COACSAL (Cooperativa de Ahorro y Crédito Salinas) es una pequeña institución de servicio financiero que en los últimos años ha creado dos sucursales en la Provincia de Bolívar y ha aumentado su capital notablemente siendo esta una de las organizaciones más exitosas del Grupo Salinas.

Para los dirigentes del Grupo Salinas el estrés en los colaboradores de todas estas organizaciones es evidente por muchas razones como: el incremento de la demanda de los productos, lo que ha llevado a que las jornadas sean más extensas y que incluso se doblen jornadas y la carga de trabajo sea excesiva, las relaciones interpersonales entre los colaboradores no es buena pues nunca ha existido capacitaciones en este tema y no tienen conocimiento en la resolución de conflictos.

Además no existe un especialista que se encargue de la ergonomía en la organización por lo que muchos de los colaboradores después de años de trabajo presentan lesiones musculares frecuentes, estas variables han desencadenado en diversas conductas en las que podemos destacar: bajo rendimiento por parte de los colaboradores, ausentismo laboral, Burnout, además la mala comunicación con los jefes. El estrés laboral sin lugar a duda es uno de los factores que tiene repercusiones significativas en la salud de los colaboradores sin importar el tipo de trabajo que realicen y esto su vez incide en la calidad del trabajo y por ende en el desarrollo o no de la organización. Podemos darnos cuenta que el estrés es un problema creciente y con fuertes implicaciones en el desarrollo de la organización.

1.2.2. Árbol de Problemas

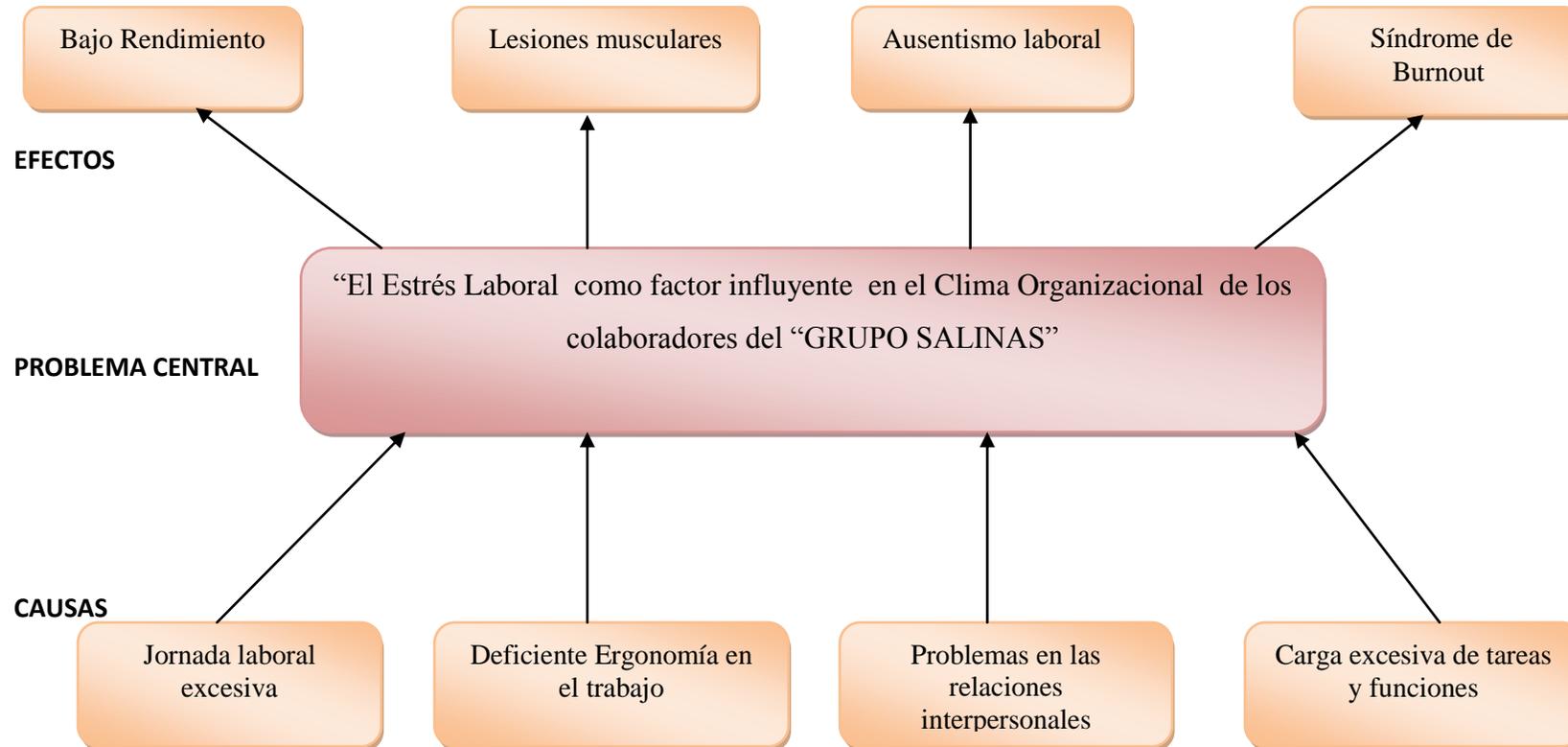


Gráfico N° 1 Relación Causa Efecto
Elaborado por, VARGAS, Nicole. 2013

1.2.3. Análisis Crítico

Debido a que la organización ha crecido y debe atender tanto el mercado local como internacional en muchas de las empresas se realizan jornadas excesivas, incluso se llegan a doblar los turnos por el número reducido de colaboradores que forman parte de las empresas, esto ha generado que los colaboradores lleguen a sufrir de cansancio físico y esto a su vez desencadena en bajo rendimiento.

Al no contar con un Departamento de Recursos Humanos, la organización carece de profesionales que conozcan el tema de ergonomía, los trabajadores realizan sus tareas diarias ignorando que algunas de ellas, por realizarlas en posiciones incorrectas o con los instrumentos inadecuados pueden llegar a afectar su salud generando lesiones musculares, que ya son evidentes en la mayoría de los colaboradores.

Al no existir ninguna persona que haga de mediador en las discusiones entre colaboradores, las grescas o diferencias entre ellos en muchas de las empresas se han hecho inmanejables y muy graves dando como resultado incluso enfrentamientos físicos, esto a su vez ha generado que el nivel de ausentismo laboral crezca y que los dirigentes no puedan controlarlo.

Ya que la organización no cuenta con un manual de funciones y el número de colaboradores es mínimo, esto ha generado que cada trabajador cumpla diferentes funciones y que la carga de trabajo sea elevada. Muchos de ellos, especialmente de los que sobrepasan la edad de los 50 años han desarrollado sin saberlo burnout o síndrome del quemado.

1.3. Prognosis

De no dar solución al problema de estrés en los colaboradores del Grupo Salinas, las consecuencias serán muy evidentes. Los niveles de estrés aumentarán notablemente llegando a generar enfermedades mucho más complicadas.

El estrés puede producir una alta activación fisiológica en los colaboradores lo que a su vez puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas tales

como problemas cardiovasculares, problemas digestivos, entre otros. Además el estrés aumenta el riesgo de infecciones y la probabilidad de enfermedades inmunológicas como el cáncer. El estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores como la atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios entre otros, llegando a afectar la calidad de su trabajo y por ende el cumplimiento de sus objetivos, además de generar conflictos entre los colaboradores lo que generará un pésimo clima organizacional dando como resultado la insatisfacción laboral

1.4. Formulación del Problema

¿De qué manera influye el estrés Laboral en el Clima Organizacional de los colaboradores del Grupo Salinas?

1.5. Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son los factores desencadenantes del Estrés en el Grupo Salinas?
- ¿Cuáles son los factores que determinan el clima organizacional de las empresas que conforman el Grupo Salinas?
- ¿Existen alternativas de solución que ayuden a combatir los niveles de estrés en los colaboradores y mejorar el clima organizacional en los colaboradores del Grupo Salinas?

1.6. Delimitación del objeto de Investigación

CAMPO COGNITIVO: Gestión del Talento Humano

ÁREA: Bienestar Laboral

ASPECTO: Clima Organizacional

LÍMITE ESPACIAL: Grupo Salinas, Parroquia Salinas-Cantón Guaranda.

LÍMITE TEMPORAL: La investigación tendrá lugar durante el período Septiembre- Febrero 2014

UNIDADES DE OBSERVACIÓN: Directivos y área operativa del Grupo Salinas

1.7. Justificación

La investigación tendrá **interés** en descubrir los factores que son determinantes para que los colaboradores presenten síntomas de estrés laboral así como cuáles son sus implicaciones en el clima organizacional, permitiendo de esta manera que los dirigentes tengan una visión más clara de la problemática y se interesen en buscar posibles soluciones para la misma.

La **importancia** de esta investigación radica en la necesidad que tiene los dirigentes de la organización de conocer los niveles de estrés y sus repercusiones en el crecimiento de la empresa, de esta manera se buscara enfrentar el problema y buscar planes de prevención de igual manera.

Existe la **factibilidad** para realizar la investigación ya que se dispone con los conocimientos suficientes por parte del investigador, además se cuenta con factibilidad para acceder a la información necesaria, por ser un tema de auge mundial existe mucha bibliografía especializada además de contar con los recursos tecnológicos y económicos necesarios y el tiempo previsto para terminar con el trabajo investigativo.

La **utilidad teórica - práctica** radica en que es un estudio es el primero que se realizara en la parroquia salinas, y al no existir otros trabajos similares en la universidad de bolívar este servirá como documento bibliográfico y práctico que se convertirá en una guía para la realización de otros trabajos posteriores que se realicen en la parroquia y provincia.

Los **beneficiarios** de la investigación vienen a ser directamente los estudiantes de la Facultad de Ciencias humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato de pre grado y post grado, las empresas que conforman el GRUPO SALINAS y los lectores con interés en las variables a desarrollar.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Investigar la influencia del Estrés en el Clima Laboral de los colaboradores que conforman el “GRUPO SALINAS” en la Parroquia de Salinas- Cantón-Guaranda.

1.8.2. Objetivos Específicos

- Determinar cuál es el mayor factor desencadenante del Estrés en el “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas-Cantón Guaranda.
- Establecer alternativas de solución que permitan mitigar el estrés laboral
- Analizar las dimensiones más influyentes del Clima organizacional del “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas-Cantón Guaranda.
- Establecer alternativas de solución que permita disminuir el nivel de estrés en los colaboradores del “GRUPO SALINAS” en la parroquia Salinas-Cantón Guaranda.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

En ninguna de las empresas que conforman el “GRUPO SALINAS” existe bibliografía ni investigaciones afines sobre el tema. Sin embargo, la revisión bibliográfica realizada en la Universidad Técnica de Ambato tanto en la Facultad de Ciencias Administrativas, como en la Facultad de Ciencias Humanas y de la educación, permitió ubicar algunas investigaciones desarrolladas en torno al tema de objeto de estudio, las cuales se representan a continuación.

Tema:

El Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Sualupell Curtiduría Sánchez SA en la ciudad de Ambato en el período Marzo-Mayo 2009. Universidad Técnica de Ambato.

Autor: SANCHEZ, Mayra

Conclusiones:

-Los resultados de esta investigación permitieron conocer que el nivel emocional de los colaboradores se refleja en la despreocupación por el aspecto humano de la empresa y esto a su vez es un generador de estrés.

-Los trabajadores se muestran descontentos en cuanto al clima laboral de la empresa, el 90% de ellos muestran síntomas de estrés, el mismo que se refleja de diferente manera según el patrón psicológico de cada colaborador.

Comentario Personal

Este trabajo aporta significativamente a mi tema de investigación porque permite comprender que el estrés es uno de los principales factores que influyen en el clima organizacional de los trabajadores, sin embargo los niveles de estrés podrán

variar en cada trabajador depende la actividad que realice dentro de la empresa así como también de sus características psicológicas personales.

Tema:

Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME.

Autores: Jesús F. Salgado y Carlos Remeseiro

Conclusiones:

Los resultados sugieren que el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables complejas e independientes, pero que mantienen relaciones entre si de moderado tamaño.

-Tales resultados sugieren que cuanto más positivo se percibe el factor de relaciones interpersonales mayor satisfacción muestran los empleados en todas las dimensiones de satisfacción laboral.

-También, que la percepción positiva de autonomía en el puesto y la claridad de normas y roles correlacionan con todas las dimensiones de satisfacción, salvo con la satisfacción con el salario. Las restantes dimensiones de clima organizacional se muestran independientes de la satisfacción.

-Los resultados encontrados también indican la conveniencia de que en los estudios de diagnóstico del clima organizacional se investiguen y analicen separadamente clima y satisfacción ya que podrían tener efectos diferenciales sobre la productividad laboral (rendimiento, absentismo, rotación, accidentes, etc.).

Comentario Personal

Los resultados de esta investigación aportan a nuestro tema de investigación en cuanto nos permite entender la importancia del clima organizacional de una empresa además de los múltiples factores a más del estrés que influyen en el mismo.

Tema:

Influencia del clima organizacional en el estrés laboral de las PYMES de Rio cuarto en el año 2000. Universidad de Compostela y la Universidad de Oviedo.

Autores: Jorge Barron, Cesar Eduardo Soler, Cristina Bongiovanny

Para el Análisis Estadístico se procedió a correlacionar las variables de estrés y clima organizacional medidas por el instrumento preparado a tal efecto sobre 241 encuestas realizadas en una muestra al azar.

Conclusiones:

Se logro confeccionar una estadística descriptiva de las variables clima percibido por los entrevistados, clima medido por el instrumento, estrés percibido por los entrevistados y estrés medido por el instrumento, en virtud de los resultados obtenidos del trabajo de campo se concluye que: el clima Organizacional influye en el estrés de los trabajadores reduciendo el mismo a medida que mejora el clima.

Existes muchos factores dentro del clima organizacional que pueden desencadenar el estrés de los colaboradores.

Comentario Personal

Este trabajo aporta a nuestro tema de investigación ya que nos permite conocer que tanto el Clima Laboral como el Estrés son variables que siempre van a estar relacionadas, se necesita bajos niveles de estrés en la organización para alcanzar un buen clima organizacional, así como también en ocasiones y depende de la empresa y su actividad el clima organizacional va a depender del nivel de estrés que tengan los colaboradores.

2.2. Fundamentación

2.2.1 Fundamentación Filosófica

En la presente investigación se utilizara el paradigma CRÍTICO-PROPOSITIVO. Critico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidas con la lógica instrumental del poder; porqué impugna las explicaciones reducidas a causalidad lineal. Propositivo en cuanto a la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento en comunidad de manera solidaria, equitativa y por eso propicia la participación de los actores sociales en calidad de protagonistas durante todo el proceso de estudio.

2.2.2. Fundamentación Ontología

Se investiga al ser humano como un ser racional en el que se pretende analizar y entender sus cambios generacionales y emocionales. Es necesario conocer cuáles son los aspectos de insatisfacción en el ámbito laboral y la manera en los que estos afectan posteriormente en el mismo.

Se investiga al ser humano y su entorno de forma científica como parte de un cambio continuo, que le permita evolucionar en diferentes aspectos a través de su motivación y bienestar dentro de la organización y que a su vez este cambio se vea reflejado en el cumplimiento de los objetivos de la empresa y su crecimiento integral.

2.3. Fundamentación Legal

Código de Trabajo

CAPITULO IV - De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias.
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de cien a quinientos sucres diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación.

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.
10. Respetar las asociaciones de trabajadores.
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta de aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido.
12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores.
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales.

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo.
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligado a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento".
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado.

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal.

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva,

debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa.

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código.

CAPITULO V- De la duración máxima de la jornada de trabajo de los descansos obligatorios y de las vacaciones. De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 48.- Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.

Art. 49.- Jornada nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

Art. 54.- Pérdida de la remuneración.- El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los

artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno.
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 57.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

Capítulo IX De la terminación del contrato de trabajo

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa

justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 39.- Divergencias entre las partes.- En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo.

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.- El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

2.3. Categorías Fundamentales

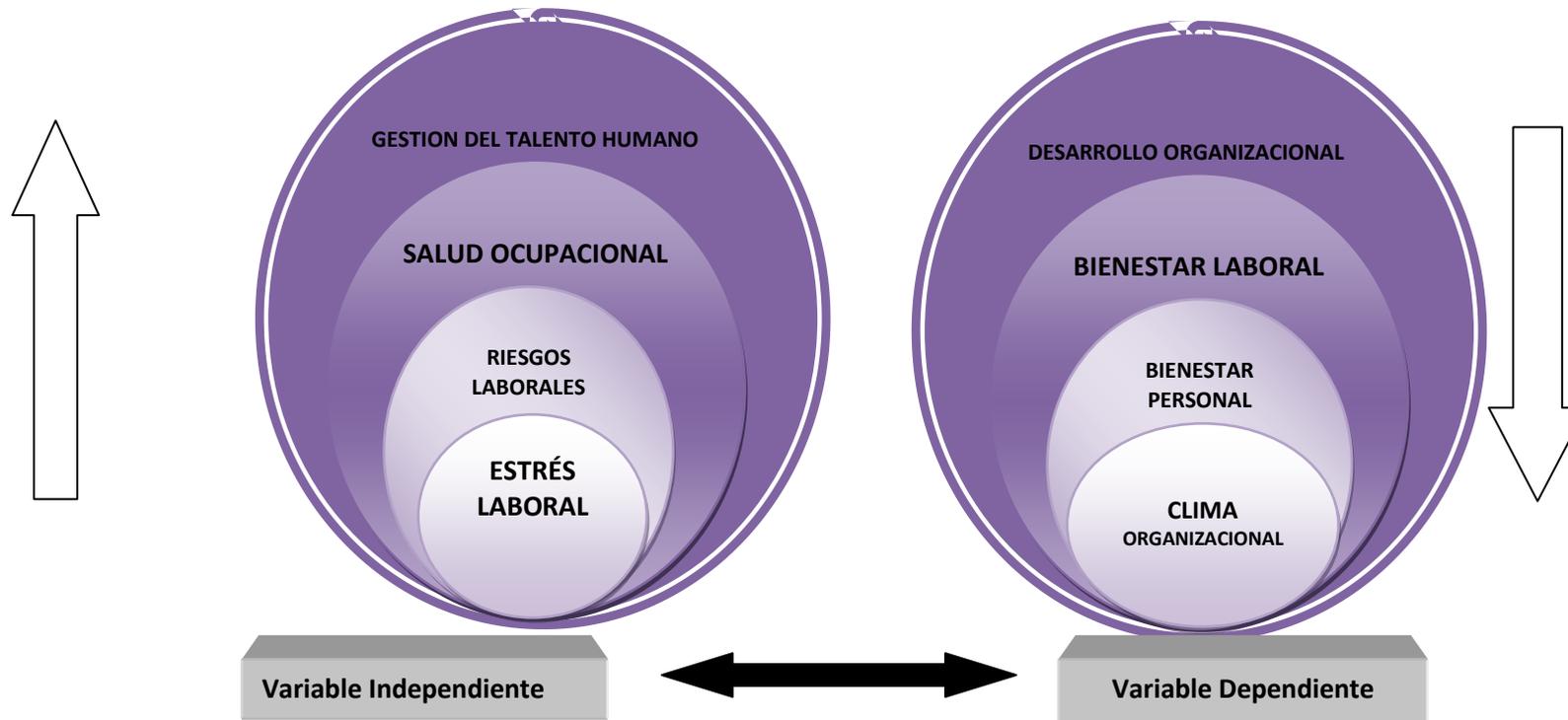


Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales
Elaborado por: VARGAS, Nicole.2013

2.3.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente

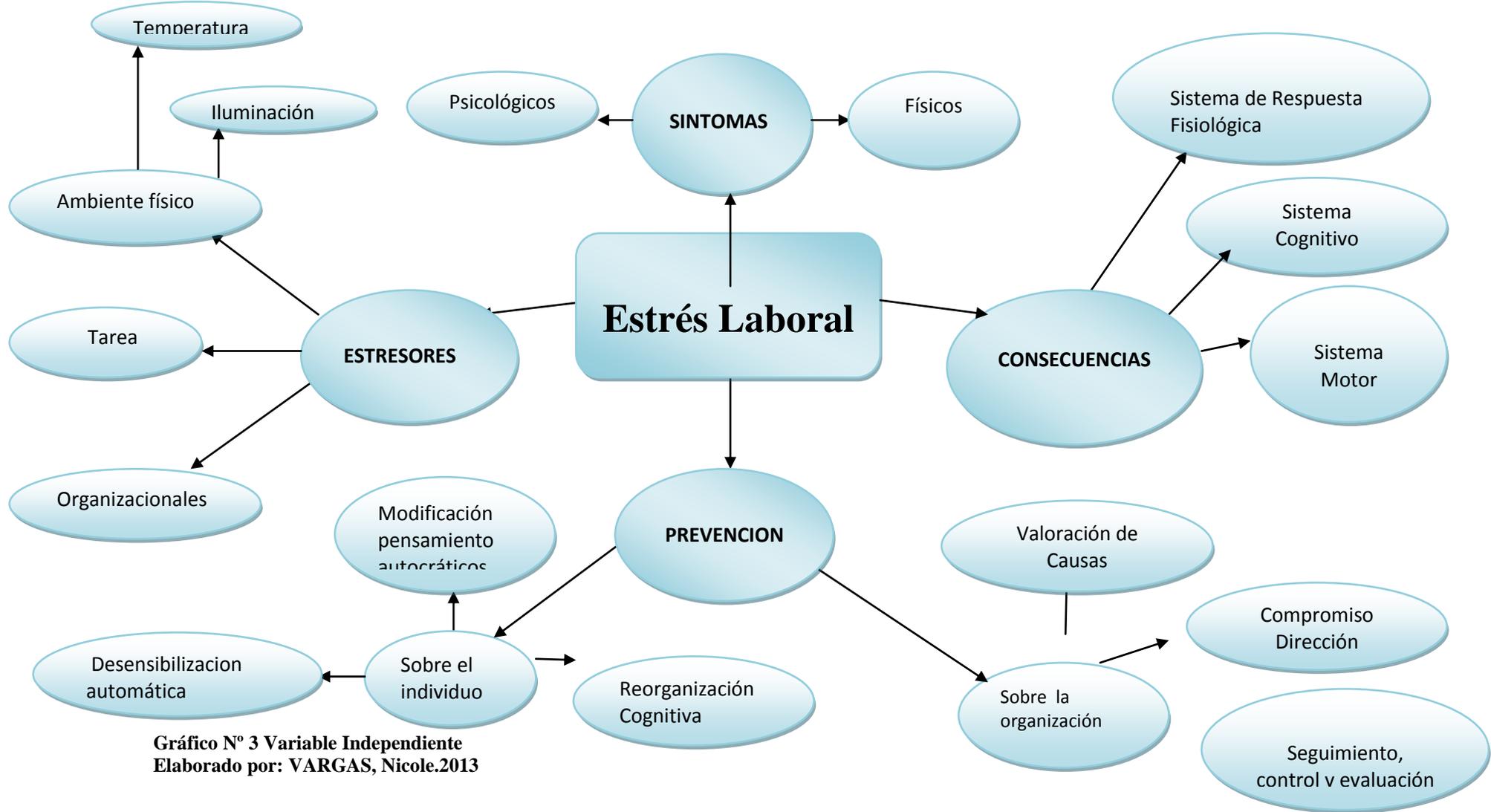


Gráfico N° 3 Variable Independiente
Elaborado por: VARGAS, Nicole.2013

2.3.1. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

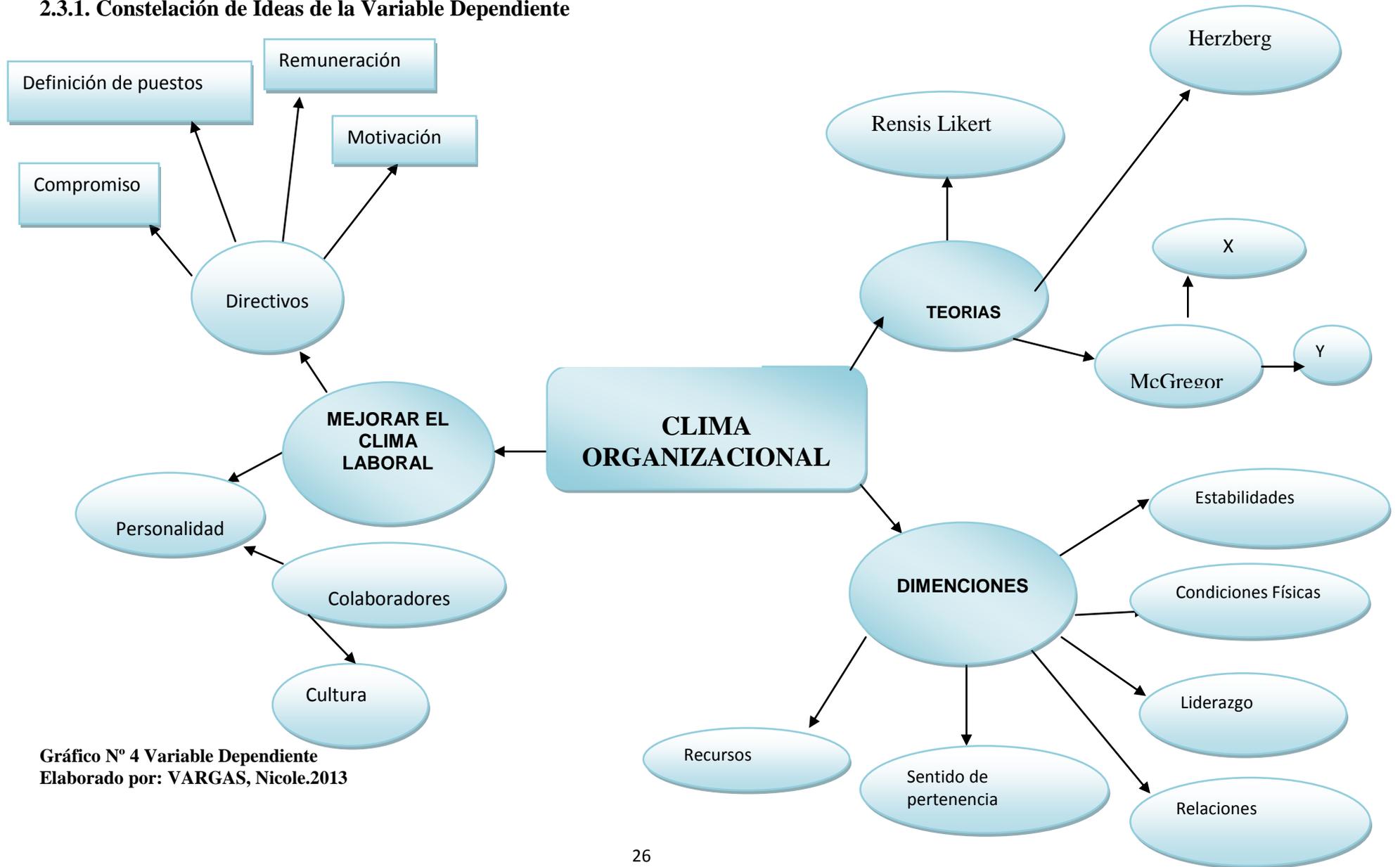


Gráfico N° 4 Variable Dependiente
Elaborado por: VARGAS, Nicole.2013

2.4 Fundamentación Científica

VARIABLE INDEPENDIENTE

ESTRES LABORAL

El estrés laboral es la “presión o tensión experimentada por factores como las malas relaciones interpersonales que pueden afectar la productividad dentro de la organización y generar complicaciones en la salud de los colaboradores.

Según Merín Reig, Cano Vindel y Miguel Tobal(1995) El estrés hoy en día se considera como un proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación superan a los recursos del individuo, tenderá a producirse una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación.

Según Pose (2005) El estrés laboral es la respuesta a las demandas del medio laboral excesivas, intensas y/o prolongadas las mismas que superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo.

Consecuencias del Estrés Laboral

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

1.- A nivel del sistema de respuesta fisiológica: Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.

2.- A nivel del sistema cognitivo: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.

3.- A nivel del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.

DEL HOYO DELGADO, MARI ANGELES. C.N.N.T. "Estrés laboral Edit. INSHT. Madrid 1997.

Síntomas del Estrés

A nivel Físico: Son mucho más observables, la sudoración, tensión muscular, palpitations, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, dificultad respiratoria sequedad en la boca, dificultad para tragar alimentos, dolores de cabeza, mareo, náuseas entre otras.

A nivel Psicológico: El estrés puede producir niveles de ansiedad, enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión y otras reacciones emocionales que también podemos reconocer. A más de estos síntomas emocionales también podemos observar el agotamiento físico o falta de rendimiento

SEAS, 2002. Dr. Antonio Cano Vindel

Estresores Laborales

a.- Estresores del ambiente físico, entre ellos:

- La iluminación.
- El ruido y vibraciones.
- Higiene.
- La temperatura. (Temperaturas extremas)
- Toxicidad.
- Condiciones climáticas extremas.
- Poca disponibilidad de espacio físico.

b.- Estresores de contenido de la tarea.

- Carga de trabajo

- El control sobre la tarea.
- Variedad de las tareas
- Infratilización de habilidades
- Falta de participación

c.- Las relaciones interpersonales:

- Densidad social en el lugar de trabajo.
- Calidad de las relaciones.
- Relación con superiores, compañeros y subordinados.
- Relaciones con público, usuarios y clientes.

d.- Estresores grupales y organizativos:

- Centralización en la toma de decisiones.
- Falta de cohesión del grupo.
- Presión del grupo a la conformidad.
- Clima sociogrupal.
- Nivel de conflicto grupal.

(Merín Reig, Cano Vindel y Miguel Tobl, 1995, p.118)

Prevención del Estrés

Sobre el Individuo

Desensibilización sistemática: Desarrollada por Wolpe (1958). Con esta técnica se intentan controlar las reacciones de ansiedad o miedo ante situaciones que resultan amenazadoras a un individuo. Esta técnica se fundamenta en la relajación progresiva de Jacobson. El individuo en un estado de relajación, se va enfrentando progresivamente con situaciones (reales o imaginadas) dispuestas en orden creciente de dificultad o de amenaza ante las que el sujeto desarrolla ansiedad, hasta que el individuo se acostumbra a estar relajado y a no desarrollar respuestas emocionales negativas en estas situaciones.

Reorganización cognitiva: Intenta ofrecer vías y procedimientos para que una persona pueda reorganizar la forma en que percibe y aprecia una situación. Si la forma de comportarnos y la forma en que sentimos depende de la forma en que percibimos una situación, resulta importante disponer de estrategias de redefinición de situaciones cuando la definición que hemos adoptado no contribuye a una adaptación adecuada. Es decir, esta técnica está dirigida a sustituir las interpretaciones inadecuadas de una situación, por otras interpretaciones que generen respuestas emocionales positivas y conductas más adecuadas.

Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos deformados: Ante una situación, todo el mundo desarrolla una serie de pensamientos para interpretar esa situación. Estos pensamientos pueden ser tanto racionales como irracionales. Mediante estas técnicas se intenta la identificación y el cambio de los pensamientos irracionales.

Los pensamientos automáticos son espontáneos y propios de cada individuo. Son elaborados sin reflexión o razonamiento previo aunque son creídos como racionales. Tienden a ser dramáticos y absolutos y son muy difíciles de desviar. Llevan a interpretaciones negativas y a emociones desagradables. El modo de intervención para la modificación de estos pensamientos es indicar al sujeto que lleve un autregistro de los pensamientos que le surgen en las situaciones de su vida normal, y que intente evaluar en qué medida considera que reflejan la situación que ha vivido.

El individuo se irá dando cuenta progresivamente de sus pensamientos automáticos y desestimando su importancia. Los pensamientos deformados son otro tipo de pensamientos que originan estrés. Este tipo de pensamientos manifiestan una tendencia a relacionar todos los objetos y situaciones con uno mismo, a emplear esquemas de generalización, de magnificación, de polarización en la interpretación de la realidad, etc.

Labrador, F.J.(1992) El estrés. Nuevas Técnicas para su control.

Intervención sobre la organización

Esta intervención debería realizarse siempre en primer lugar. Para prevenir el estrés se ha de empezar a intervenir en la fase de diseño, teniendo en cuenta todos los elementos del puesto de trabajo, integrando el entorno físico y social y sus posibles repercusiones para la salud.

Las intervenciones pueden y deben dirigirse hacia la estructura de la organización, el estilo de comunicación, los procesos de formulación de decisiones, las funciones y tareas en el trabajo, el ambiente físico y los métodos para capacitar a los trabajadores.

La base para reducir el estrés consiste en mejorar la comunicación, aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones respecto al trabajo, mejorar las condiciones ambientales; también debe considerarse la variedad y estimulación en las tareas de trabajo.

Un aspecto importante para la prevención del estrés es el aumento del apoyo social en las organizaciones, favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados, ya que el apoyo social no sólo reduce la vulnerabilidad al estrés sino también sus efectos negativos.

Considerando que el estrés es uno de los principales riesgos para la salud y la seguridad, sería prudente incluir indicadores del mismo en la vigilancia de la salud laboral e invertir en prevención del estrés es un ahorro de costes para la empresa, lo que supone situarla en una posición ventajosa frente a la competencia

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Licdo, MARTIN, Felix(1999)

RIESGOS LABORALES

El riesgo laboral, según lo planteado en la Norma Venezolana COVENIN 2270:1995, como la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos, es otras palabras, es una medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, siendo la consecuencia del peligro, y está en

relación con la frecuencia con que se presente el evento. Es una medida de potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias.

Desde un punto de vista estadístico, el riesgo no es más que el producto de la probabilidad de ocurrencia (frecuencia en que se manifiesta) y, la severidad de las consecuencias (daño producido), de tal modo que la conjunción en que puede presentarse estas variables, de tal modo que ocurra un evento específico no deseado, esto no es más que:

Tipos de Riesgos laborales

- **MECÁNICOS:** Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.
- **FÍSICOS:** Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.
- **QUÍMICOS:** Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.
- **LOCATIVOS:** Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como: Pisos, superficie del piso deslizante, escaleras,

barandas, plataformas, andamios, muros, techos puertas y ventanas defectuosas o en mal estado. Falta de orden y aseo, señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada

- **BIOLÓGICOS:** Grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo. Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo.
- **DISERGONÓMICOS:** Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones musculo esqueléticas.
- **PSICOSOCIALES:** La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.
- **SEGURIDAD FÍSICA Y DE LA INFORMACIÓN** La Seguridad física y de la información tiene como objetivo principal proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información son el fin de implementar medidas para minimizar el impacto de un incidente de seguridad de la información, por ejemplo, acceso, uso, divulgación, interrupción o destrucción no autorizada de información privada y de contenido sensible. La aplicación de medidas preventivas en estos aspectos esta directamente enfocada en identificar las amenazas, vulnerabilidades y las medidas que pueden ser utilizadas para proteger físicamente los recursos y la información de la organización.

Los recursos incluyen el personal, el sitio donde se labora, los datos, equipos y los medios con los cuales el personal interactúa, en general los activos asociados al mantenimiento y procesamiento de la información.

- **METEOROLÓGICOS:** Fenómenos naturales de origen geológicos, meteorológicos, e hidrológicos tales como erupciones volcánicas, terremotos, inestabilidades de terrenos, tormentas, inundaciones, huracanes, tsunamis.
- **ELÉCTRICOS:** Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.
- **FÍSICO-QUÍMICOS:** Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales. Pueden presentarse por:
 - Incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas.
 - Presencia de materias y sustancias combustibles.
 - Presencia de sustancias químicas reactivas.

Con relación a lo anterior, ahora incluiremos el concepto de riesgo ambiental, que, de un modo simplificado podemos denominar así: "El Riesgo Ambiental está asociado a aquellas situaciones accidentales causadas por **eventos** ambientales o por **acción** de los seres humanos que traen como consecuencia daños al **medio ambiente**. Este concepto viene generalmente asociado una probabilidad de ocurrencia y una gravedad de las consecuencias".

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236, del 26 de julio de 2005. Disponible en :

<http://www.monografias.com/trabajos94/identificacion-riesgos-laborales/identificacion-riesgos-laborales.shtml#ixzz2tPbEU1S0>

SALUD OCUPACIONAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

La salud ocupacional es la disciplina conformada por un conjunto de actividades interdisciplinarias que propenden por el diagnóstico, análisis y evaluación del cuidado, la promoción, la conservación y el mejoramiento de la salud ocupacional, así como la prevención de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, de manera que las personas se puedan ubicar en un ambiente de trabajo adecuado con sus condiciones fisiológicas y psicológicas, además evitar los daños a los elementos de la producción mediante acciones en la fuente, en las acciones y en las personas.

Objetivos de la Salud Ocupacional

La salud ocupacional debe orientar sus políticas, acciones y los recursos con el fin de:

- Mejorar y mantener la calidad de vida y salud de la población trabajadora
- Proteger la salud de los trabajadores, ubicarlos y mantenerlos en una ocupación acorde con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.
- Servir de instrumento de mejoramiento de la calidad, eficiencia y productividad de las empresas.
- Mejorar la actitud de patrones y trabajadores frente a los riesgos profesionales mediante la promoción de la salud en el trabajo y la educación.

- Mejorar las condiciones de trabajo con el fin de disminuir los riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes derivados del ambiente laboral
- Minimizar las cargas laborales y los factores de riesgo generados en el ambiente de trabajo, lo cual redundaría en un menor riesgo generados en los ambientes de trabajo, lo cual redundaría en un menor riesgo para la vida del trabajador.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Salud Ocupacional. Manual-guía para inspectores de trabajo, Bogotá. Sección de publicaciones Sena,1989.p.110.

Medicina Preventiva

Disciplina que se ocupa de las acciones preventivas destinadas a evitar los efectos y consecuencias no deseadas en la salud de las personas o el ambiente que les rodea, su estrategia fundamental es la educación en salud ocupacional y las demás acciones tendientes a prevenir los daños a la integridad de las personas. Se considera que en esta disciplina interviene el médico ocupacional y general, la enfermera asistente, el psicólogo, el epidemiológico, con el objetivo de prevenir la ocurrencia de las enfermedades de origen común y de actuar en coordinación con los profesionales de medicina de trabajo.

Higiene Industrial

Se define a la higiene industrial la ciencia encargada del reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo, los cuales pueden provocar perjuicios y patologías entre los trabajadores. La higiene industrial detecta, analiza, evalúa el sistema de trabajo y diseña los mecanismos de control y mejora del medio ambiente de trabajador en busca del mejoramiento de su salud y la productividad.

Seguridad Industrial

La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos de accidentes en la industria, ya que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión.

Todas las industrias en todos los tiempos ha estado acompañadas de diferentes riesgos dentro de la actividad laboras, tal es el caso de los accidentes que han sido causados por condiciones y actos inseguros que han ido afectando la productividad de la empresa o entidad moral.

Las normas de seguridad han pasado por diferentes fases, y por distintos momentos de implementación, e inicialmente el interés estaba concentrado simplemente en propiciar que las instalaciones fueran seguras, en evitar accidentes y en el uso de elementos de protección, las cuales estaban concentradas específicamente en los aspectos físicos y logísticos para garantizar la seguridad en los trabajadores. Pero más allá de las especificaciones logísticas o físicas, la seguridad industrial debe ser o tener un enfoque integral, holísticas e incluyentes, y tener en cuenta además, la responsabilidad del trabajador y de todos los miembros en el auto cuidado, su ambiente laboral, sus comportamientos, por lo que el sistema de gestión de la seguridad es una red en la que todos son responsables.

Ergonomía

La palabra ERGONOMÍA se deriva de las palabras griegas "ergos", que significa trabajo, y "nomos", leyes; por lo que literalmente significa "leyes del trabajo", y podemos decir que es la actividad de carácter multidisciplinar que se encarga del estudio de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia. Aunque existen diferentes clasificaciones de las áreas donde interviene el trabajo de los ergonomistas, en general podemos considerar las siguientes:

- Antropometría
- Ergonomía ambiental
- Ergonomía cognitiva
- Ergonomía de diseño y evaluación

- Ergonomía de necesidades específicas
- Ergonomía preventiva

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Salud Ocupacional. Manual-guía para inspectores de trabajo, Bogotá. Sección de publicaciones Sena,1989.p.110.

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Se define a la gestión de Talento Humano como la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobretodo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina. Chiavenato, I., (2001)

La Administración de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Molinos Miraflores s.a. (2012, 01 de Abril). [base de datos]. Ambato: Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.

Ya sea director, gerente, jefe o supervisor, cada administrador desempeña en su trabajo las cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

La ARH está relacionada con estas funciones del administrador pues se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de la personas, a saber.

1. Análisis y descripción de cargos
2. Diseño de cargos
3. reclutamiento y selección de personal
4. contratación de candidatos seleccionados
5. orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
6. administración de cargos y salarios

7. incentivos salariales y beneficios sociales
8. evaluación del desempeño de los empleados
9. comunicación con los empleados
10. capacitación y desarrollo del personal
11. desarrollo organizacional
12. higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
13. Relaciones con los empleados y relaciones sindicales

Los seis procesos de la Gestión del talento humano

1. Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal:

¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).

2. Aplicación de personas, División de cargos y salarios:

¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).

3. Compensación de las personas, División de beneficios sociales:

¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).

4. Desarrollo de personas, División de capacitación:

¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo

profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).

5. **Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad**: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).

6. **Evaluación de personas, División de personal**: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

Estos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí.

Chiavenato, I. (2008) *Gestión de Talento Humano*. [en línea]. Facultad Ciencias Administrativas.

Disponible en:

<http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ADMINISTRATIVAS%20Y%20ECONOMICAS/CARRERA%20DE%20ADMINISTRACION%20EMPRESAS/03/Gestion%20y%20talento%20humano/librogestiondeltalentohumanochiavenato.pdf> [2013, 10 de Mayo]

Estructura del órgano de Gestión de talento humano

Tradicionalmente, los órganos de Administración de Recursos Humanos se estructuraban dentro del esquema de departamentalización funcional que predominaba en las empresas. La estructura funcional privilegia la especialización de cada órgano y la cooperación interdepartamental, pero produce consecuencias indeseables como el predominio de objetos parciales, pero produce consecuencias indeseables como el predominio de objetos parciales (los objetivos departamentales se vuelven más importantes que los objetivos generales y

organizacionales), cada división reúne profesionales especializados en sus funciones específicas. Ahora se hace énfasis en juntar y no en separar. El foco no está ya en las tareas, sino en los procesos, no en los medios, sino en los fines y resultados, no en cargos individuales, separados y aislados, sino en el trabajo conjunto realizado en equipos autónomos y multidisciplinarios.

Influencias ambientales externas: Leyes y reglamentos, sindicatos, condiciones económicas, competitividad, condiciones sociales y culturales.

Influencias ambientales internas: Misión organizacional, Visión, objetivos y estrategias, cultura organizacional, naturaleza de las tareas, estilo de liderazgo.

Principales procesos de gestión de talento humano

Admisión de personas: ¿Quién debe trabajar en la organización? Reclutamiento de personal, selección de personal.

Aplicación de personas: ¿Qué deberán hacer las personas? Diseño de cargos, Evaluación del desempeño.

Compensación de personas: ¿Cómo compensar a las personas? Compensación y remuneración, beneficios y servicios.

Desarrollo de las personas: ¿Cómo desarrollar a las personas? Capacitación y desarrollo, programas de cambios, programas de comunicación.

Retención de personas: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? Capacitación y desarrollo, programas de cambio, programas de comunicación.

Monitoreo de personas: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Sistemas de información gerencial, bases de datos.

Chiavenato, I. (2008) *Gestión de Talento Humano*. [en línea]. Facultad Ciencias Administrativas.

Disponible en:

<http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ADMINISTRATIVAS%20Y%20ECONOMICAS/CARRERA%20DE%20ADMINISTRACION%20EMPRESAS/03/Gestion%20y%20talento%20humano/librogestiondeltalentohumanochiavenato.pdf> [2013, 10 de Mayo]

VARIABLE DEPENDIENTE

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, siendo este un generador o no de satisfacción laboral

Según Forehand Y Von Gilmer(1964) Ofrecen una definición de clima como un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Según Sonia Palma(2004) El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Como podemos observar, muchos de los autores usan adjetivos como percepción, opinión, características, propiedades, impresiones, y entre otros. También podríamos añadir que el clima laboral es la "personalidad" de ésta, porque se conforma a partir de una configuración de características de la misma.

Teorías sobre el clima laboral

Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor

En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

Teoría x

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

Teoría Y

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla.

Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)

La teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

Variables Causales.- definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Variables Intermedias.- este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

Variables Finales.- estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

Teoría de los Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo

Dimensiones del Clima Organizacional

El clima organizacional contempla las siguientes dimensiones:

- 1. Relaciones interpersonales:** grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas
- 2. Liderazgo:** grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.

3. Sentido de pertenencia: grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

4. Retribución: grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo

5. Recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

6. Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

7. Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

8. Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto

Estrategias para mejorar el clima organizacional

-Para los directivos

Presta atención a las relaciones

Es esencial que se preste atención a cómo es el trato entre el personal, incluso del jefe hacia los demás empleados, de aquí parte la disposición del trabajador por hacer bien su trabajo.

Grado de compromiso

Esto se genera por el grado de compromiso que tenga principalmente la empresa con el colaborador, si ésta les hace sentir que está comprometida con ellos, ellos también devolverán con la misma actitud.

Definir puestos y funciones específicas

Todo buen trabajo en equipo tiene como raíz una buena estructura de funciones, ya que se evita duplicar tareas y se brinda una información más clara al trabajador acerca de para qué y cuál es su aporte en la organización, lo que da valor al trabajo realizado.

Reconocimiento

Es común que cuando uno se equivoca, todos los recuerdan, pero cuando haces un trabajo bien realizado, casi nadie lo percibe, sin embargo, es importante no desaprovechar la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.

Remuneraciones

Es cierto que no todas las empresas tienen la capacidad de aumentar gradualmente el sueldo de sus trabajadores, sin embargo, es importante que se brinde al menos un incentivo cada cierto tiempo, para que los trabajadores sientan que su esfuerzo sí es tomado en cuenta.

Igualdad

Es importante, tratar por igual a todos los colaboradores para no quebrar las relaciones laborales. Los favoritismos, lo único que generan es envidia y desunión en el equipo de trabajo.

-Si eres colaborador o empleado

Crítica: Recuerda, la crítica muchas veces no nos gusta pero es necesaria, porque te ayuda a mejorar, por eso aprende a escuchar lo que las otras personas tienen que decir respecto a tu desempeño, y evalúalo y tómalo como un aporte para tu desarrollo profesional.

Intégrate: Trata de conocer a tus compañeros en algún horario fuera de la oficina, es más agradable trabajar en un ambiente de confianza.

Agradece: Siempre agradece por la ayuda brindada por algún compañero, así sea mínima.

Personalidad: Algunas personas son parcas, otras más sociales, hay que aprender a trabajar con todas ellas y adecuarnos a su personalidad.

No perjudicarás: No hables de los demás, ni seas el acusete del grupo. Tan sencillo como, no hagas a otros lo que no te gustaría que te hagan a ti.

Ayuda: Y hazlo de forma desinteresada, para no incomodar a la otra persona, ya que ésta quizá pueda sentir que se están entrometiendo.

Sé amigable: Es bueno saludar, y mostrar interés más allá del trabajo, tan fácil como preguntar ¿Cómo estás?

Recuerda que el clima laboral es un trabajo de todos los días, se va construyendo y fortaleciendo de a pocos, y debe ser una iniciativa del que lidera el grupo. Una estrategia que sin duda ayudará a aumentar la productividad.

Espinosa M. y Medina C., 2003. Cambio Organizacional: Sistemas de Información y Emociones. Gestión y Estrategia. N° 15. [<http://azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc13.htm>]** Ø ESTUDIOS DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CONSULTORES, C.A. (2000). Evaluación del Clima Organizacional. [en línea] México: EDOC. Disponible en: <http://www.google/climaorganizacional/edoc/.html> [2002, 10 de mayo].Ø Fernández, A

BIENESTAR PERSONAL

Según Diener (1994), el concepto de bienestar personal integra tres elementos que lo caracterizan. Por un lado, está su carácter individual, basándose en la propia experiencia personal y en las percepciones y evaluaciones de la misma, (aunque se admite que el contexto físico y material de la vida influye sobre el bienestar personal, no es visto como parte inherente y necesaria del mismo). Por otro lado, se encuentra su dimensión global, que incluye una valoración o juicio de todos los aspectos de la vida (a menudo denominada satisfacción vital). Por último, destacamos la necesaria inclusión de medidas positivas, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos (García M, 2002).

La mayor parte de los autores coinciden en tres componentes: la satisfacción con la vida, el afecto positivo y el afecto negativo. Sin embargo, autores relevantes, como es el caso de Ryff (1995), amplían el concepto de bienestar tomando en cuenta la aceptación y crecimiento personal del individuo, así como en la adaptación e integración en su ambiente social, lo que da lugar a una estructura integrada por dimensiones como: la autoaceptación, el crecimiento personal, la pertenencia social, el sentido/propósito en la vida, las relaciones positivas con los otros, la autonomía y el control sobre su entorno (García M, 2002).

El bienestar subjetivo supone una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, a cerca de la satisfacción con la vida. Supone el predominio de las vivencias afectivas positivas sobre las negativas que tiene cada persona en particular. Diener (1994) resalta el carácter subjetivo, pues depende de lo que interprete y valore cada uno y subraya el carácter de evaluación global de la vida de una persona, refiriéndose a los aspectos más generales y a un período amplio de tiempo.

Significa, por lo tanto, que yo me sienta bien, pero no porque lo consideren o lo valoren otras personas, sino porque es lo que yo siento. Lo que yo percibo en términos generales.

Bienestar objetivo y bienestar subjetivo son dos términos que tienen de común la palabra bienestar, sin embargo, cada uno se refiere a un tipo y a un modo distinto de entender el bienestar. El bienestar objetivo se mide por indicadores externos o criterios observables, mientras que el bienestar subjetivo, por apreciaciones propias o auto informes (Hernández, 2002, p.31).

Generalmente, el bienestar objetivo, tanto individual como social, puede identificarse con los recursos o bienes disponibles: Bienes básicos, como la salud, años de educación recibida, profesión o nivel económico; bienes físicos, como edad, belleza o fuerza; bienes psíquicos, como inteligencia y cualidades personales; bienes socioambientales, como vivienda, medio ambiente, cultura, clima social... Todos estos bienes o recursos (bienestar objetivo) pueden facilitar el bienestar subjetivo, pero no lo garantizan (Diener, 1994).

BIENESTAR LABORAL

Suttle (1977) Considero el bienestar laboral como el grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de su expectativas en la organización.

Sun (1988) Lo define como un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficiencia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementan la productividad y la satisfacción.

Según Chiavenato la calidad de vida laboral se refiere “a la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas”.

De igual manera Werther y Davis comentan que la CVL “de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en un organización”.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Objetivos del Bienestar Laboral

Lo que se busca en el bienestar social laboral es:

- Mediar los intereses de la empresa y de los trabajadores
- Potenciar y capacitar a los trabajadores logrando su incremento tanto personal como laboral
- Desarrollar en el trabajo un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación hacia la compañía o institución a la que se pertenezca, labore o preste un servicio mejorando su calidad de vida, proyectando hacia su familia y entorno.

Tipos de beneficios

Beneficios Monetarios o Remuneración Directa

Beneficios no Monetarios o Remuneración Indirecta

Beneficios no monetarios

La empresa debe incluir al núcleo familiar del colaborador.

- Vivienda
- Educación
- Jornadas recreativas
- Créditos
- Programas/campaña de salud
- Concursos internos
- Torneos deportivos
- Capacitación

Vivienda

Convenios con Entidades Bancarias, cajas de compensación y empresas subsidiarias para la adquisición de vivienda.

Educación

Convenios con Entidades educativas a nivel tecnológico y superior para el crecimiento de sus colaboradores y su núcleo familiar.

Jornadas recreativas

Fomentar espacios diferentes como concursos, celebraciones de días especiales, día del padre, madre, familiar, amor y amistad, concursos de disfraces, navidad, año nuevo, obras de teatro, salidas a parques recreativos y temáticos, caminantes ecológicas.

Créditos

Convenios con entidades Bancarias con tasas preferenciales más bajas y con descuentos por nomina

Programas / campañas de salud

Campañas de vacunación para enfermedades comunes y/o de temporada en su mismo sitio de trabajo, con preferencia sin costo, si hay costo este es descontado por nomina es varias quincenas para comodidad del colaborador y cubrimiento para su familia, bajo este mismo esquema un programa de salud visual, salud auditiva, entre otras.

Concursos internos

En el momento donde en la empresa se genere una vacante hacer primero concursos internos, antes de buscar recursos humanos al exterior de la compañía.

Torneos deportivos

Incluyen varios deportes con premiación asumida por la empresa.

CAPACITACIÓN

No solo a nivel de producto interno, debe ser a nivel personal como coaching, manejo financiero personal y/o familiar, de superación personal. Es la forma que los líderes de la empresa idean formas didácticas y divertidas para transformar las capacitaciones ladrilludas con mejores y eficaces resultados tanto para el colaborador como para la empresa.

Etapas en la implementación de un programa de beneficios laborales

- Investigación
- Confrontación
- Programación
- Ejecución del programa
- Control

Ventajas del bienestar laboral

Para la organización

- Eleva la moral de los empleados
- Reduce la rotación y el ausentismo
- Eleva la lealtad del empleado hacia la Empresa.
- Aumenta el bienestar del empleado
- Facilita el reclutamiento y la retención del personal
- Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario del trabajo.
- Demuestra las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados
- Reduce las molestias y quejas.
- Promueve las relaciones públicas con la comunidad.

Para el colaborador

- Ofrece ventajas no disponibles en dinero.
- Ofrece asistencia disponible para la solución de problemas personales.
- Aumenta la satisfacción en el trabajo.
- Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual.
- Ofrece medios de mejor relacionamiento social entre los empleados.
- Reduce los sentimientos de inseguridad.
- Ofrece oportunidades adicionales de asegurar estatus social.
- Ofrece compensación extra
- Mejora las relaciones con la empresa.
- Reduce las causas de insatisfacción

Desventajas del Bienestar Laboral

- Acusación de paternalismo
- Costos excesivamente elevados
- Perdida de vitalidad cuando se torna habito
- Mantiene a los trabajadores menos productivos
- Negligencia en cuanto a otras funciones de personal

- Nuevas fuentes de quejas y reclamos
- Relaciones cuestionables entre motivación y productividad.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El doctor Richard Beckhard, E., 1969 define al Desarrollo Organizacional como "Un esfuerzo: (a) planeado, (b) que cubre a la organización, (c) administrado de desde la alta dirección (d) que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante (e) la intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta".

En el libro fundamentos de la comunicación organizacional la escritora María Elena Mendoza Fung propone una definición muy cercana a la anterior: "Proceso planeado que abarca la totalidad de la organización buscando la eficacia y la transformación cultural para asegurar la competitividad de la organización y sus empleados.

Según Strauss (1999) comenta: Que durante los años 50 y 60 nació un nuevo integrador tipo de capacitación, conocido como desarrollo organizacional (DO). Éste consiste en una estrategia de intervención que utiliza el proceso de grupo para modificar la cultura de la organización, con el objeto de hacer que ocurra el cambio planeado.

El Desarrollo Organizacional es la disciplina de ver a las organizaciones y a los grupos como sistemas y de diseñar sistemas y procesos para mejorar su productividad, efectividad y resultados. Normalmente, el Desarrollo Organizacional no es considerado como una función dentro de la estructura organizacional. Esto es debido a que el personal interno se encuentra muy envuelto en las políticas y procesos internos y por ende, pierde perspectiva, generalmente, se buscan agentes externos los cuales estudian y observan los procesos, cuestionando políticas y operaciones para el desarrollo de planes de acción y el establecimiento de mejoras. En ocasiones, se integra esta labor al departamento de recursos humanos o incluso, en otra área como planeación

estratégica aunque de igual manera, se pierde perspectiva. Por lo tanto, se recomienda contratar consultores externos.

Lo anterior, se justifica y se define dependiendo del tamaño, grado de complejidad de la organización y nivel de madurez en sus procesos humanos.

El Desarrollo Organizacional presenta distintos modelos los cuáles consideran básicamente cuatro variables: medio ambiente, organización, grupo e individuo. Estas variables se analizan en cuanto a su interdependencia para de esta manera, diagnosticar la situación para tomar las acciones adecuadas que permitan alcanzar tanto los objetivos organizacionales como los individuales.

Guizar, R. (2008) Desarrollo Organizacional. Colombia. Internet.

Características del Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional posee una serie de características entre las cuales destacan:

- (a) proceso dinámico y continuo;
- (b) utilización de estrategias, métodos e instrumentos con el fin de optimizar la interacción entre personas y grupos; y
- (c) constante perfeccionamiento y renovación de sistemas.

Para que el Desarrollo Organizacional tenga un buen funcionamiento es importante mantener una visión global de la empresa y un enfoque de sistemas abiertos buscando desarrollar las potencialidades de personas, grupos, subsistemas y sus relaciones internas y externas. El Desarrollo Organizacional no se debe considerar como un proyecto o capacitación ni como una solución de emergencia para un momento de crisis. Es decir, como si fuera una intervención aislada.

Objetivos del Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional debe surgir a partir de objetivos específicos una vez diagnosticada la situación que se busca mejorar. Sin embargo, existen objetivos

generales que pueden o no utilizarse dependiendo de cada situación en particular. Entre estos objetivos, destacan los siguientes:

(a) desarrollar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos con el fin de potencializar el espíritu de equipo y la integración de todos los involucrados;

(b) integrar y buscar el equilibrio entre las necesidades y objetivos de la empresa y del personal que la conforma;

(c) perfeccionar los sistemas de información y comunicación;

(d) desarrollar el sentido de pertenencia en las personas para incrementar

(e) desarrollar las potencialidades de los individuos en las áreas técnicas, administrativas e interpersonales;

(f) establecer un clima de confianza; y crear un clima de receptividad con el fin de conocer las realidades organizacionales para de esta manera diagnosticar y solucionar problemas.

Guizar, R. (2008) Desarrollo Organizacional. Colombia. Internet.

2.5. Hipótesis

H1 El Estrés laboral es un factor influyente en el Clima Organizacional de los colaboradores del “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas- Cantón Guaranda.

H0 El Estrés laboral no es un factor influyente en el Clima Organizacional de los colaboradores del “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas- Cantón Guaranda.

2.6. Señalamiento de variables

V.I.= EL ESTRÉS LABORAL

V.D.= CLIMA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

El enfoque que se utilizó en la investigación fue cualicuantitativo ya que:

1. El cualitativo “por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones” (Hernández et al , 2003; p.5)

Utilizamos el enfoque cualitativo ya que vamos a identificar la naturaleza misma del problema, es decir las razones mismas del comportamiento y manifestaciones de las personas que integran el problema de investigación.

2. El cuantitativo “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (Hernández et al, 2003; p.5).

Ya que la información obtenida es a base de una muestra de la población del estudio, se trabaja con un nivel de error y nivel de confianza determinados, utilizamos para nuestra investigación el enfoque cuantitativo.

Investigación Bibliográfica

El presente proyecto utilizó esta modalidad ya que es importante conocer y analizar la información histórica que se desprende del tema la cual se presenta en libros, tesis, etc. así también como los estudios y avances científicos que permitan una mejor comprensión del problema, esto servirá de base para el desarrollo de esta investigación. Roberto Hernández Sampieri (2010, Pág. 59).

De tal manera en la investigación se estableció la conceptualización bibliográfica de las variables en estudio generando ello un conocimiento estructural para el cambio en la empresa y así crear ventajas competitivas sostenibles.

Investigación de Campo

En la investigación de Campo se requiere de un estudio sistematizado de los hechos a través de la observación y también del uso de herramientas como entrevistas y encuestas que manifieste la información de los involucrados. Roberto Hernández Sampieri (2010, Pág. 58).

Se utilizó esta modalidad pues el problema demanda de un contacto directo del investigador con la realidad del problema.

3.2. Nivel o tipo de Investigación

3.2.1. Descriptivo

Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aún cuando no se formulan hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación. Arias, Fidiás (1999)

Se utiliza este tipo de investigación ya que nos permite clasificar fenómenos, elementos y estructuras que pudieran ser considerados aisladamente y cuya descripción estará procesada de manera ordenada y sistemática.

3.2.3. Asociación de Variables

Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular. Utilizamos la Asociación de Variables con el Método Estadístico del CHI CUADRADO para determinar si una variable se relaciona o no con la otra, siendo las dos variables parte del mismo contexto.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

El Grupo Salinas como ente corporativo está integrado 5 organizaciones, con un total de 155 colaboradores entre directivos y operativos los cuales se detalla a continuación.

Cuadro N° 1 Unidades de Observación

Organizaciones	Frecuencia	Porcentaje
Fundación Familia Salesiana	49	32
Fundación de Organizaciones Campesinas	41	26
Cooperativa De Producción Agropecuaria “El Salinerito”	21	14
Fundación Grupo Juvenil	14	9
Cooperativa De Ahorro Y Crédito “Salinas”	30	19
Total	155	100

Elaborado por, VARGAS, Nicole.2013

Fuente: Grupo Salinas

3.3.2. Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se utiliza la fórmula para poblaciones finitas Balestrini (1999) (p.129).

$$N = \frac{4.P.Q.N}{4.Q.P + (N - 1).E^2}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

4= Estadístico que prueba al 95% de confianza

E^2 = Máximo error permisible (0.05)

P= Probabilidad de éxito (0,5)

Q= Probabilidad de fracaso (0,5)

Partiendo de la fórmula de muestreo de proporciones para poblaciones finitas o conocidas es posible calcular el tamaño de la muestra requerido para garantizar la normalidad estadística de los resultados para ello se sustituyeron los valores de los datos para así obtener la muestra. Asumiendo un error máximo permisible de 0.05 una probabilidad de éxito y fracaso de 0,5 usando un estadístico que prueba un nivel de confianza de 95% y un valor poblacional de 155 es posible estimar el tamaño de la muestra con el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{4 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 155}{4 \cdot (0.5) \cdot (0.5) + (155-1) \cdot (0.05)^2}$$

n =110

A continuación se detalla el número de colaboradores con los que vamos a trabajar en cada organización:

Cuadro N° 2 Muestra

Organizaciones	Numero
Fundación Familia Salesiana	35
Fundación de Organizaciones Campesinas	29
Cooperativa De Producción Agropecuaria “El Salinerito”	15
Fundación Grupo Juvenil	10
Cooperativa De Ahorro Y Crédito “Salinas”	21
Total	110

Elaborado por, VARGAS, Nicole.2013

Fuente: Investigadora

	<ul style="list-style-type: none"> • Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Desequilibrio físico • Desequilibrio Psicológico 	<p>¿Si labora más de cuatro horas sentado ¿dispone de una silla ergonómica? Caso contrario, ¿dispone de un apoyo vertical?</p> <p>¿Siento que tengo más tareas y funciones que el resto de mis compañeros?</p> <p>¿Mi lugar de trabajo es cómodo y me siento seguro en él?</p> <p>¿Durante las horas de trabajo no hay tiempo suficiente para mantener una pequeña charla con los compañeros?</p> <p>¿Cuento con la tecnología e instrumentos necesarios para realizar mi trabajo?</p>	
--	---	---	--	--

Elaborado por, VARGAS, Nicole,2013

	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de compromiso con el trabajo • Eficiente sistema de incentivos y recompensas 	<p>¿Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo?</p> <p>¿Realmente me interesa el futuro de la empresa?</p> <p>¿Conozco bien como la empresa está logrando sus metas?</p> <p>¿La permanencia en los cargos depende de preferencias personales?</p>	
--	--	---	--	--

Elaborado por, VARGAS, Nicole, 2013

3.5. Plan de recolección de información

Cuadro N° 5 Recolección de la información

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué persona u objetos?	Directivos y colaboradores del GRUPO SALINAS
3. ¿Sobre qué aspectos?	Estrés Laboral y su influencia en el Clima Organizacional
4. ¿Quién, quienes?	Investigador: Nicole Vargas
5. ¿Cuándo?	Segunda y Tercer semana de diciembre
6. ¿Dónde?	Empresas que conforman el GRUPO SALINAS
7. ¿Cuántas veces?	Una vez a cada colaborador
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta, observación.
9. ¿Con qué?	Cuestionarios: Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OTI-OMS Escala de Clima Organizacional(EDCO)
10. ¿En qué situación?	Previa cita, en coordinación con los directivos de la empresa.

TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	Técnicas de recolección de Información
Información Primaria	Información de campo	Encuestas Cuestionario
Información Secundaria	Libros Revistas Folletos Internet	Lectura científica

Elaborado por, VARGAS, Nicole.2013

3.6. Plan de Procesamiento de la Información

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos.

- Revisión crítica de la información recogida; es decir, limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación de los datos, cruce de variables
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis Para la verificación estadística. El método estadístico que se utilizara para la verificación de la hipótesis una vez ya tabulados los datos de la encuesta al personal del GRUPO SALINAS será el CHI CUADRADO.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que se verán a continuación detallan la manera como las variables se presentan en altos niveles de incidencia de Estrés Laboral que se ven reflejados en el Clima Organizacional de los colaboradores del Grupo Salinas.

4.1. Análisis e Interpretación de los resultados

ENCUESTA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO SALINAS

1. ¿Desarrollo mi trabajo en condiciones de presión de tiempo debido a los plazos estrictos que hay que cumplir?

Cuadro N° 6 Tabulación 1

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	87	79,1
NO	23	20,9
TOTAL	110	100

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Fuente: Investigadora

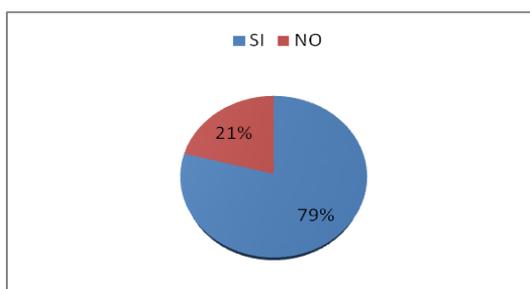


Gráfico N° 5 Pastel Tabulación 1

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Según los resultados de la encuesta el 79% de los colaboradores del Grupo Salinas SI realizan su trabajo en condiciones de presión, mientras que el 21% respondieron que NO realizan su trabajo en condiciones de presión.

Análisis: Podemos observar claramente que la mayor parte de los colaboradores sienten que desarrollan su trabajo en condiciones de presión de tiempo, los plazos que tienen para cumplir con su trabajo son cortos, lo que puede causar que a más de que el resultado de su trabajo no sea de calidad debido al exceso de trabajo que tienen, pueden desarrollen grados de estrés y esto afectar en la salud del colaborador lo que a su vez va a repercutir notablemente el clima organizacional del Grupo Salinas.

2. Si labora más de cuatro horas sentado ¿dispone de una silla ergonómica? Caso contrario, ¿dispone de un apoyo vertical?

Cuadro N° 7 Tabulación 2

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	32	29,1
NO	78	70,9
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

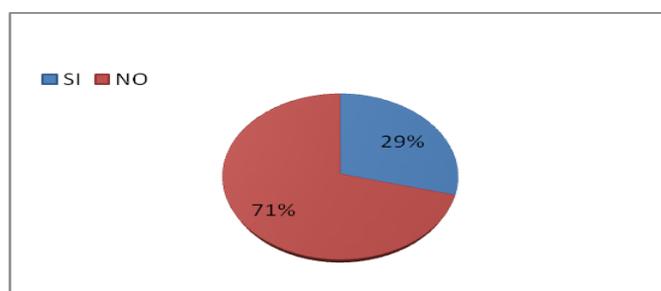


Gráfico N° 6 Pastel Tabulación 2

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Del total de las personas encuestadas, el 29% respondió que SI cuentan con una silla o un apoyo vertical, mientras que el 71% respondió que NO cuentan con un silla o un apoyo vertical en su trabajo.

Análisis: La mayor parte de los colaboradores del Grupo Salinas realizan su trabajo de pie, debido a las actividades de producción que desempeñan, los directivos no toman en cuenta que muchos de sus colaboradores ya han sufrido algunas lesiones por no contar con los apoyos adecuados, por otra parte las personas que trabajan en el área administrativa no cuentan con sillas ergonómicamente diseñadas que ayuden a corregir la postura del cuerpo en las horas que desempeñan su trabajo. Es una obligación de los directivos garantizar que el lugar en el que trabajen sus colaboradores sea seguro para que puedan desarrollar su labor de manera eficiente y al mismo tiempo cuidar su salud.

3. ¿Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo o en dinero, etc.)?

Cuadro N° 8 Tabulación 3

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	89	80,9
NO	21	19,1
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

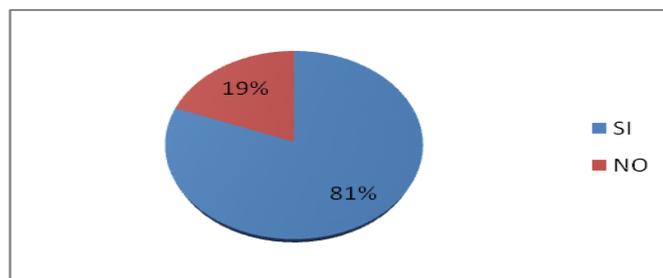


Gráfico N° 7 Pastel Tabulación 3

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: De acuerdo con las respuestas obtenidas el 81% de los colaboradores del Grupo Salinas manifiestan que SI tienen problemas con las horas extras, mientras que tan solo 21 personas que corresponden el 19% de los colaboradores dicen NO tienen problemas con las horas extras dentro de su trabajo.

Análisis: De acuerdo con las respuestas obtenidas podemos darnos cuenta que las horas extras que trabajan los colaboradores son un causante de estrés, muchas veces porque exceden a la capacidad que tiene el colaborador para realizar su trabajo o porque son anunciadas sin anticipación así como también muestran su desacuerdo con la compensación económica que reciben por las mismas. Los dirigentes de la organización necesitan tener un cuidado especial en la distribución del trabajo extra, en el caso de ser necesario contratar personal temporal cuando exista demasiado trabajo puesto que no se puede abusar de los colaboradores con carga de trabajo y mucho menos no compensarla de manera adecuada.

4. ¿Están bien planificados los periodos de trabajo y de descanso (hora de empezar y de terminar, pausas)?

Cuadro N° 9 Tabulación 4

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	17	15,5
NO	93	84,5
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

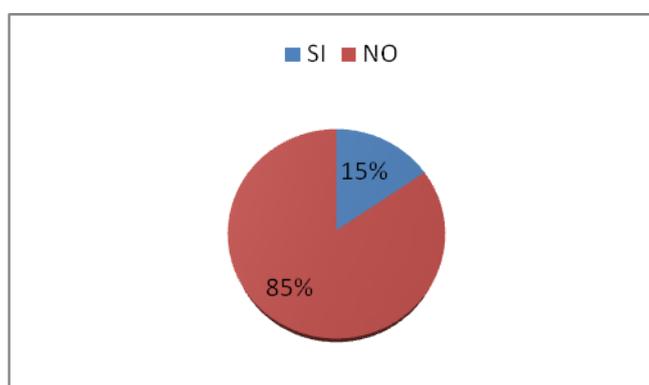


Gráfico N° 8 Pastel Tabulación 4

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta aplicada el 15% de los colaboradores manifiestan que los periodos de trabajo y de descanso SI están bien planificados, mientras que el 85% sienten que NO están planificados de manera correcta.

Análisis: Es una obligación de la organización dotar a los colaboradores de un lapso de tiempo en el que se puedan distraer, descansar o realizar actividades de su elección, para esto la es necesario que la organización cuente con un espacio destinado específicamente para esto, el mismo que deberá ofrecer claridad y confort, con identidad propia, que haga factible funciones asociadas al descanso, acordes a la actividad laboral y sin descuidar el valor estético. Si las no se cuenta con periodos de tiempo para descansar, el cansancio físico de los colaboradores será notable y el estrés en ellos de igual manera.

5. ¿Siento que tengo más tareas y funciones que el resto de mis compañeros?

Cuadro N° 10 Tabulación 5

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	75	68,2
NO	35	31,8
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

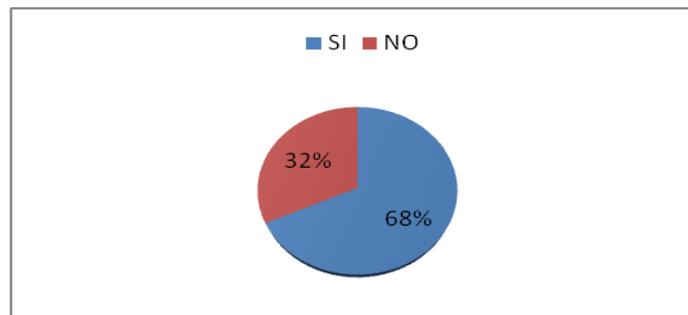


Gráfico N° 9 Pastel Tabulación 5
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: De acuerdo con las respuestas obtenidas el 68% de las personas que laboran el Grupo Salinas manifiestan que SI tienen más tareas y funciones que el resto de sus compañeros, mientras que el 32% restante respondió que NO tienen más tareas y funciones que el resto de sus compañeros.

Análisis: Cuando los colaboradores sienten que el trabajo que realizan es no equitativo, es evidente que dentro de la organización no existe un manual de tareas y funciones claramente especificado. Aunque todos los colaboradores deben trabajar en la misma dirección ya que los objetivos de su trabajo son compartidos, cada uno debe tener claro cuáles son las tareas que debe desempeñar y éstas estar basadas en los conocimientos y habilidades de cada persona así como también en las competencias profesionales. Cuando esto no sucede puede ser un causante de conflictos entre compañeros y esto a la vez un factor que influye de manera negativa en el clima organizacional.

6. ¿La relación con mis compañeros es buena y me comunico fácilmente con ellos?

Cuadro N° 11 Tabulación 6

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	48	44
NO	62	56
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

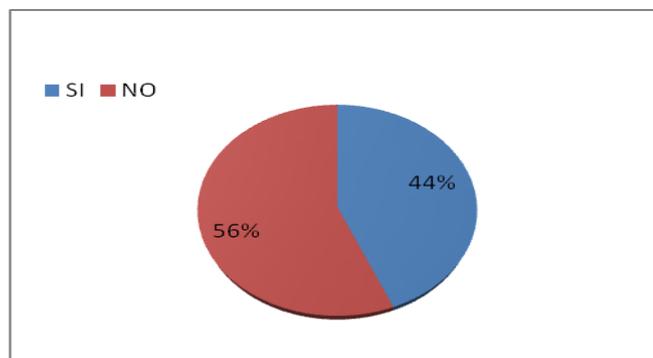


Gráfico N° 10 Pastel Tabulación 6

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Los resultados de la encuesta muestran que el 44% de los colaboradores SI tienen una buena relación con sus compañeros y se comunican fácilmente con ellos, mientras que el 56% restante opinan que la relación y comunicación con sus compañeros NO es buena.

Análisis: Las relaciones interpersonales dentro de la organización son un factor muy importante dentro de la organización, si los colaboradores no trabajan en un ambiente armonioso, será muy difícil que realicen su trabajo de manera adecuada. Uno de los principales factores que pueden afectar las relaciones entre compañeros dentro del Grupo Salinas puede ser la diferencia de edades entre los colaboradores y la poca tolerancia hacia las diferencias individuales de los mismos, es necesario trabajar con ellos en capacitaciones o utilizar diferentes técnicas para mejorar las relaciones dentro de la organización.

7. ¿Mi lugar de trabajo es cómodo y me siento seguro en él?

Cuadro N° 12 Tabulación 7

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	45	40,9
NO	65	59,1
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

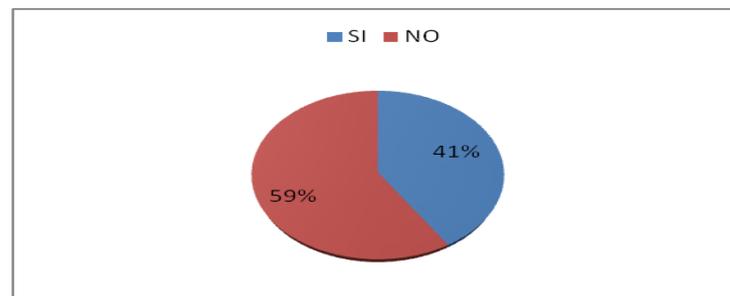


Gráfico N° 11 Pastel Tabulación 7

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Del total de las personas encuestadas en el Grupo Salinas, el 41% respondió que el lugar en el que trabajan SI es cómodo y se sienten seguros en el, mientras que el 59% de los colaboradores creen que NO es cómodo ni se sienten seguros en el.

Análisis: Es imprescindible que la organización garantice la seguridad de los colaboradores y les brinde las comodidades necesarias para que puedan realizar su trabajo de manera eficiente. El Grupo Salinas no cuenta con un especialista en Recursos Humanos por lo que no se cumplen muchos de los parámetros básicos que la Seguridad Industrial exige, además los colaboradores nunca han sido capacitados sobre este tema. A pesar de que las organizaciones son muy amplias en espacio físico, no se cumplen con los parámetros ergonómicos que la salud ocupacional exige para que los colaboradores no sean víctimas de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

8. ¿Durante las horas de trabajo hay tiempo suficiente para mantener una pequeña charla con los compañeros?

Cuadro N° 13 Tabulación 8

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	35	31,8
NO	75	68,2
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.



Gráfico N° 12 Pastel Tabulación 8
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: El 32% de los colaboradores manifiestan que durante sus horas de trabajo SI hay tiempo suficiente para mantener una pequeña conversación con sus compañeros, mientras que 75 personas que corresponden al 68% respondieron que NO hay tiempo suficiente para mantener una pequeña conversación con sus compañeros.

Análisis: Es importante que los colaboradores desarrollen buenas relaciones interpersonales con todos quienes conforman la organización. Para esto es necesario que la comunicación entre ellos sea buena, esto se puede lograr por medio de la integración entre compañeros. Las empresas que conforman el Grupo Salinas deben establecer en el día un pequeño periodo de descanso en el que los colaboradores puedan conversar con sus compañeros y que esta sea una manera fácil de distracción para así bajar un poco el nivel de estrés diario generado por la carga laboral.

9. ¿Cuento con la tecnología e instrumentos necesarios para realizar mi trabajo?

Cuadro N° 14 Tabulación 9

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	48	43,6
NO	62	56,4
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

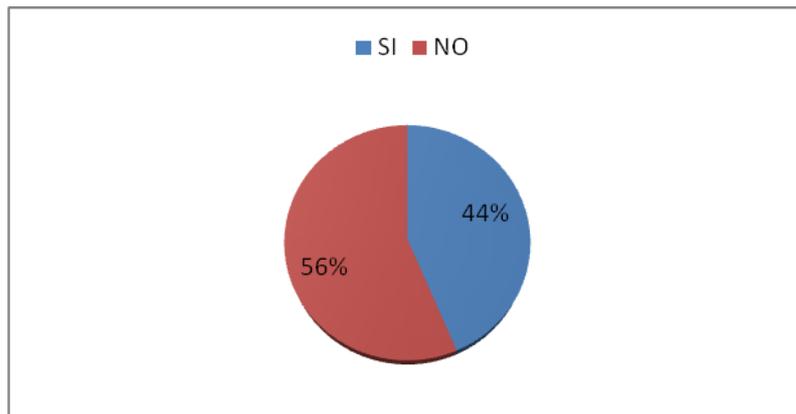


Gráfico N° 13 Pastel Tabulación 9
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación. El 48% de los colaboradores del Grupo Salinas manifestaron que SI cuentan con la tecnología e instrumentos necesarios para desarrollar su trabajo, mientras que el 56% respondieron que NO cuentan con la tecnología ni instrumentos necesarios para desarrollar su trabajo.

Análisis: La organización tiene la obligación y responsabilidad de brindar todos los instrumentos necesarios para que los colaboradores puedan trabajar de manera adecuada. Si no se utiliza tecnología e instrumentos adecuados, los colaboradores se sienten limitados y no se les podría exigir trabajo de calidad, además es imprescindible capacitar a todos los colaboradores sobre el uso adecuado de la maquinaria e instrumentos de trabajo, no solo por velar por la seguridad del colaborador sino también para preservar los intereses de la organización.

10. ¿Realiza la organización eventos o programas de integración?

Cuadro N° 15 Tabulación 10

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	17	15,5
NO	93	84,5
TOTAL	110	100

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

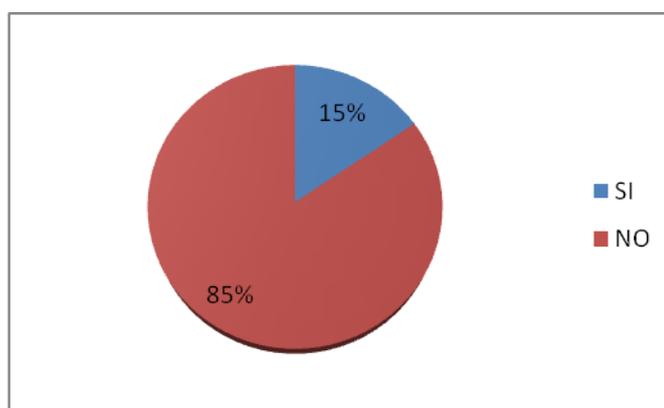


Gráfico N° 14 Pastel Tabulación 10
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Tan solo el 15% de los colaboradores respondieron que en el Grupo Salinas SI se realizan eventos o programas de integración, mientras que el 85% respondió que la organización NO realiza eventos de integración.

Análisis: Una de las obligaciones de la organización para con sus colaboradores es velar por su bienestar, esto se lo consigue logrando que las relaciones interpersonales sean buenas, para ello la organización debe organizar eventos de integración que permitan que sus colaboradores se conozcan un poco más y que formen lazos de amistad que darán como resultado que el ambiente laboral sea armonioso beneficiando al clima organizacional. Esta puede ser una de las grandes causantes para que los colaboradores no puedan manejar de manera adecuada el nivel de estrés que es evidente en la organización por el tipo de trabajo que realizan.

**ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL LABORAL EN
LOS COLABORADORES DEL GRUPO SALINAS**

1. ¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?

Cuadro N° 16 Tabulación 11

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	65	59,1
NO	45	40,9
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

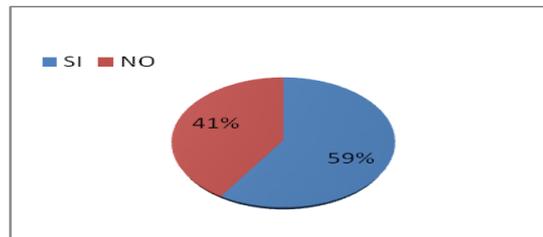


Gráfico N° 15 Pastel Tabulación 11
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Análisis: En el Grupo Salinas el 41% de los colaboradores manifiestan que SI son aceptados por su grupo de trabajo, mientras que el 59% consideran que NO son aceptados en su grupo de trabajo.

Interpretación. Es indispensable que los colaboradores se sientan cómodos en su lugar de trabajo, uno de los aspectos primordiales para que esto suceda es que la relación con los compañeros sea placentera. Según los resultados los colaboradores no se sienten totalmente aceptados dentro de su grupo de trabajo, lo que puede ser un generador de conflictos que puede afectar seriamente a la organización. Es necesario trabajar con ese pequeño porcentaje de personas que nunca se sienten aceptadas por sus compañeros porque ellos posiblemente sean las personas que estén sufriendo de un nivel de estrés elevado y sean a futuro las primeras personas en abandonar la organización.

2. ¿Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo?

Cuadro N° 17° Tabulación 12

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	52	47,3
NO	58	52,7
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

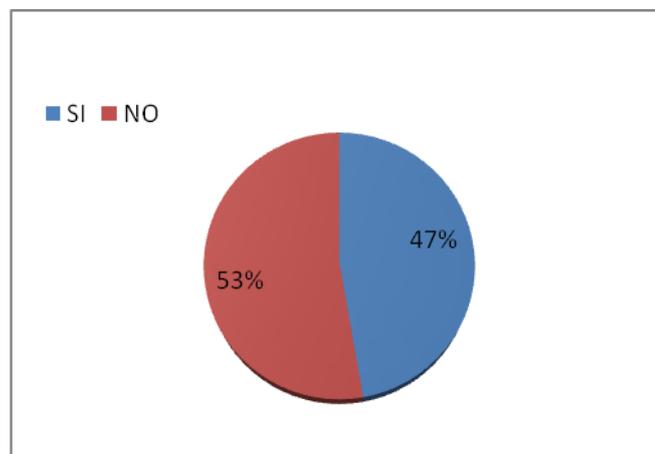


Gráfico N° 16 Pastel Tabulación 12

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Según la encuesta el 47% de los colaboradores consideran que su grupo de trabajo SI los hace sentirse incómodos, mientras que el 53% respondió que su grupo de trabajo no los hace sentirse incómodos.

Análisis: Es indispensable para el bienestar de la organización que la relación entre colaboradores sea la mejor, si la mayoría encuestados considera que su grupo de trabajo siempre los hace sentir incómodos es un indicador que existen ciertas problemas de aceptación entre ellos, lo que puede causar inconvenientes más graves a futuro como la deserción laboral provocando inconvenientes en la

3. ¿Mi jefe apoya las decisiones que yo tomo?

Cuadro N° 18 Tabulación 13

Alternativas	Frecuencia	%
SI	39	35,5
NO	71	64,5
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

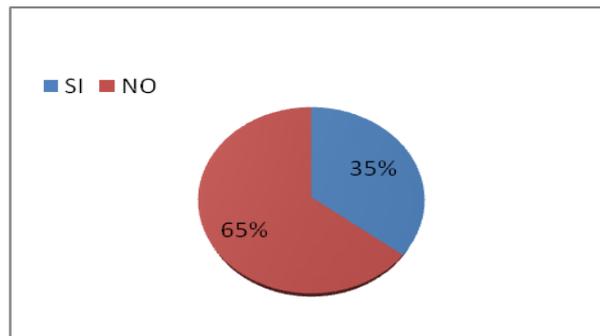


Gráfico N° 17 Pastel Tabulación 13

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: El 35% de los colaboradores opinan que su jefe SI apoya las decisiones que ellos toman, mientras que el 65% de colaboradores considera que sus jefes NO apoyan las decisiones que ellos toman.

Análisis: La relación jefe-subordinado siempre debe ser la mejor par que el clima de la organización sea bueno. Es primordial que las personas que dirigen el Grupo Salinas mantengan una buena comunicación con todos los colaboradores independientemente del cargo que ocupen dentro de la organización, ya que de esta manera los colaboradores podrán dar a conocer sus necesidades y además aportar con ideas que sirvan para el desarrollo organizacional, si esto no sucede así, los trabajadores poco a poco van a ir perdiendo su identidad organizacional y se dedican exclusivamente de realizar sus tareas dentro del organización y lo que la gestión del talento humano necesita es que cada uno de los colaboradores se sientan parte de las metas organizacionales.

4. ¿Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes?

Cuadro N° 19 Tabulación 14

Alternativas	Frecuencia	%
SI	102	92,7
NO	8	7,3
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

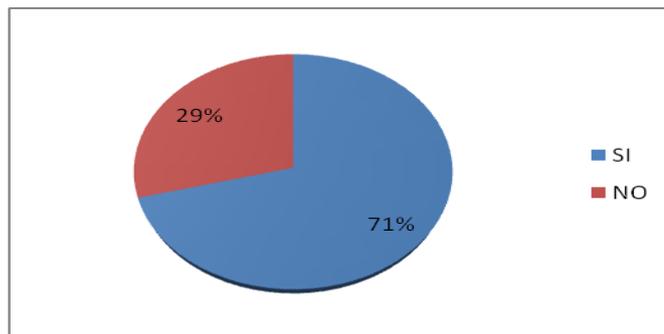


Gráfico N° 18 Pastel Tabulación 14
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Según los resultados de la encuesta, el 93% de los colaboradores que conforman el Grupo Salinas creen que los servicios de salud SI son deficientes, y tan solo el 7% creen que estos servicios no son deficientes.

Análisis: La organización necesita brindar a los colaboradores un alto nivel de Bienestar Laboral y una parte primordial para alcanzar este objetivo es tener atención especial en la salud ocupacional de los mismos. El porcentaje de inconformidad con los servicios de salud es evidente en los colaboradores y se debe a que aparte del servicio obligatorio de Seguridad Social los colaboradores nunca han recibido un servicio adicional que se ocupe de cubrir las enfermedades laborales que muchos de ellos han desarrollado a través de los años. Además existe un desconocimiento total sobre la medicina preventiva dentro del campo ocupacional ya que son evidentes las falencias que el Grupo Salinas tiene con respecto a la Seguridad en el trabajo.

5. ¿Realmente me interesa el futuro de la empresa?

Cuadro N° 20 Tabulación 15

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	68	61,8
NO	42	38,2
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

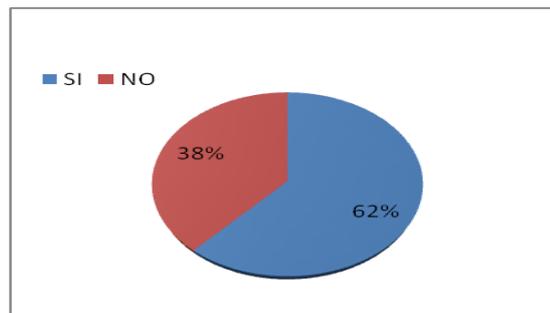


Gráfico N° 19 Pastel Tabulación 15

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Los resultados de la encuesta muestran que al 68% de los colaboradores SI le interesa el futuro de la empresa, mientras que a 42 personas que corresponden al 38% restante NO le interesa el futuro de la empresa.

Análisis: Se puede observar claramente que a pesar de que muchos de los colaboradores no estén de acuerdo con algunos aspectos de la organización, la mayoría muestra interés por el futuro que pueda tener en la misma, pues posiblemente se ven trabajando en ella a futuro, de esto podemos deducir que los probabilidades que tienen los colaboradores de conservar su trabajo son altas y esto viene a ser indicador positivo para el clima organizacional. Sin embargo es número de personas a las que el futuro de la empresa le es indiferente es muy significativo y es necesario trabajar con ellos para que la organización no sufra de problemas de deserción laboral.

6. ¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?

Cuadro N° 21 Tabulación 16

Alternativas	Frecuencia	%
SI	31	28,2
NO	79	71,8
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

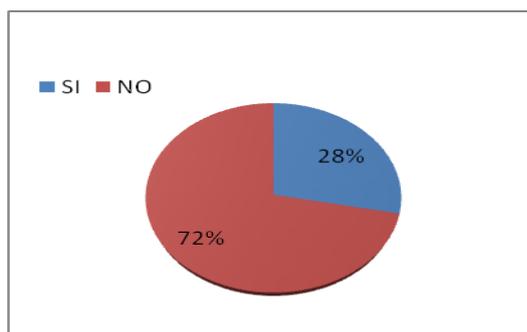


Gráfico N° 20 Pastel Tabulación 16
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Los resultados muestran que el 28% de los colaboradores que conforman el Grupo Salinas SI disponen del espacio adecuado para realizar su trabajo, mientras que a la mayor parte de los colaboradores que correspondiente al 72% respondieron que NO disponen del espacio adecuado para realizar su trabajo.

Análisis: Para que los colaboradores realicen un trabajo eficiente, deben contar con un espacio que les brinde a la vez armonía y seguridad, contar con los equipos y la tecnología adecuada, disponer de los recursos necesarios y además de contar con el aporte requerido de otras personas o departamentos, esta es una manera en la que los directivos pueden exigir un trabajo de calidad. Si los colaboradores no cuentan con una buena disponibilidad de recursos difícilmente se logra conseguir los objetivos planteados. Existe una pequeña pero considerable parte que no está conforme con su lugar de trabajo, y es una obligación del Grupo Salinas analizar el porqué de esta inconformidad y tratar de remediarla.

7. ¿Es difícil acceder a la información para realizar mi trabajo?

Cuadro N° 22 Tabulación 17

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	93	84,5
NO	17	15,5
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

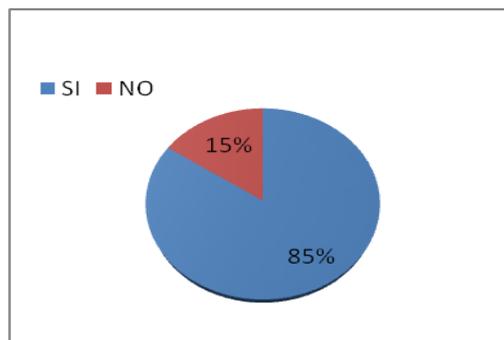


Gráfico N° 21 Pastel Tabulación 17
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Los resultados de la encuesta muestran que el 85% de los colaboradores creen que SI es difícil acceder a la información para realizar su trabajo, mientras que tan solo para el 15% NO les resulta difícil acceder a la información para realizar su trabajo.

Análisis: Podemos observar que existe un gran porcentaje de colaboradores que afirman tener problemas para acceder a la información, lo que resulta ser un problema para el Grupo Salinas ya que todos las dependencias o departamentos deben estar ligados entre sí, la comunicación en todas las direcciones debe ser asertiva y los colaboradores deben tener completa disponibilidad a la información, la misma que además debe estar completamente actualizada. De ninguna manera el acceso a la información debe retrasar los procesos internos y mucho menos convertirse en un obstáculo para lograr un trabajo de calidad.

8. ¿La permanencia en los cargo depende de preferencias personales de los directivos?

Cuadro N° 23 Tabulación 18

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	78	70,9
NO	32	29,1
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

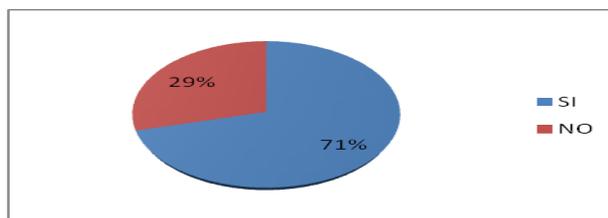


Gráfico N° 22 Pastel Tabulación 18
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: El 78% de los colaboradores del Grupo Salinas creen que la permanencia en los cargos SI depende de preferencias personales de los directivos, mientras que tan solo para 32 personas correspondiente al 29% las preferencias personales de los directivos NO tienen que ver en la dependencia en los cargos.

Análisis: Con los resultados de la encuesta vemos claramente un problema en la dirección de la organización, muchos colaboradores piensan que la permanencia en el cargo depende más de aspectos que difieren de la capacidad y eficiencia de las personas para realizar las funciones, se pueden estar poniendo en duda las habilidades y competencias de muchos de sus compañeros y esto a su vez ser el causante de conflictos interpersonales dentro de la organización lo que va a afectar de manera negativa al clima organizacional. Los directivos de la organización deben estar conscientes de la responsabilidad que tienen dentro de la organización y actuar con claridad y coherencia en sus funciones para no dar pasos a malos entendidos ni poner en duda su capacidad como cabeza de la organización.

9. ¿Conozco bien como la empresa está logrando sus metas?

Cuadro N° 24 Tabulación 19

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	17	15,5
NO	93	84,5
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

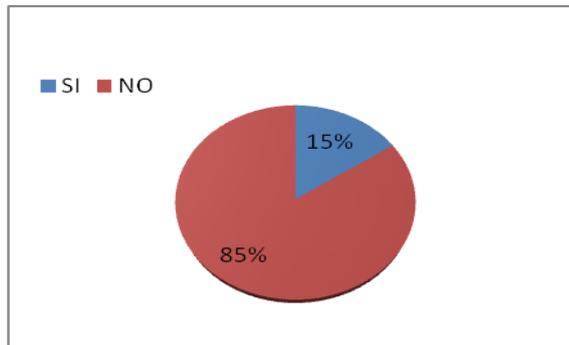


Gráfico N° 23 Pastel Tabulación 19
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: Según la encuesta tan solo el 15% de los colaboradores SI conoce bien como la empresa está logrando sus metas mientras que el 87% restante dice NO conocer la manera en la que la empresa está logrando sus metas

Análisis: Se puede observar claramente el alto porcentaje de colaboradores que no conocen aspectos importantes de la organización. Los directivos de la organización tienen la responsabilidad de comunicar a los colaboradores sobre los avances o falencias que la empresa tenga, puesto que todos son responsables de los resultados finales y de las metas organizacionales, si los colaboradores no conocen sobre los logros de la empresa, no podrán desarrollar sentido de pertenencia hacia la organización y su participación dentro de la misma será muy limitante lo que no es favorable para el clima laboral.

10. ¿Las dependencias resuelven problemas en vez de culpar a otros?

Cuadro N° 25 Tabulación 20

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	15	13,6
NO	95	86,4
TOTAL	110	100,0

Fuente: Investigadora

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

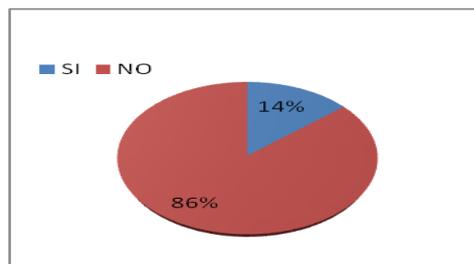


Gráfico N° 24 Pastel Tabulación 20
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Interpretación: En el Grupo Salinas el 14% de los colaboradores opinan que las dependencias SI resuelven problemas en vez de culpar a otros, mientras que el gran porcentaje de 86% creen que las dependencias NO resuelven los problemas en vez de culpar a otros.

Análisis: Según los resultados de la encuesta podemos observar que existe una ausencia notable de valores colectivos dentro de la organización, la mayor parte de los colaboradores creen que cada departamento o dependencia de la organización culpa a otros de los posibles errores cometidos por lo que es evidente que no existe cooperación ni sentido de responsabilidad por el trabajo que realiza cada persona. Es una obligación de los directivos de la organización realizar intervenciones que permitan fomentar mas valores colectivos dentro de la organización para de esta manera lograr que buena comunicación y relaciones interpersonales excelentes entre los colaboradores lo que dará resultados positivos en el clima organizacional del Grupo Salinas.

4.2. Verificación de hipótesis

COMPROBACION DE LA HIPOTESIS POR PRUEBA CHI_CUADRADO

4.2.1. Planteamiento de la hipótesis

H1 El Estrés laboral es un factor influyente en el Clima Organizacional de los colaboradores del “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas- Cantón Guaranda.

H0 El Estrés laboral no es un factor influyente en el Clima Organizacional de los colaboradores del “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas- Cantón Guaranda.

4.2.2. Selección de nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizara el nivel de $\alpha=0.05$

4.2.3 Descripción de la población

Se ha tomado como referencia para la investigación de campo un universo de la población del Grupo Salinas

Cuadro N° 26 Muestra y Porcentaje

MUESTRA DE COLABORADORES	PORCENTAJE
110 Colaboradores	100%

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

4.2.3.1 Especificación del modelo estadístico

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Σ = sumatoria

χ^2 = Cuadrado

E= frecuencias esperadas

O= frecuencias observadas

Especificación de las regiones de aceptación-rechazo

Determinación de los valores de libertad

GI= (f-1) (c-1)

GI= (2-1) (2-1)

GI= (1) (1)

GI= 1 = 3.841 grados de libertad

4.3. Datos y cálculos estadísticos:

Cuadro N° 27 Frecuencias Observadas

FRECUENCIAS OBSERVADAS			
Preguntas	Alternativas		Total
	SI	NO	
Pregunta 3 ¿Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no compensadas en tiempo o en dinero)?	89,00	21,00	110,00
Pregunta 6 ¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	31	79,00	110,00
TOTAL	120	100,00	220,00

Fuente: Investigadora

FRECUENCIAS ESPERADAS

Preguntas	Alternativas		Total
	SI	NO	
Pregunta 3	60	50	110,00
Pregunta 6	50	50	110,00

Cuadro N° 28 Frecuencias Esperadas

Fuente: Investigadora
Elaborado por, VARGAS, Nicole.

CALCULO DEL CHI CUADRADO

Cuadro N° 29 Observadas Esperadas

Preguntas	Alternativas	FO	FE	O-E	(O-E)2	(O-E)2/E
V.I No.3	SI	89	60	29	841	14,0166667
	NO	21	50	-29	841	16,82
V.D No. 6	SI	31	50	-19	361	7,22
	NO	79	50	29	841	16,82
						54,8766667

Fuente: Investigadora

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

Cuadro N° 30 Distribución del CHI CUADRADO

DISTRIBUCION DE χ^2

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Fuente: Internet

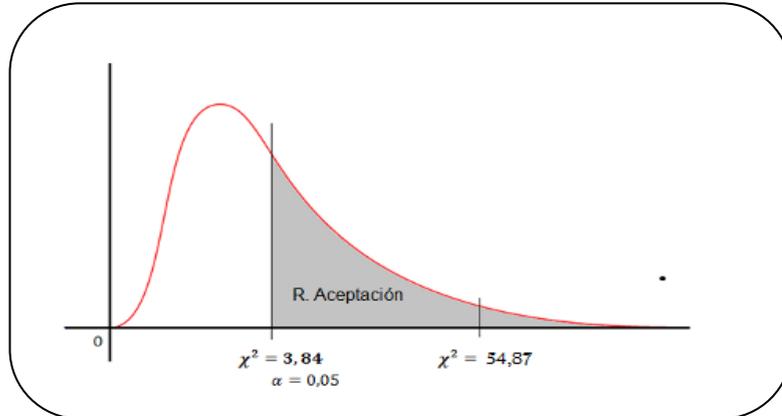


Gráfico N° 25 Zona de aceptación

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

DECISIÓN FINAL

Después de haber realizado la parte estadística pertinente se obtiene un resultado mucho más amplio. Al ser el Chi Cuadrado calculado mayor que el tabulado con un grado de libertad de 3.841 se puede realizar la investigación, se acepta H1 que quiere decir que: El Estrés laboral es un factor influyente en el Clima Organizacional de los colaboradores del “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas- Cantón Guaranda.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Se concluye que si existe niveles significativos de estrés en los colaboradores del Grupo Salinas y este a su vez es un factor que influye de manera negativa en el clima organizacional.
- La presión que sienten los colaboradores al momento de realizar su labor, generado por los cortos plazos establecidos, así como la deficiente planificación y retribución de las horas extras son el mayor desencadenante de estrés en los colaboradores del Grupo Salinas.
- La disponibilidad de recursos así como la claridad y coherencia en la dirección son los principales factores que influyen de manera negativa en el clima organizacional.
- Existe gran inconformidad con los servicios y beneficios de salud y seguridad que brinda la organización a sus colaboradores.
- Dentro del Grupo Salinas no existen un plan para disminuir los niveles de estrés y con esto generar un clima laboral saludable y armonioso.

5.2. RECOMENDACIONES

- Es necesario informar a los colaboradores sobre la existencia de estrés y disminuir los niveles del mismo a través de diferentes programas que logren la interacción y mejoren la comunicación entre compañeros, además de capacitar a los colaboradores sobre la importancia de mantener un buen clima organizacional para de esta manera alcanzar el desarrollo personal e institucional.
- Mejorar la planificación de las horas extra así como la distribución equitativa del trabajo para no causar cansancio físico y mental a los colaboradores. De ser necesario contratar personal temporal para minorar la carga de trabajo a los colaboradores. La organización debe respetar los horarios de trabajo establecidos en los contratos, así como las disposiciones legales sobre el número de horas extras permitidas durante la semana
- Mejorar la comunicación bidireccional dentro de la empresa, los directivos del Grupo Salinas deben actuar como generadores de armonía y bienestar y no fomentar conflictos dentro de la organización, además dotar a todos los colaboradores de las herramientas e información necesarias para que ellos puedan realizar un trabajo de calidad.
- Implementar un plan de Beneficios de salud para los colaboradores del Grupo Salinas, así como capacitarlos en Seguridad industrial y prevención de accidentes laborales, de esta manera se lograra que los colaboradores se sientan seguros en su lugar de trabajo y que el nivel de enfermedades profesionales disminuya.
- Realizar eventos o programas que ayuden a disminuir el nivel de estrés en los colaboradores (eventos deportivos, celebración de fechas importantes, festejo de cumpleaños etc.) lo que permitirán afianzar los lazos de amistad dentro de la organización para lograr un desarrollo integral tanto para el Grupo Salinas como para los colaboradores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Programa de Bailoterapia para disminuir el nivel de estrés laboral y mejorar el Clima Organizacional en los colaboradores del Grupo Salinas

6.1. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EJECUTORA: Grupo Salinas

DIRECCIÓN: Parroquia Salinas, Cantón Guaranda

PROVINCIA: Bolívar

BENEFICIARIOS: Trabajadores y directivos

TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN:

Inicio: Marzo 2014

Fin: Abril 2014

RESPONSABLE: Nicole Vargas

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La propuesta tiene como antecedentes la investigación realizada sobre: El Estrés Laboral como factor determinante en el Clima Organizacional de los colaboradores del Grupo Salinas, en el que se determinó que sí existen niveles de estrés en los colaboradores y que éste a su vez influye de manera negativa en el clima organizacional. La deficiente planificación y retribución de las horas extras son el mayor desencadenante de estrés laboral y que la disponibilidad de recursos así como la claridad y la coherencia en la dirección son los principales factores que influyen de manera negativa en el clima organizacional, además de encontrar gran inconformidad con los servicios de salud y seguridad que la organización brinda a los colaboradores.

El Grupo Salinas no ha realizado antes ningún programa para disminuir el nivel de estrés de los colaboradores. De esta manera se considera como una propuesta novedosa que va a disminuir el nivel de estrés de los colaboradores que conforman este grupo corporativo, el mismo que fomentará un cambio en el comportamiento de los colaboradores y en la actitud en su trabajo.

Se logrará que los directivos de la organización se involucren más con las necesidades de los colaboradores y que se desarrolle una conducta provechosa en ambas direcciones, que dará como resultado el desarrollo organizacional, las relaciones interpersonales mejorará cuando una adecuada comunicación entre los miembros que integran la organización y que vivan un cambio interno que lo exteriorizaran y generara resultados

6.3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad estamos conscientes que la práctica de algún tipo de actividad física contribuye notablemente nuestro bienestar físico y mental, además del óptimo desarrollo de todos los niveles de nuestra vida, además de mantenernos preparados para responder a las exigencias y problemas que se presentan a diario en nuestro entorno como fuera de él. Es por esto que resulta de mucha importancia la propuesta del programa de bailoterapia, ya que con esto vamos a brindar a los colaboradores una actividad física que permite conectarse con otras personas y consigo mismo al mismo tiempo que se divierten y rompen la monotonía, y de esta manera sus niveles de estrés puedan disminuir.

El programa está orientado a crear una cultura de movimiento, promoviendo un ambiente más idóneo para la realización de actividad física que permita mejorar la salud física y mental en los colaboradores del Grupo Salinas.

Al estar la propuesta sustentada científicamente se corroborara que se puede disminuir los niveles de estrés a través de ejercicio con actividades rítmicas ya que incrementan la motivación por lo que se hace más efectivo el desarrollo de ejercicios físicos el mismo que, para algunas personas se tornan un poco molesto.

El impacto será socio-económico para la empresa y un impacto psicológico para los trabajadores ya que está comprobado que los programas de prevención y promoción de la salud pueden generar una disminución entre el 12% y el 36% del absentismo laboral, y un ahorro del 34% en los costes relacionados con la ausencia al trabajo por enfermedad

El tema tiene una utilidad necesaria para información general y sobre todo aquello que hagamos para desarrollar las habilidades, las competencias y los conocimientos de nuestros empleados, beneficiando su desarrollo personal y rendimiento de la empresa.

Los beneficios que obtendrá la empresa al aplicar el programa será la disminución del nivel de estrés, las personas aprenderán a sobrellevar este problema y aprender nuevas técnicas para combatirlo, además se lograra mantener a sus trabajadores altamente motivados y por tanto obtener mejores beneficios económicos al retar a sus trabajadores a realizar un mejor trabajo.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de bailoterapia que ayude a disminuir el nivel de estrés en los colaboradores del “GRUPO SALINAS” en la Parroquia Salinas.

6.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar una cultura de movimiento que contribuya a una mayor practica de actividades físicas en los colaboradores del GRUPO SALINAS
- Afianzar vínculos de amistad y compañerismos que permitan mejorar las relaciones interpersonales entre los colaboradores del GRUPO SALINAS
- Evaluar la aceptación del Programa de Bailoterapia aplicado en el GRUPO SALINAS.

6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Al hablar de factibilidad nos referimos a la disponibilidad de recursos necesarios para llevar a cabo este proyecto con el nivel de posibilidades óptimas que nos permitan la ejecución de la propuesta de manera adecuada y efectiva, dicho de esta manera podemos asegurar que la propuesta es cien por ciento factible gracias a que se cuenta con el respaldo de todos los dirigentes del Grupo Salinas, que son quienes brindarán la información necesaria para desarrollar la propuesta así como también con el presupuesto que se necesita para llevarlo a cabo.

6.5.1. Factibilidad del Talento Humano

El desarrollo, ejecución y evaluación de esta propuesta cuenta con el aporte, la experiencia, los conocimientos de los dirigentes del Grupo Salinas así como también de los profesionales que se encargan de su efectiva ejecución.

6.5.2. Factibilidad Técnica

Es importante que el programa de bailoterapia disponga de un personal profesional que cuente con los conocimientos y habilidades necesarias para el correcto desarrollo del mismo, para que se pueda utilizar los métodos, procedimientos y funciones requeridas.

6.5.3. Factibilidad Financiera

La propuesta será financiada en su totalidad por el Grupo Salinas

6.5.4. Factibilidad del Lugar

El lugar donde se desarrollará la propuesta cuenta con las seguridades necesarias para la correcta ejecución del programa de bailoterapia, es un lugar idóneo tomando en cuenta el número de participantes

6.6. FUNDAMENTACIÓN

6.6.1. Historia de la Bailoterapia

La bailoterapia tiene su origen en Europa, creándose la necesidad de encontrar actividades recreativas, y de a poco se fue extendiendo a países de otros continentes como los de Latinoamérica. En el país donde la bailoterapia tuvo una aceptación increíble fue en Venezuela hace unos 20 años, donde evoluciono y se consolido como una nueva actividad dentro de una gran cantidad de gimnasios.

Con el paso de los años se vio como una buena opción combinar la música y algunos elementos de disciplinas diferentes: jogging, gimnasia, baile y crear algo llamativo y diferente. Al resultado de esta combinación se denominó danza aeróbica, que consiste en bailar al ritmo de la música, cumpliendo con todos los requisitos para que sea considerado un ejercicio aeróbico, a partir de esta tendencia se comienza a crear nuevas modalidades de clase.

6.6.2. Bailoterapia

Es una combinación de pasos de baile y pasos básicos de gimnasia aerobia diseñada para ponerle diversión al acondicionamiento físico. Se basa en ritmos latinos e ibéricos (Salsa, Merengue, Rumba, Cumbia, Conga, Casino, Chachachá, Mambo, Zamba, Disco, flamenco, Tango, Danza de vientre entre otros) que transmiten la energía y pasión necesaria para convertirla en el elemento idóneo para mejorar la condición física. Se mezclan ritmos lentos y rápidos, que le brindan a la actividad una intensidad moderada - alta no llegando a ser agotadora.

Es una novedosa rutina de gimnasia para alcanzar y mantener el peso, que se practica en forma de grupo conformando entre ellos una mezcla. Mejora la vida social de quienes la practican, haces con ella más amistades y es una alternativa más flexible y entretenida en el campo del entrenamiento físico.

De esta manera Roque Cedeño define la bailoterapia así: "Una modalidad expresiva del ser humano con la cual se logran de una manera fácil y divertida, beneficios positivos para mantenerse en forma a cualquier edad. Ayuda a tener

control de nuestro cuerpo y desconectarnos, por instantes, del mundo exterior y de los problemas, llevándonos a un mundo lleno de alegrías y fantasías”

La bailoterapia es una modalidad grupal que persigue un fin terapéutico y preventivo, conjugando principios de la gimnasia aeróbica con pasos de baile que alegran y ayudan a moverse con desenvolvimiento y amplitud.

Con la utilización de estas actividades se alcanzara un estado psicológico óptimo, permitiendo vivenciar el movimiento, mejorando la coordinación, la agilidad para la ejecución de bailes y el equilibrio en ellos, además de contribuir a disminuir niveles altos de estrés y aumentar la calidad de vida

6.6.3. Características de la bailoterapia

-La bailoterapia es una nueva manera de llegar al bienestar y encontrar de nuevo el equilibrio por medio de la danza. Se practica en forma de cursos de grupos que son una mezcla de Gimnasia aeróbica y de pasos de danzas latino-americanas como la salsa, el merengue, el cha-cha-cha, el mambo etc.

-Se canta, se hace ejercicio físico en medio de un ambiente musical que permite desconectarse de los problemas y preocupaciones cotidianas. Es una excelente terapia anti-estrés, además de mejorar el estado físico, ciertas posturas y actitudes positivas son muy buenas para la autoestima y vencer la timidez, es un buen método para mejorar la musculatura de las piernas y aumentar las capacidades cardio-respiratorias de una manera progresiva.

-Las sesiones duran por lo general una hora. La motivación de una persona viene dada por factores tales como el repertorio musical, el ánimo que le transmita el instructor a la clase y las ganas que se tengan de derrochar energía.

-Para impartir la Bailoterapia se requiere primordialmente de, un instructor que dé confianza y transmita energía a sus alumnos. Si el instructor no tiene carisma no puede haber bailoterapia, esta puede mejorar la comunicación de aquellos que la practican con otros.

6.6.3. Beneficios

-La Bailoterapia contribuye a combatir la obesidad, el estrés, la depresión, la diabetes, las enfermedades del corazón, aumento de la capacidad pulmonar entre otras.

-Mover el cuerpo al ritmo de la música puede tener un efecto terapéutico en las personas que padecen de estrés, depresión o muestran dificultad para interrelacionarse con los demás.

-En cada sesión se pueden perder de 500 a 1.000 calorías, dependiendo del metabolismo de cada persona.

-Mediante la Bailoterapia se logra reestablecer la salud física, emocional y mental de quienes la practican.

-Tonificación y fortalecimiento de muslos, pantorrillas y glúteos.

La Bailoterapia es una opción saludable y divertida para elevar la calidad de vida de todas las personas que la realizan. Un punto a favor para la Bailoterapia es que, prácticamente, no hay edad, sexo, ni requerimientos físicos extremos para poder practicarla, basta con que la persona tenga una salud promedio. El ritmo de adaptación se lo impone cada persona, es por ello que en una misma clase puede haber alumnos principiantes y avanzados paralelamente. La única restricción que existe a la hora de entrenarse con la Bailoterapia es el "miedo al ridículo" que algunos experimentan al comienzo, sobre todo los hombres que la consideran una actividad afeminada, sin embargo bastan un par de clases para disipar este prejuicio que aun se manifiesta en algunas personas.

La Bailoterapia permite a todo público desarrollar su autoestima, su estado anímico, estabilizar la presión arterial, el sistema inmune se enriquece, se liberan endorfinas, se baja de peso, pero lo más importante es que cualquier persona puede bailar sin mayor esfuerzo tomando solo como fundamento los pasos básicos que le permitirán bailar fácilmente cualquier ritmo y, es ahí donde radica el éxito de la misma.

Dentro de los cambios más frecuentes que se producen en el organismo al practicar ésta modalidad de la gimnasia se encuentran:

- Mejora el rendimiento cardiopulmonar.
- Disminuye la presión arterial.
- Disminución de la grasa corporal.
- Disminuye el colesterol: disminuyendo el LDL-colesterol o "colesterol malo" y aumentando el HDL-colesterol "colesterol bueno".
- Disminuye el riesgo de enfermedades cardíacas y respiratorias.
- Disminuye los problemas de estreñimiento.
- Mejora el control de la diabetes.
- Disminuye la pérdida del hueso.
- Aumenta la sensación de bienestar.
- Disminuye la frecuencia de depresión.
- Evita o mejora el insomnio.
- Reduce el consumo de medicamentos.
- Cambios físicos producidos por la Bailoterapia.
- Coordinación: Con el baile se ejercita la agilidad y la coordinación de movimientos, así como el equilibrio.
- Músculos: Fortalece los grupos musculares y mejora la flexibilidad, la fuerza y la resistencia.
- Niños: Corrige malas posturas, les permite desarrollar el oído musical, el sentido del ritmo, la memoria y la expresión corporal.

Efectos psíquicos:

- Aumento de la seguridad de los participantes al ir consiguiendo objetivos que, en un principio, parecían inalcanzables.
- Mejora del estado de humor
- Reduce la tensión nerviosa al gastar mucha más energía en el ejercicio físico.
- Reduce o acaba con el estrés, la ansiedad y la depresión, ya que ayuda a expresar las emociones.
- Produce relajación psíquica.

- Es un buen método para superar la soledad y la timidez y establecer nuevas relaciones.
- Fomenta la confianza en uno mismo y la claridad de pensamiento.

6.6.4. ¿Qué se necesita para practicar Bailoterapia?

- Ante todo, relajarse y disponerse a disfrutar de la música.
- Zapatos y ropa cómoda (preferiblemente deportiva).
- Un recipiente con agua o líquido para hidratación.
- No haber comido desde, por lo menos, tres horas.
- Muchas ganas de bailar y pasarla bien.
- Es recomendarle realizar una rutina de calentamiento combinado con ejercicios de estiramiento, para evitar esguinces o desgarres.
- Las personas que presentan patologías cardiovasculares o trombosis venosas, es necesario que se sometan a un chequeo médico antes de realizar esta actividad, para así tomar las precauciones necesarias.

Música y bailes que se utilizan en la Bailoterapia.

- | | |
|-------------------|---------------|
| -Salsa | -Mambo |
| -Merengue | -Tango |
| -Rumba | -Chachachá |
| -Cumbia | -Flamenco |
| -Conga | - San Juanito |
| -Casino | - Reggaetón |
| -Disco | - Bachata |
| -Zamba | |
| -Danza de vientre | |

6.6.5. Partes de una clase de Bailoterapia

- **Calentamiento**

Es una de las partes más esenciales dentro de una clase en la cual a través de una serie de movimientos articulares y desplazamientos nos van a permitir predisponer al cuerpo a una actividad física, lubricando articulaciones, subiendo la temperatura corporal, pulso cardiaco seguido de una serie de estiramientos. La finalidad del calentamiento es conseguir que nuestro organismo alcance un nivel óptimo de forma paulatina. De ese modo al iniciar una actividad podremos rendir al máximo y además prevenir posibles lesiones.

- **Elevación del pulso cardiaco**

Esta fase al igual que la anterior es de vital importancia ya que consiste en la adaptación paulatina de nuestro organismo, elevando la frecuencia respiratoria, aumentando la musculatura de la musculatura y su viscosidad, además de las pulsaciones por minuto, vaso dilatamos, redistribuimos el gasto cardiaco y de esta manera vamos preparando a nuestro aparato cardiovascular para un ejercicio físico posterior asegurando un mejor rendimiento.

- **Estiramiento**

El estiramiento consiste en la aplicación de ejercicios suaves que permitan incrementar la movilidad articular y así, conseguir una mayor flexibilidad, que mantenga la salud de nuestro cuerpo en cada rutina de entrenamiento evitando lesiones posteriores.

- **Parte principal**

Es la parte en la cual se va a desarrollar las coreografías de los diferentes ritmos a ejecutarse dependiendo la población a la cual va a ser impartida la clase. La estructura de una clase de bailoterapia puede ser conformada por pasos básicos y variantes que luego puede ser convertida en una coreografía (secuencias o bloques).

- **Enfriamiento o vuelta a la cama**

El enfriamiento al igual que el calentamiento es una parte muy importante ya que es el proceso por el cual se va a restituir al organismo y regresar a los valores metabólicos y neuromusculares que se tenían en proceso de reposo. La vuelta a la cama son ejercicios realizados para reducir progresivamente la intensidad del esfuerzo a través de desplazamientos más cortos y menos intensos seguidos de una serie de estiramientos. A esta parte de la clase debemos dedicarle varios minutos luego de haber completado el ejercicio.

- **Estiramiento de músculos generales**

Al final de la clase de bailoterapia se debe realizar un estiramiento de los músculos que incluye: parte lateral y posterior del cuello, el tronco y las extremidades superiores, la parte lateral del hombro entre otras.

Meyer, Anderson(1992) Aerobicos.

6.6.6. La bailoterapia y el estrés

Es importante destacar que la bailoterapia contribuye en el balance químico, segrega endorfina, sustancia que protege al sistema inmunológico, produciendo una sensación de paz y bienestar.

Todos los beneficios antes mencionados permitirán que las personas que practiquen la bailoterapia tengan un resultado efectivo en su control de niveles de estrés y tensión que provocan un decremento de su actividad integral.

El ejercicio físico es una excelente opción en cuanto se trata de combatir el estrés, y más aun si se lo realiza en un ambiente distinto con personas distintas con las que se tenga contacto y una mejor comunicación.

La adaptación a la práctica diaria del ejercicio físico promueve un mayor control sobre el estrés emocional.

6.6.7. La expresión corporal y la bailoterapia

El concepto de “expresión corporal”, hace referencia al hecho de que todo ser humano, de manera consciente o inconsciente, intencionalmente o no se manifiesta mediante su cuerpo.

El desarrollo de las capacidades de expresión es uno de los ejes fundamentales del programa de bailoterapia. Su objetivo final es que los participantes conozcan de mejor manera su cuerpo y así a través del puedan comunicarse de mejor manera con los demás.

La expresión corporal es de vital importancia al momento de empezar una sesión de bailoterapia ya que a través de esta podremos desarrollar una manifestación y exteriorizar los sentimientos, sensaciones, nociones y emociones, además del sentido de movimiento; todo esto antes mencionado permitirá un desarrollo personal y sobretodo la búsqueda del bienestar psico-corporal con uno mismo.

Chávez, G. (2011). Incidencia de la Bailoterapia en los niveles de Estrés de un grupo de mujeres sedentarias de 35 a 55 años de edad en la Súper manzana G en Carcelén.

6.7. MODELO OPERATIVO GENERAL

Cuadro N° 31 Modelo Operativo General

	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
INFORMACIÓN Y SOCIALIZACIÓN	Informar y socializar con los colaboradores sobre las conclusiones de la investigación realizada. Socializar la Programa bailoterapia.	Charla sobre el estrés y las implicaciones tanto medicas como laborales. Charla sobre los beneficios de la bailoterapia	Humano Técnicos Materiales Institucionales	Investigadora Nicole Vargas	Marzo Abril
PLANIFICACIÓN	Planificar el programa de bailoterapia conjuntamente con la persona encargada de ejecutar las sesiones de bailoterapia	Reuniones con los dirigentes de las organizaciones así como con la instructora de bailoterapia	Humano Materiales	Investigadora Nicole Vargas	Marzo Abril
EJECUCIÓN	Ejecutar el programa de bailoterapia para disminuir los niveles de estrés en los colaboradores del Grupo Salinas.	Ejecutar las sesiones de bailoterapia que se han planificado con anterioridad.	Humano Técnicos Institucionales	Investigadora Nicole Vargas Instructora Gina Chávez	Marzo Abril
EVALUACIÓN Y CALIDAD	Evaluar la aceptación y efectividad del programa de bailoterapia. Medir los niveles de estrés de los colaboradores después del Programa de bailoterapia.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del cuestionario de aceptación de las Sesiones de Bailoterapia. • Aplicación de La Escala de Estrés PSS 14 • Elaboración de informes finales. 	Humano Materiales	Investigadora Nicole Vargas	Marzo Abril

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

METODOLOGIA

6.7.1. Diseño de la Propuesta

Dentro de la inserción de la propuesta es importante señalar que para la aceptación del programa de bailoterapia se debe seguir ciertas pautas para que el proyecto tenga un enfoque grupal directo, organizado y efectivo que beneficie tanto a los colaboradores como a la organización y sus resultados económicos.

6.7.2. Fase de Inducción

Las personas que se encargan de ejecutar el programa deberán tener un conocimiento previo de los conceptos básicos, principios para cada acción del proyecto y población a la cual se dirigirá y de esta manera facilitar y mejorar las intervenciones en el área de influencia y la población objetivo.

La inducción consiste en el análisis y estudio inicial del contenido y mecanismos de ejecución del proyecto, previo a su puesta en marcha.

-Inducción Interna : su objetivo es brindar orientaciones para el desarrollo de los conocimientos preliminares para poner en marcha el proyecto en conjunto con las personas involucradas en el programa, dándoles a conocer el concepto, la filosofía y mecanismos de ejecución del mismo.

-Inducción Externa: Nos ayuda a proporcionar información para que los actores relacionados con el programa conozcan sobre la ejecución del mismo.

La mejor manera de inducción externa es a través de diferentes medios de difusión, así se podrá determinar el grado de aceptación del programa.

6.7.3. Procedimiento

-La investigación tuvo punto de partida con el diagnóstico del nivel de estrés que existe en los colaboradores que conforman el Grupo Salinas, en el que se percibió que el clima

organizacional estaba viéndose afectado por los altos niveles de los colaboradores presentaban.

-El programa de bailoterapia se efectuó el primer viernes del mes de marzo del 2014 y terminó el último viernes del mes de abril del 2014.

-Finalmente se aplicó los instrumentos de salida para valorar los resultados de aceptación y efectividad del programa.

6.7.4 Fase de Pre-ejecución

Antes de proseguir a la ejecución de la propuesta del Programa de Bailoterapia, es importante tener un conocimiento previo sobre los ritmos musicales a ejecutarse con los pasos básicos además de las variaciones dependiendo del desarrollo del nivel de la población que forma parte del proyecto. Los ritmos musicales que formaran parte del programa serán: Salsa, Merengue, Cumbia, Reggaetón, Música Disco, Rock n Roll, Samba, San Juanito, Bomba, Bachata.

Ritmo	SALSA
Origen	La salsa es el baile creado por gente de habla hispana del Caribe para la música salsa el cual se baila en parejas o en grupo. La salsa mezcla influencias de baile africanas y europeas mediante la fusión de los siguientes bailes: son, son montuno, rumba, guaracha.

<p>Estructura Básica</p>	<p>El paso básico de todos los estilos de salsa involucra tres cambios de peso, llamados pasos, cada cuatro medidas de tiempo. El tiempo sin un cambio de peso puede contener un zapateo, <i>kick</i> (parece una pequeña patada a una pelota, pero dada al aire) o pausa. Uno de los pasos es un 'paso largo' que es un poco más largo que los otros dos. Los diferentes estilos de salsa se diferencian frecuentemente por la dirección y el tiempo del paso largo. Después de seis cambios de peso en ocho tiempos, el ciclo del paso básico está completo. Mientras se baila, el paso básico puede ser modificado significativamente como parte de la improvisación y estilo de los bailarines.</p>
--	---

<p>Origen</p>	<p>El baile del merengue se origina en la República Dominicana en la población de los esclavos africanos que trabajaban en los cañaverales. Los africanos le dieron forma a este baile desde finales del siglo XVIII hasta principios del siglo XIX</p>
<p>Estructura Básica</p>	<p>El merengue se baila usando el paso de la empalizada. El paso de la empalizada en lenguaje Ballroom no es otra cosa que un Chassé. En este paso básico de merengue das un paso con el pie izquierdo hacia la izquierda o con el pie derecho hacia la derecha.</p> <p>Completas el paso arrastrando el pie derecho hacia la izquierda, o el pie izquierdo hacia la derecha. Al final de los dos pasos, un pie queda al lado del otro. Este paso básico se baila hacia el lado, hacia adelante o hacia atrás. Esas combinaciones son las que se conocen como los tres pasos o movimientos básicos de merengue.</p>

Ritmo	CUMBIA
Origen	<p>La Cumbia es el aire musical más representativo de Colombia. Este ritmo tiene un origen triétnico; es decir, producto del aporte de tres culturas: negra africana, indígena y blanca.</p> <p>La negra aportó la estructura rítmica y la percusión (tambores)</p> <p>La indígena aportó las flautas (caña de millo y las gaitas) y, por ende, parte de la línea melódica. La blanca, por su parte, las variaciones melódicas y coreográficas, y la vestimenta de los danzantes</p>
Estructura Básica	<p>En la cumbia debes mover las caderas al compás de la música, los brazos generalmente van en un semiflexión al costado del cuerpo, generalmente las manos se mantienen con los dedos cerrados, siguiendo con un balanceo el ritmo que marcan las piernas. Es importante destacar que se debe llevar la punta de un pie atrás, dobla ligeramente las rodillas y empieza a levantar alternativamente los pies sin cambiar de esta posición. Es decir, aunque te desplaces o des vueltas, el pie que llevaste atrás siempre sigue atrás. Los pasos deben ser cortos, suaves y siempre acompañados del movimiento con la cadera y los hombros.</p>

Ritmo	REGGAETON
Origen	<p>El reggaetón es un género musical que tiene sus raíces en la música de América Latina y el Caribe. Su sonido se deriva del reggae jamaicano, influenciado por el hip hop. Se desarrolló por primera vez en Panamá en los años 1970 y principios de los años 1990 en Puerto Rico, nace y surge a raíz de la comunidad jamaicana cuyos ancestros llegaron a Panamá, junto a inmigrantes de ascendencia afro-antillana durante el siglo XX.</p>
Estructura	<p>El reggaetón se compone, principalmente, de un ritmo repetitivo y de líneas de bajo. Las letras de las canciones se caracterizan por apoyarse</p>

Básica	en la rima para lograr que la canción sea pegadiza y fácil de recordar y de esta manera logre ser identificativa para el público. todas las canciones con el movimiento de tus caderas, este movimiento se logra con la movilidad de la pelvis, y las piernas semiflexionadas, te vas balanceando al ritmo de la canción, en las partes más rápidas es donde más debes mover la pelvis y caderas
---------------	--

Ritmo	MUSICA DISCO
Origen	La música disco es un género de música de baile derivada del R&B (rhythm & blues) que mezcló elementos de géneros anteriores, como el funk y el soul, con toques latinos en muchos casos, y que se popularizó en las salas de baile (discotecas) a finales de los setenta.
Estructura Básica	Las canciones disco normalmente está estructurada sobre un repetitivo compas de 4/4 con una línea predominante de bajo sincopado. El sonido orquestal o “sonido disco” se fundamentaba en la presencia de secciones d cuerda (violines, cellos) y metales, que desarrollan frases lineales de unísono, tras la base instrumental formada por el piano eléctrico y la guitarra eléctrica.

Ritmo	ROCK N ROLL
Origen	El Rock and roll, es un género musical de ritmo marcado, derivado de una mezcla de diversos géneros del folklore estadounidense, como el rhythm and blues, el swing, el hillbilly o el country entre otros, y popularizado desde la década de 1950.

Estructura Básica	Lo que caracteriza al Rock'n 'Roll es el paso básico saltado con patadas; así como los pasos acrobáticos del baile. El Rock'n 'Roll es bailado directamente con movimientos de patadas y brazos.
--------------------------	--

Ritmo	SAMBA
Origen	La samba es un género musical de raíces africanas surgido en Brasil, del cual deriva un tipo de danza. Es una de las principales manifestaciones de la cultura popular brasileña y un símbolo de la identidad nacional.
Estructura Básica	Su característica más llamativa es el vaivén de la pelvis adelante y atrás, que se suma al habitual movimiento lateral de las caderas. Entre los principales pasos básicos tenemos: <ul style="list-style-type: none"> •Paso básico •Vuelta •Paso cruzado de samba

Ritmo	SAN JUANITO
Origen	El sanjuanito es un género musical de música andina, que se baila y se escucha en Ecuador, la zona andina del sur de Colombia, (en Nariño y Putumayo) y en la costa norte de Perú (Tumbes y Piura). Muy popular a inicios del siglo XX, es un género originario de la provincia de Imbabura. El "sanjuanito" tiene origen preincaico; es decir, existe antes de la conquista española. Según los musicólogos es una combinación única que denota el sentimiento del indígena ecuatoriano

Estructura Básica	A diferencia del pasillo, es un género alegre yailable que se ejecuta en las festividades de la cultura mestiza e indígena de esta zona transnacional. Su molde sirvió de base para que muchos villancicos se adaptaran a su ritmo.
Ritmo	BOMBA
Origen	La bomba es un género musical y baile afro-puertorriqueño. Se cree que fue llevada por los esclavos que llegaron de las Antillas francesas procedentes de la costa oeste de África. Se puede definir como un estilo libre, que no tiene reglas rígidas en cuanto a la rima y al verso, su contenido está enriquecido con situaciones netamente sociales, expresando mediante su lenguaje característico y pintoresco la cultura y las tradiciones del pueblo del Chota.
Estructura Básica	La “Bomba” es un baile muy sensual, en el cual la mujer revolotea, con mucha coquetería y picardía, alrededor del hombre que, se supone, está en son de conquista. Mientras se mueve la mujer, que viste siempre con faldas sueltas y amplias

Ritmo	BACHATA
Origen	La bachata es un ritmoailable originario de República Dominicana, dentro de lo que se denomina folclore urbano. Se considera un híbrido del bolero rítmico con otros estilos como el Son cubano, bolero son y el merengue
Estructura Básica	El movimiento básico del baile es una serie de pasos simples que produce un movimiento de adelante para atrás, o de costado a costado. Luego haga lo mismo pero empezando con el pie izquierdo.

Chávez, G. (2011). Incidencia de la Bailoterapia en los niveles de Estrés de un grupo de mujeres sedentarias de 35 a 55 años de edad en la Súper manzana G en Carcelén.

6.7.5. Fase de Ejecución

El programa de bailoterapia propuesto tiene un carácter continuo de 8 sesiones, las mismas que se desarrollaran cada viernes durante los meses de marzo y abril. De 17h30 a 18h30 en la plaza central de la parroquia de Salinas

El objetivo central es la disminución de los niveles de estrés en los colaboradores del Grupo Salinas.

De acuerdo con los objetivos mencionados anteriormente las sesiones de bailoterapia están basadas principalmente en la gimnasia aeróbica en conjunto con distintos ritmos musicales que permiten una conexión con el entorno a través de una clase amena, divertida e interactiva.

6.7.6. Planificación del programa de bailoterapia

-Las sesiones destinadas a la ejecución del programa fueron elaboradas en concordancia con una serie de tracks de alrededor de 60m, los mismos que tienen una recolección de los diferentes ritmos.

- Es importante señalar el programa de bailoterapia comienza desde los pasos básicos y más sencillos, con el paso de las sesiones se irá alcanzando algunas variantes y posteriormente se trabajara con cambios de direcciones hasta llegar al punto de desarrollar coreografía con poca y mucha dificultad, que además ejercitara su capacidad retentiva y de concentración.

-Además se ha utilizado algunos implementos que ayudaran a que las sesiones sean más amenas y algunas específicas que están precisamente desarrolladas para que los participantes puedan afianzar los lazos de amistad y comunicación entre ellos.

El plan de las sesiones se desarrolla a continuación:

SESIÓN # 1 (Viernes 7 de marzo)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Salsa-Merengue-Cumbia-Reggaetón

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Ejecutar pasos básicos de los ritmos a través de coreografías sencillas, emotivas y con fines terapéuticos que permitan disminuir el nivel de estrés de participantes.

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	PROCESOS ORGANIZATIVOS	RECURSOS	OBSERVACIONE METODOLOGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General <ul style="list-style-type: none"> • Lubricación Articular • Elevación del pulso • Estiramiento 	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter enérgico que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	Desarrollo de secuencias coreográficas con pasos básicos de : <ul style="list-style-type: none"> • Salsa • Merengue • Cumbia • Reggaetón Tres tracks por ritmo musical	35min	Filas Columnas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Tener un correcto método de enseñanza-aprendizaje. - No olvidarnos del equilibrio de asequibilidad es decir ir de los más simple a lo más complejo.
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Filas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 32: Sesión 1

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

SESIÓN # 2 (Viernes 14 de marzo)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Merengue-Disco-Rock n Roll-Samba

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Ejecutar pasos básicos de los ritmos a través de coreografías sencillas, emotivas y con fines terapéuticos que permitan disminuir el nivel de estrés de participantes.

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	PROCESOS ORGANIZATIVOS	RECURSOS	OBSERVACIONE METODOLOGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General <ul style="list-style-type: none"> • Lubricación Articular • Elevación del pulso • Estiramiento 	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter enérgico que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	Desarrollo de secuencias coreográficas con pasos básicos de : <ul style="list-style-type: none"> • Merengue • Disco • Rock n Roll • Samba Tres tracks por ritmo musical	35min	Filas Columnas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Tener un correcto método de enseñanza-aprendizaje. - No olvidarnos del equilibrio de asequibilidad es decir ir de los más simple a lo más complejo.
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Filas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 33: Sesión 2

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

SESIÓN # 3 (Viernes 21 de marzo)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Cumbia- San Juanito-Bomba-Salsa

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Ejecutar pasos básicos de los ritmos a través de coreografías sencillas, emotivas y con fines terapéuticos que permitan disminuir el nivel de estrés de participantes.

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	PROCESOS ORGANIZATIVOS	RECURSOS	OBSERVACIONES METODOLOGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General Lubricación Articular Elevación del pulso Estiramiento	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter energético que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	Desarrollo de secuencias coreográficas con pasos básicos de : Cumbia San Juanito Bomba Salsa Tres tracks por ritmo musical	35min	Filas Columnas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Tener un correcto método de enseñanza-aprendizaje. - No olvidarnos del equilibrio de asequibilidad es decir ir de los más simple a lo más complejo.
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Filas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 34: Sesión 3

SESIÓN # 4 (Viernes 28 de marzo)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Salsa-Merengue-Bachata- Bailes Grupales

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Ejecutar pasos básicos de los ritmos a través de coreografías sencillas, emotivas y con fines terapéuticos que permitan disminuir el nivel de estrés de participantes.

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	PROCESOS ORGANIZATIVOS	RECURSOS	OBSERVACIONES METODOLÓGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General Lubricación Articular Elevación del pulso Estiramiento	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter energético que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	Desarrollo de secuencias coreográficas con pasos básicos de : Salsa Merengue Bachata Bailes Grupales Tres tracks por ritmo musical	35min	Filas Columnas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Tener un correcto método de enseñanza-aprendizaje. - No olvidarnos del equilibrio de asequibilidad es decir ir de los mas simple a lo más complejo.
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Filas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 35: Sesión 4

SESIÓN # 5 (Viernes 4 de abril)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Salsa-Merengue-Cumbia-Reggaetón

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Ejecutar pasos básicos de los ritmos a través de coreografías sencillas, emotivas y con fines terapéuticos que permitan disminuir el nivel de estrés de participantes.

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	PROCESOS ORGANIZATIVOS	RECURSOS	OBSERVACIONES METODOLOGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General <ul style="list-style-type: none"> • Lubricación Articular • Elevación del pulso • Estiramiento 	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter energético que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	Desarrollo de secuencias coreográficas con pasos básicos de : <ul style="list-style-type: none"> • Salsa • Merengue • Cumbia • Reggaetón Tres tracks por ritmo musical	35min	Filas Columnas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Tener un correcto método de enseñanza-aprendizaje. - No olvidarnos del equilibrio de asequibilidad es decir ir de los más simple a lo más complejo.
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Filas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 36 Sesión 5

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

SESIÓN # 6 (Viernes 11 de abril)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Clase con implementos

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Ejecutar pasos básicos de los ritmos a través de coreografías sencillas, emotivas y con fines terapéuticos que permitan disminuir el nivel de estrés de participantes.

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	PROCESOS ORGANIZATIVOS	RECURSOS	OBSERVACIONE METODOLOGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General Lubricación Articular Elevación del pulso Estiramiento	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter enérgico que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	El trabajo con implementos da una gran variabilidad en la clase, se puede trabajar con pasos básicos variantes de cada ritmo además del cambio de direcciones. El trabajo con cuerda, pañuelo o bastón son los más accesibles.	35min	Filas Columnas Circulo	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música Pañuelo o bastón	-Cuando se tengan un correcto uso del implemento trabajar con música más rápida que permita aumentar el nivel de dificultad de la clase en busca de la evolución del grupo. -Trabajar con mejor expresión corporal
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Filas	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 37 Sesión 6

Elaborado por, VARGAS, Nicole.

SESIÓN # 7 (Viernes 18 de abril)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Baile en pareja

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Mejorar la comunicación entre los colaboradores a través del baile en parejas o bailes grupales para de esta manera afianzar los vínculos de amistad y crear una clase fuera de lo convencional.

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	PROCESOS ORGANIZATIVOS	RECURSOS	OBSERVACIONE METODOLOGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General <ul style="list-style-type: none"> • Lubricación Articular • Elevación del pulso • Estiramiento 	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter enérgico que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	-Se toma en cuenta la elaboración de bloques coreográficos(32 tiempos) a través de 4 pasos cada ritmo para generar una coreografía fácil para la pareja como tal	35min	Trabajo en parejas Circulo(trabajo grupal)	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Trabajar en pareja tiene un mayor grado de dificultad, para lo cual el instructor debe desarrollar pasos básicos y posteriormente trabajar con variantes y cambios de dirección.
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Circulo	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 38 Sesión 7

SESIÓN # 8 (Viernes 25 de abril)

UNIDAD: Bailoterapia

TEMATICA: Clase Temática “GREASE CLASS” música disco de los años 80

TIEMPO: 60m

OBJETIVO: Crear coreografías de un ritmo específico con pasos básicos y variantes y cambios de direcciones para permitir una mayor conexión con el programa de bailoterapia

PARTE	CONTENIDO	TIEMPO	ORGANIZACIÓN	RECURSOS	OBSERVACIONES METODOLÓGICAS
INICIAL	Saludos e introducción a la clase Calentamiento General <ul style="list-style-type: none"> • Lubricación Articular • Elevación del pulso • Estiramiento 	15min	Filas	-Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	- En esta parte de la clase es muy importante que la música sea de bajo impacto, suave pero que a la vez cumpla un carácter enérgico que permita mantener una buena energía en el grupo.
PRINCIPAL	Las clases temáticas son clases muy llamativas que contienen un ritmo específico Se trabaja con coreografías básicas y divertidas que combinan cambios de direcciones	35min	Filas Columnas Círculo	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Seleccionar música enérgica, motivante y relacionada con la temática a desarrollarse. Trabajar la expresión corporal como uno de los factores más relevantes dentro de la clase temática
FINAL	Vuelta a la cama Estiramiento Feed back de la clases Despedida	10min	Círculo	Espacio Amplio -Equipos de audio y sonido -Música	-Usualmente la música con la que se trabaja es de bajo impacto que permita llegar al organismo a los niveles normales de forma paulatina. -Evaluación sobre las expectativas de la clase.

Cuadro N° 39 Sesión 8
Elaborado por, VARGAS, Nicole

6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

La siguiente propuesta se llevara a cabo con la participación de todos los colaboradores del Grupo Salinas, directivos y área operativa, coordinado por la Investigadora y dirigido por la Licda. en Ciencias de la actividad física deportes y recreación Gina Chávez

Para la ejecución de la presente propuesta ha sido necesaria la utilización de los siguientes recursos:

Recursos Humanos

Investigadora: Nicole Vargas

Investigados: Colaboradores del Grupo Salinas

Instructora: Licda. Gina Chávez

Recursos Físicos

- Centro Cultural Salinas
- Plaza Central de Salinas

Recursos Materiales

- Grabadora
- Música
- Micrófono
- Amplificación
- Implementos(palos, pañuelos,)
- Computadora, impresora
- Materiales de Oficina

Recursos Económicos

La totalidad de la propuesta será financiada por el Grupo Salinas, los gastos se detallan a continuación:

Cuadro N° 40 Recursos económicos

Cant.	Denominación	Costo Unitario	Costo Total
	GASTOS DE OPERACIÓN		
1	Cuaderno universitario de 100H	1.50	1.50
2	Resma de hojas INEN A4	6.00	12.00
1	Memory flash	15.00	15.00
4	Lápices	0.60	2.40
620	Copias	0.02	12,40
30	Internet	0.80	30.00
1	Grabadora	50	50.00
8	Horas bailoterapia	13	104.00
155	Aguas	0,30	46,50
Total			273.80

Elaborado por, VARGAS, Nicole.2013

Total Recursos Materiales \$273.80

Imprevistos \$50

Total Gastos: 323.80

6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Cuadro N° 41 Previsión de la Evaluación

Preguntas básica	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	Directivos del Grupo Salinas
¿Por qué evaluar?	Necesito conocer los resultados del programa de bailoterapia
¿Para qué evaluar?	Continuidad del programa
¿Qué evaluar?	Aceptación del Programa Nivel de estrés
¿Quién evalúa?	Nicole Vargas
¿Cuándo evaluar?	Al final del programa de bailoterapia
¿Cómo evaluar?	Por medio de la encuesta Retest
¿Con que evaluar?	Encuesta

Elaborado por, VARGAS, Nicole.2013

Bibliografía

- Aquino, A., Vola, E., Arecco, J. (2004). Recursos Humanos (3°.Ed.)Buenos Aires: MACCHI.
- Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. España: Editorial UDEMA S. A.
- Chiavenato, I. (2005). Gestión del Talento Humano México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración Recursos Humanos México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I., (2000). Administración de Recursos Humanos México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la AdministraciónMéxico: Editorial McGraw-Hill. México.
- Giro, Radames(2001) El danzón, El mambo, El cha cha chá. La Habana: Editorial Juventud Rebelde.
- Guizar, R. (2008) Desarrollo Organizacional. Colombia. Internet.
- Herrera, E., Medina, F., Naranjo, L. (2010). Tutoría de la Investigación Científica (4°.ed.). Ambato: Maxtudio.
- Ivancevich, J. (2004).Administración Recursos Humanos México: McGraw-Hill.
- Merín-Reig, J., Cano-Vindel, & Miguel-Tobal,(1995). El estrés laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130.
- Meyer, Anderson(1992) Aerobicos. España: Editorial Martinez Roca

- Labrador, F.J.(1992) El estrés. Nuevas Técnicas para su control. Madrid: Ediciones Temas Hoy.
- Lazarus. R.S(1992) Estrés y Procesos Cognitivos. España:Editorial UDEMA.S.A.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- Rodríguez, J. (2007).Administración moderna de Personal México: THOMSON.
- Rodriguez-Marín, Terol, Lopez-Roig, y Pastor M.A. (1992). Evaluación del Afrontamiento del Estrés: Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Formas de Afrontamiento de Acontecimientos Estresantes. *Revista de Psicología de la Salud*, 4(2), 59-84

TESIS

- Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CIA. LTDA. Tesis previa a la obtención del título en Ingeniería de Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Sánchez, M (2009).El Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Sualupell Curtiduría Sánchez SA.. Universidad Técnica de Ambato.
- Barron, J., Soler,C., Bongiovanny, C. Influencia del clima organizacional en el estrés laboral de las PYMES de Rio cuarto en el año 2000. Universidad de Compostela y la Universidad de Oviedo.
- Aponte, L. (2011). El clima Organizacional en el Desempeño laboral en la empresa Serviposible. Tesis previa a la obtención del título de Ingeniera de Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Chávez, G. (2011). Incidencia de la Bailoterapia en los niveles de Estrés de un grupo de mujeres sedentarias de 35 a 55 años de edad en la Súper manzana G en

Carcelén. Propuesta Alternativa. Tesis previo a la obtención de título en Licda.en la actividad física, deportes y recreación, Escuela Politécnica del Ejército.

Linkografía

- Diagnóstico organizacional consultores, C.A. (2000). Evaluación del Clima Organizacional. México: EDOC.

Disponible en:

<http://www.google/climaorganizacional/edoc/.html> [2002, 10 de mayo].Ø

Fernández, A (1999). Concepto de Clima Organizacional, [en línea]. Disponible en: <http://cidipmar.fundacite.arg.gov.ve/Doc/Paradigma972/Art4.htm> [2003, 15 de Octubre].Ø Furham M. y Goodstein F. (2002).

- Chiavenato, I. (2008) Gestión de Talento Humano. [en línea]. Facultad Ciencias Administrativas.

Disponible en:

<http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ADMINISTRATIVAS%20Y%20ECON%20MICAS/CARRERA%20DE%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS/03/Gestion%20y%20talento%20humano/librogestiondeltalentohumanochiavenato.pdf> [2013, 10 de Mayo]

Anexos

ANEXO A



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (INSHT, 2001)

1. ¿Desarrollo mi trabajo en condiciones de presión de tiempo debido a los plazos estrictos que hay que cumplir?

Si No

2. Si labora más de cuatro horas sentado ¿dispone de una silla ergonómica? Caso contrario, ¿dispone de un apoyo vertical?

Si No

3. ¿Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo o en dinero, etc.)?

Si No

4. ¿Están bien planificados los periodos de trabajo y de descanso (hora de empezar y de terminar, pausas)?

Si No

5. ¿Siento que tengo más tareas y funciones que el resto de mis compañeros?

Si No

6. ¿La relación con mis compañeros es buena y me comunico fácilmente con ellos?

Si No

7. ¿Mi lugar de trabajo es cómodo y me siento seguro en él?

Si No

8. ¿Durante las horas de trabajo no hay tiempo suficiente para mantener una pequeña charla con los compañeros?

Si No

9. ¿Cuento con la tecnología e instrumentos necesarios para realizar mi trabajo?

Si No

10. ¿Realiza la organización eventos o programas de integración?

Si No

¡Muchas Gracias!

ANEXO B

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL LABORAL

INSTRUCCIONES:

Esta encuesta tiene el propósito de diagnosticar el clima laboral del Grupo Salinas, esto permitirá tener conocimientos generales de los aspectos encuestados. Le pedimos su más sincera colaboración, le garantizamos la confidencialidad de sus respuestas. Solo le pedimos algunos datos generales para análisis estadístico. Le agradecemos amablemente su participación.

Encierre en un círculo la respuesta que considere conveniente.

1. ¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?

Si No

2. ¿Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo?

Si No

3. ¿Mi jefe apoya las decisiones que yo tomo?

Si No

4. ¿Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes?

Si No

5. ¿Realmente me interesa el futuro de la empresa?

Si No

6. ¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?
Si No
7. ¿Es difícil acceder a la información para realizar mi trabajo?
Si No
8. ¿La permanencia en los cargos depende de preferencias personales?
Si No
9. ¿Conozco bien como la empresa está logrando sus metas?
Si No
10. ¿Las dependencias resuelven problemas en vez de culpar a otros?
Si No

Agradecemos su valiosa colaboración. Ha sido de gran ayuda para mejorar el ambiente de trabajo en la empresa.

ANEXO C

Escala de Estrés Percibido PSS-14

Marque con una cruz “x”, la opción que indique de mejor manera la situación actual.

Durante el último mes, con qué frecuencia ha estado afectado por alguna situación que ocurrió inesperadamente.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de su vida.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que las cosas le salen bien.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

En el último mes, con qué frecuencia ha sentido no poder afrontar todas las cosas que debía realizar.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que está al control de todo.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia se ha sentido molesto, porque los sucesos que le han ocurrido, estaban fuera de su control.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha pensado sobre aquellas cosas que le quedan por lograr.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha podido controlar su tiempo.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

Durante el último mes, con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas.

Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
0	1	2	3	4

5. ¿Le gustaría que se implemente más horas de bailoterapia en la semana?

Si

No

Una hora a la semana es suficiente

6. ¿Cree que el nivel del estrés disminuyo en el tiempo que practico bailoterapia?

Si

No

No siento la diferencia

7. ¿Ha notado algunos cambios positivos en su trabajo en los últimos días?

Indique cual

Comunicación con los compañeros

Estado de ánimo

Agilidad física

Estado físico

Estado de salud

Ninguno

8. ¿Ha notado alguna diferencia en la actitud de sus compañeros en el lugar de trabajo?

Si

No

9. ¿Quiere usted continuar asistiendo a las clases de bailoterapia?

Si

No

Me es indiferente

10. ¿El programa de bailoterapia ha ayudado en su desarrollo personal?

Si es así indique en que aspectos ha influido positivamente.

¡Muchas Gracias!

Logo del GRUPO SALINAS



FUNORSAL Fábrica de Embutidos



FFSS
Fábrica de Chocolates



FUGJS
Hotel El Refugio



PRODUCCOOP
Fábrica de Quesos El Salinerito



COACSAL
Cooperativa de Ahorro y Crédito Salinas

