

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL**

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en
Ciencias de la Educación**

Mención: Psicología Industrial

TEMA:

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA”**

Autor: Erika Alexandra Velasco Curillo

Tutora: Ing. Mg. Ricardo Morales

AMBATO – ECUADOR

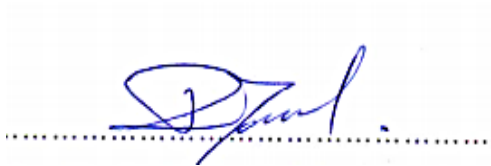
2017

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TITULACIÓN

En calidad de Tutora del trabajo de investigación con el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA”, Erika Alexandra Velasco Curillo, estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Ambato, 2017

EL TUTOR



Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos

C.I. 1802318160

TUTOR

AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, Erika Alexandra Velasco Curillo con CI. 1804665451 dejo constancia que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema “**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA**”, tales como; contenido, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (Paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



Erika Alexandra Velasco Curillo

CI. 1804665451

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Erika Alexandra Velasco Curillo con CI. 180466545, cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente trabajo final de grado o titulación sobre el tema “**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA**”, autorizo reproducción total o parcial 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.



Erika Alexandra Velasco Curillo


CI. 1804665451

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA”, presentada por la señorita Erika Alexandra Velasco Curillo, egresada de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



Dra. Mg. Ortiz Mora Irma Edith



Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez

Dedicatoria

Dedico este proyecto desde lo más profundo de mi ser primero a Dios por darme esa luz para seguir en el camino, por permitirme pensar con claridad y no rendirme y darme a mi Madre que siempre ha sido mi guía, estando conmigo en cada momento por ayudarme a levantarme, por su apoyo incondicional, por brindarme cada consejo y creer en mí, y mi familia que han sido mi ejemplo de perseverancia a Anita que ha sido como mi segunda madre, a Eduardo que me anima a ser una persona mejor.

Erika Alexandra Velasco Curillo

Agradecimiento

A la Universidad Técnica de Ambato y a todos sus docentes quienes formaron parte de mi formación académica.

Especialmente agradezco a la docente que siempre estuvo brindándome su ayuda, brindándome respeto y cariño incondicional, y al Ing., Diego Mosquera y a sus colaboradores que supieron abrirme las puertas de la organización facilitándome la elaboración de este proyecto.

Erika Alexandra Velasco Curillo

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Página
Portada.....	i
Aprobación de graduación o titulación.....	ii
Autoría del Trabajo de Grado.....	iii
Cesión de Derechos de Autor.....	iv
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General De Contenidos.....	viii
Índice De Gráficos.....	xii
Índice De Tablas.....	xii
Índice De Cuadros.....	xiii
Resumen Ejecutivo.....	1
Abstract.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
Capítulo I.....	6
Planteamiento del Problema.....	6
1.1 Tema.....	6
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.2.1 Contextualización.....	6
1.2.2 Análisis Crítico.....	12
1.2.4 Prognosis.....	13
1.2.5 Formulación Del Problema.....	14
1.2.6 Preguntas directrices.....	14
1.2.7 Delimitación Del problema.....	15
1.3 Justificación.....	15
1.4 Objetivos.....	16
1.4.1 General.....	16

1.4.2 Específicos.....	17
Capítulo II.....	18
Marco Teórico.....	18
2.1 Antecedentes Investigativos.....	18
2.2.1 Fundamentación Filosófica.....	26
2.2.2 Fundamentación Epistemológica.....	26
2.2.3 Fundamentación Axiológica.....	27
2.2.4 Fundamentación Ontológica.....	27
2.2.5 Fundamentación Legal.....	28
2.4 Categorías Fundamentales.....	33
2.4.1.1 Variable Independiente.....	34
Definición.....	36
Factores de Riesgo Psicosocial.....	37
Condiciones de trabajo.....	37
Tipos de factores psicosociales.....	37
Consecuencias de los riesgos psicosociales.....	38
Estrés en el trabajo.....	38
Estrés laboral.....	38
Importancia de la identificación de Riesgos Psicosociales.....	39
Fases del estrés.....	41
Consecuencias del estrés laboral.....	42
Ansiedad.....	43
Consecuencias de la Ansiedad.....	44
Situaciones de estrés.....	45
El Burnout o síndrome del quemado.....	46
Factores.....	47
Cultura organizacional.....	47
Clima organizacional.....	49
Elementos.....	50
Un buen clima laboral.....	52
Características.....	54

Beneficios.....	54
Higiene laboral.....	55
Salud ocupacional.....	56
Absentismo Ocupacional.....	56
Absentismo Ausente.....	57
Absentismo Presencial.....	58
Seguridad Organizacional.....	58
Auditorias de seguridad y salud laboral.....	59
Higiene industrial.....	59
2.4.2 Variable Dependiente.....	60
Desarrollo organizacional.....	62
Factores claves del desarrollo organizacional.....	62
Comportamiento organizacional.....	63
Gestión de talento humano.....	63
Los 6 procesos de la gestión de talento humano.....	64
Metas y objetivos del comportamiento organizacional.....	65
Factores clave del comportamiento organizacional.....	66
Entorno.....	66
2.5 Hipótesis.....	67
2.6 Señalamiento de las variables.....	67
2.6.1 Variable independiente.....	67
2.6.2 Variable dependiente.....	67
Capítulo III.....	68
Metodología.....	68
3.1 Enfoque de la Investigación.....	68
3.1.1 Enfoque Cualitativo.....	68
3.1.2 Enfoque Cuantitativo.....	68
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	68
3.2.1 Modalidad de Campo.....	68
3.2.2 Modalidad Bibliográfica-Documental.....	69
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	69

3.3.1 Nivel Exploratorio.....	69
3.3.2 Nivel Descriptivo.....	69
3.3.3 Nivel Explicativo.....	69
3.4 Población y Muestra.....	70
3.5 Operacionalización de las Variables.....	71
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	73
3.6.1 Técnica-Encuesta.....	73
3.6.2 Instrumentos-Cuestionario.....	73
3.6.3 Validez y confiabilidad.....	73
3.7 Plan de recolección de información.....	73
3.7.1. Análisis e Interpretación de Resultados.....	75
Capítulo IV.....	76
Análisis e Interpretación de Resultados	76
4.1 Análisis de los resultados.....	76
4.2 Verificación de la hipótesis:.....	86
4.3. Modelo Lógico.....	86
4.4. Modelo Matemático.....	86
4.5. Modelo Estadístico.....	86
4.5.1. Nivel de Significación, Grados de Libertad, Decisión.....	87
4.5.2 Tabla de distribución de la Chi Cuadrado.....	88
4.5.3 Cálculo de estadístico Chi Cuadrado.....	91
4.6. Comprobación de la hipótesis.....	95
Capítulo V.....	93
Conclusiones y Recomendaciones	93
5.1 Conclusiones:.....	93
5.2 Recomendaciones:.....	94
Capítulo VI.....	94
Artículo Académico	95
Resumen	98
Ejecutivo.....	100

Abstract.....	104
Introducción:.....	106
Metodología.....	110
Análisis Y Discusión De Resultados.....	102
Conclusiones.....	106
Bibliografía.....	108
Anexo NO1:Encuesta.....	116
Anexo NO2: fotografías.....	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GráficoNo1.1 Árbol de Problema.....	11
Gráfico No2.1 Categorización de Variables.....	33
Gráfico No2.2 Constelación variable independiente.....	34
Gráfico No2.3 Constelación variable dependiente.....	35
Grafico N°1 Pregunta N°1.....	67
Grafico N°2 Porcentualización pregunta N°2.....	68
Grafico N°3 Porcentualización pregunta N° 3.....	69
Grafico N°4 Porcentualización pregunta N° 4.....	70
Grafico N°5 Porcentualización pregunta N°5.....	71
Grafico N°6 Porcentualización pregunta N° 6.....	72
Grafico N°7 Porcentualización pregunta N° 7.....	73
Grafico N°8 Porcentualización pregunta N° 8.....	74
Grafico N°9 Porcentualización pregunta N° 9.....	75
Grafico N°10 Porcentualización pregunta N°10.....	76
Grafico N°11Comprobación de la hipótesis.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Población.....	61
Tabla N°1 Población.....	61

Tabla N °2: Resultado pregunta °1 Riesgos Psicosociales.....	67
Tabla 3°: Resultado pregunta °2 factores.....	68
Tabla N° 4: Resultado pregunta °3 charlas o capacitaciones.....	69
Tabla N °5: Resultado pregunta °4 relaciones interpersonales.....	70
Tabla N°6: Resultado pregunta °5 salud y bienestar laboral.....	71
Tabla N°7: Resultado pregunta °6 riesgos psicosociales.....	72
Tabla N °8: Resultado pregunta °7 ambiente de trabajo.....	73
Tabla N °9: Resultado pregunta °8 cambios actitudinales, conductuales o sociales.....	74
Tabla N°10: Resultado pregunta °9 clima laboral.....	75
Tabla N °11: Resultado pregunta °10 comportamientos.....	76
Tabla N°12. Distribución Chi Cuadrado.....	79
Tabla N°13: Frecuencia Esperada.....	81
Tabla N° 14: Calculo del Xc2.....	82

INDICE DE CUADROS

Cuadro No 1 Operacionalización Variable Independiente.....	62
Cuadro No 2 Operacionalización Variable Dependiente.....	63
Cuadro N°3. Plan de recolección de Información.....	65

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA DE LA CUIDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAGUA”

Autor: Erika Velasco

Tutora: Ing. Mg. Ricardo Morales

Resumen ejecutivo

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar de qué manera influyen los Riesgos Psicosociales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Almogas CIA Ltda., pretendiendo establecer la relación que tiene los factores de riesgo psicosocial en el clima de la organización impidiendo el adecuado desenvolvimiento de los colaboradores en la organización incidiendo en la productividad de la misma.

Para el desarrollo de la presente investigación se analizaron artículos científicos, revistas, libros, realizando una operacionalización de variables, desarrollando un cuestionario de diez preguntas, siendo aplicado a un universo de diez personas los mismo que fueron analizados e interpretados minuciosamente, demostrando que la mayoría de los colaboradores han sido víctimas de algún tipo de riesgo psicosocial, siendo desapercibido por un desconocimiento en algunos total en otros parcial, por lo tanto, es de vital importancia que los riesgos psicosociales sea un tema abordado con mucha importancia que permita erradicar las enfermedades y accidentes laborales, para el logro de objetivos, poniendo énfasis en el estudio de los diferentes enfermedades de riesgos psicosocial como el estrés laboral, burnout que son enfermedades más comunes en la actualidad.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, enfermedades de riesgo psicosocial, estrés laboral, enfermedades y accidentes laborales, burnout, productividad laboral.

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA DE LA CUIDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAGUA”

Autor: Erika Velasco

Tutora: Ing. Mg. Ricardo Morales

Abstract

The objective of this research is to determine how the Psychosocial Risks influence the work environment of the employees of the company Almogas cia Ltda. This study aims to establish the relationship that psychosocial risk factors have in the organization's climate, adequate development of the collaborators in the organization focusing on the productivity of the same. For the development of the present investigation, scientific articles, journals, books, an operationalization of variables were analyzed, developing a questionnaire of ten questions, being applied to a universe of ten people the same that were analyzed and interpreted meticulously, showing that the majority Of the collaborators have been victims of some type of psychosocial risk, being unnoticed by some in some total in other partial, therefore, it is of vital importance that the psychosocial risks is a topic approached with great importance that allows to eradicate the diseases and Occupational accidents, to achieve goals, emphasizing the study of different diseases of psychosocial risks such as workplace stress, burnout are more common diseases today.

Key words: psychosocial risk factors, psychosocial risk diseases, work stress, diseases and accidents at work, burn out, labor productivity.

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL**

Tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALMOGAS CIA LTDA”

Autor: Erika Velasco

Tutora: Ing. Mg. Ricardo Morales

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el estudio del talento humano es de vital importancia en las organizaciones, ya que representa el recurso más valioso por lo cual es fundamental mantener colaboradores motivados personal y laboralmente ya que representa el capital humano, sin embargo existen factores que influyen en el adecuado desenvolvimiento de las tareas que impiden cumplir los objetivos establecidos, el ritmo de vida hace que el trabajo tenga que ser elaborado con más efectividad haciendo que aparezcan factores de riesgos de naturaleza Psicosocial que desencadenan enfermedades profesionales que ponen en riesgo la salud física y mental de los colaboradores.

Por tal motivo el presente proyecto de investigación pretende estudiar los Riesgos Psicosociales y la manera en la que influye en el clima laboral de la empresa Almogas cia Ltda de la ciudad de Ambato, con la finalidad de implementar medidas de prevención en mejora de la salud ocupacional de los colaboradores.

El proyecto investigativo, ha sido desarrollado en 6 capítulos; planteados a continuación.

Capítulo I: El primer capítulo también conocido como El Problema, en el cual se señala el tema de investigación, y la problemática en relación a las variables dependiente e independiente, se desarrolla la contextualización analizado en un nivel macro, meso y micro permitiendo indagar en una situación actual, dentro y fuera del país, seguidamente se describe en el análisis crítico las causas y los efectos identificados, en la prognosis se plantea una visión crítica al futuro del problema si no se ofrece una solución, planteando los objetivos claros para la investigación.

Capítulo II: Denominado Marco Teórico, mediante un análisis previo añadiendo fundamentos que contextualizan el estudio legal y filosófico, posteriormente se desarrolla una investigación de tipo bibliográfica generando las categorías fundamentales que describen las variables de los temas a estudiar.

Capítulo III: citado como Metodología de la Investigación incluyendo la información acerca de los enfoques cualitativo y cuantitativo, modalidad tipo o niveles de investigación, posteriormente se delimita la muestra de la población es decir el número de personas a quien se aplicará la técnica de la encuesta, estructurando una matriz de operacionalización de variables, formulando las preguntas de la encuesta a aplicar.

Capítulo IV: denominado como análisis e interpretación de resultados, en donde se sistematiza la información recolectada en las encuestas, seguidamente se analiza e interpreta cada interrogante planteada, realizando la comprobación de la hipótesis, cuando se obtienen los resultados Chi-Cuadrado se visualiza la zona de rechazo o aceptación.

Capítulo V: en este capítulo se definen las conclusiones y recomendaciones del trabajo en coherencia con los objetivos planteados de la investigación.

Capítulo VI: en el artículo académico se argumentan los hallazgos más importantes que se han encontrado durante todos los capítulos de la investigación, presentando soluciones a las falencias encontradas de las variables del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.TEMA DE INVESTIGACIÓN

Los riesgos psicosociales y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa “Almogas Cía. Ltda.”.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

Los riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años.

Según (EU-OSHA, 2002,2007; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008): “Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo”.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un enfoque histórico y conceptual puede ayudar a ello.

Los riesgos psicosociales son notables alrededor de las empresas, siendo factores latentes en el clima laboral,

Según la revista el economista: “France Telecom” empresa de telecomunicaciones francesa: desato la alarma mundial teniendo entre el 2006 y 2008 a 25 empleados suicidados de la multinacional, despidiendo a 22.000 empleados, teniendo en un año y medio el suicidio de 23 de los empleados, el último el pasado viernes, cuando una mujer de 32 años se arrojó por la ventana de su oficina al saber que le cambiaban de jefe de equipo, caso que ha admitido la compañía.

Añadiéndole un nuevo intento de suicidio de una joven que ha sido encontrada inconsciente por sus compañeros al haber ingerido barbitúricos. La semana pasada otro empleado había intentado suicidarse apuñalándose en el estómago en plena reunión de la empresa.

Esta serie de suicidios comenzó en febrero y ha coincidido con la aplicación de planes de reestructuración interna de la plantilla.

Desde esa fecha, la tasa de suicidios en la compañía es de 5,4 por cada 100.000 empleados, cifra muy superior a la que se produce en el resto de la población francesa activa, que es de 1,6 por cada 100.000 trabajadores.

Siendo las condiciones de estrés y exposición el riesgo causante de numerosas depresiones. En una carta de despedida de uno de los suicidas atribuía su elección directamente a las condiciones de trabajo.

Para France Télécom: “las empresas no lo contemplan como algo interno, argumentan que es algo que el trabajador se trae de casa”

Las encuestas señalan que el 28% de los trabajadores considera que su trabajo es bastante o muy estresante, pero sólo un 5,7% tiene tres o más síntomas de estrés cuando se desciende a un nivel más concreto en un listado de patologías. Y sólo un 2,3% ha acudido al médico a causa de este problema.

En el año 2013, la OPS -OMS, menciona que: “alrededor de 770 nuevos casos de personas con enfermedades profesionales se registran a diario en las Américas, según estimaciones de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización”

La organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) hizo esta advertencia al conmemorarse el 28 de abril el Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, declarado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en conmemoración de los trabajadores que sufrieron accidentes, enfermedades o que fallecieron, así como para celebrar la prevención de los mismos. Este día busca generar conciencia sobre la gravedad de las enfermedades profesionales

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS): “En Latinoamérica existen 468 millones de trabajadores pero el registro de estas patologías es muy bajo, mientras tanto que la estimación del sub-registro oscila entre el 90% y 95% y muy pocos de los países llevan estadísticas al respecto, por lo que su presencia se considera invisible”.

Sin embargo, pueden causar enfermedades graves como neumoconiosis, dermatosis, sordera, asma e intoxicaciones, así como dolores lumbares, estrés, depresión y cánceres.

En el **Ecuador** la existencia de los factores psicosociales es un tema pendiente en las organizaciones, siendo las pausas activas en el ámbito laboral una ayuda para liberarse de la carga laboral, la que consisten en una rutina de ejercicios mentales y físicos, que realiza un colaborador entre 5 y 15 min (promedio), durante la jornada de trabajo. El objetivo de esta actividad es prevenir lesiones, disminuir los niveles de estrés laboral y activar diferentes segmentos del cuerpo, para incrementar la productividad en el empleado. En Ecuador, hay numerosos ejemplos en empresas y organizaciones. Telefónica, Ministerio de Deportes, Gobierno Provincial de Pichincha, ya incluyen en las actividades estas pausas activas.

Según Moisés Castro, máster internacional en Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional: “las pausas activas nacieron en Polonia hace 80 años, la gimnasia laboral, como también es conocida esta actividad, fue aplicada en sus inicios principalmente en las áreas de la industria-, donde se hacían trabajos repetitivos”. (2013)

Aclara Castro: La actividad física es importante dentro de una empresa. Aunque, este no sustituye al normal. (castro, pausas activas, 2012)

Para el Gobierno Provincial de Pichincha: "Las pausas activas sirven para que un operador, por ejemplo, pueda estar alerta y no fatigarse".

*Según la revista líderes; "en el Gobierno Provincial de **Pichincha** desde el 2012 hubo una iniciativa de realizar pausas activas con el objetivo de que el colaborador haga un alto en la vida laboral, se libere del estrés y pueda continuar con sus labores con normalidad, relajando los músculos y reactivando aquellos que por la postura utilizada en el trabajo no se usan habitualmente.*

Porque existía un índice alto de trabajadores con problemas de salud como estrés, problemas gástricos, inadecuado clima laboral, al realizar estas pausas activas, se evitara el sedentarismo, siendo el escaso movimiento de los empleados de oficina un desencadenante de riesgo de sufrir enfermedades, alrededor de 100 personas practicaban semanalmente las pausas activas. Hoy, un promedio de entre 400 y 500 personas acude a realizar los ejercicios, mejorando las relaciones entre colaboradores.

Eduardo Cubero, coordinador del proyecto señala que: "Esta iniciativa empezó en noviembre del 2012, con el objetivo de que el colaborador haga un alto en la vida laboral, se libere del estrés y pueda continuar con sus labores con normalidad" (cubero)

Según el diario el comercio (2014): Por años, las afecciones laborales relacionadas con la exposición a químicos, del aparato respiratorio o auditivas causadas por el ruido, eran las más comunes en el Ecuador.

El uso intensivo de nuevas tecnologías en las empresas cambió este cuadro en el país.

Según los datos más recientes de la Dirección de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y que datan del 2012: las afecciones profesionales que más se reportaron fueron las del sistema óseo-muscular relacionado con la tensión.

(herrera, 2014) Jefa médica de esta área, explica: "estas enfermedades se relacionan con el diseño del lugar de trabajo y las malas posturas, tanto en las áreas operativas como administrativas de las empresas, sobre todo en las que se desarrollan frente a un computador".

Por tanto los colaboradores de la empresa “**Almogas cia Ltda.**” de la ciudad de **Ambato** provincia de Tungurahua, no quedan exentos a este tipo de riesgos psicosociales, y a múltiples factores, influyendo de manera significativa en el clima laboral, afectando directamente en la salud de los trabajadores, generando dificultades en la organización actual generando cambios en las organizaciones.

Grafico N° 1.1: Árbol de problema

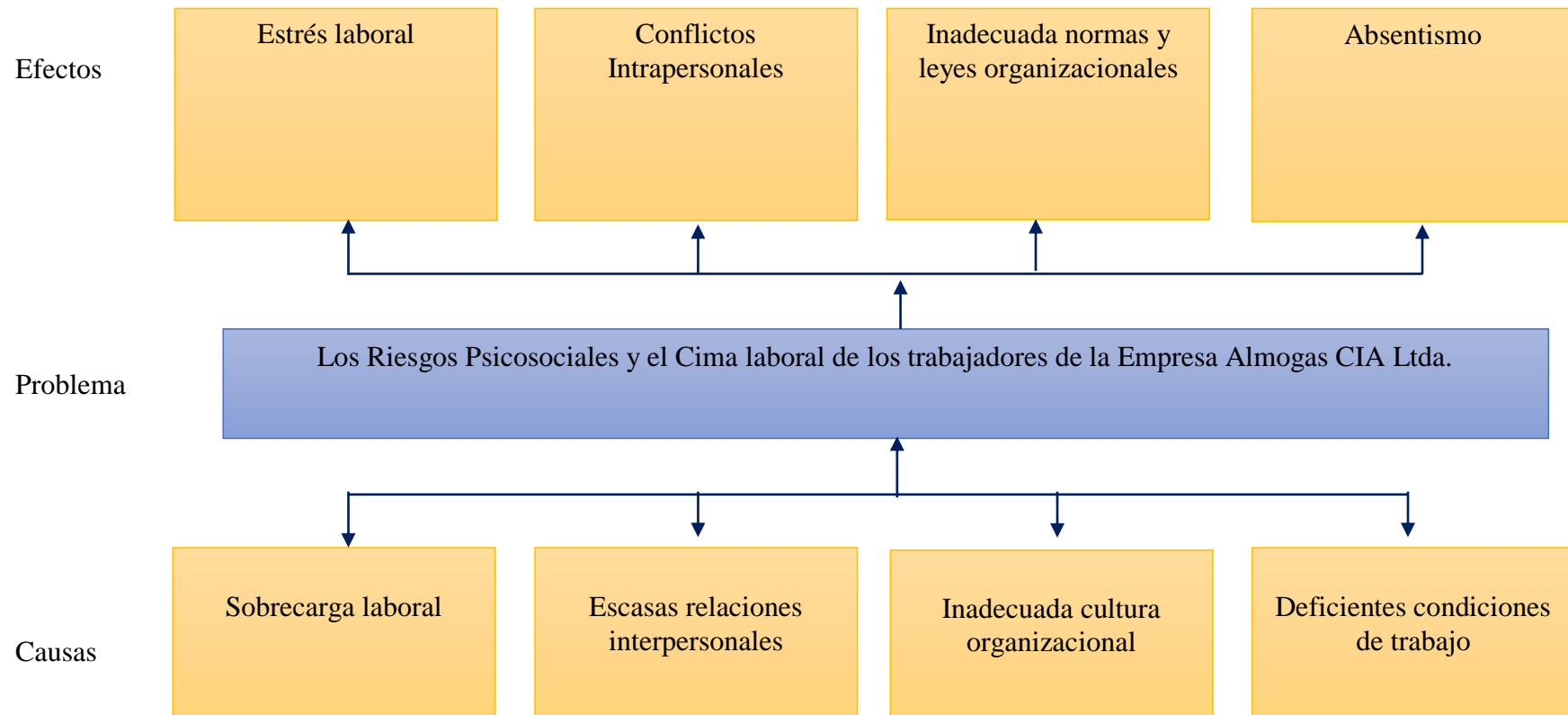


Gráfico N. 1. Planteamiento del problema

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco

1.2.3. ANALISIS CRÍTICO

Una de las causas que a mencionar es la sobrecarga laboral, formando parte de los riesgos psicosociales que ocurren dentro de las organizaciones debido a la presión que se ejerce sobre los colaboradores, generando estrés en el colaborador incidiendo directamente en el cumplimiento de metas y objetivos personales y profesionales, causando una baja autoestima, agotamiento y frustración en el mismo.

La sobrecarga laboral impide que los colaboradores desempeñen las tareas designadas eficazmente, porque el estrés y la presión ejercida sobre él es tanta que ninguna tarea es hecha satisfactoria y completada a cabalidad.

Las escasas relaciones interpersonales en la organización generan conflictos intrapersonales como baja autoestima, deficiente comunicación, siendo de vital importancia para el buen desempeño afectando la productividad de la misma.

Al crearse conflictos intrapersonales las relaciones entre grupos es escasa, influyendo de manera directa en el trabajo en equipo la comunicación y escucha activa.

La inadecuada cultura organizacional influye de manera directa en la inadecuada delegación de funciones en la organización, ya que la cultura organizacional define las creencias, valores, el ambiente que perciben los colaboradores dentro de la organización, afectando al desempeño del colaborador por la mala dirección al momento de delegar las funciones a desempeñarse a cada cargo, ya que la comunicación no va a ser directa y los receptores no van a captar el mensaje de forma clara, afectando directamente al comportamiento de los colaboradores en la organización.

Las deficientes condiciones de trabajo causan un absentismo de los colaboradores, porque generan tensiones entre el trabajador y sus compañeros ya sea en la parte económica, o profesional, causando una conducta de desmotivación en sus actividades laborales, retrasando su trabajo, bajo rendimiento.

Las condiciones de trabajo no solo son ergonómicas, también son psicológicas, ya que por derecho el trabajador siente la necesidad de sentirse seguro en su puesto de trabajo, tener relaciones interpersonales, buen entorno laboral, y sentirse identificados con las tareas delgadas a su puesto de trabajo.

Cuando se produce el absentismo por causa de las deficientes condiciones de trabajo existen factores determinantes que no son satisfactorios para el buen desempeño del trabajador, la cuales se deben estudiar a fondo para una óptima productiva y clima laboral desechando así los riesgos psicosociales que producen varias enfermedades profesionales.

1.2.4. PROGNOSIS

Al no realizar una investigación que ayude a identificar los riesgos psicosociales existentes en la empresa “Almogas Cia Ltda.” en mejora del clima laboral, persistirá el desconocimiento de los mismos, existiendo una alta exposición a enfermedades profesionales generando rotación de personal, afectando a la empresa y a los colaboradores afectando las relaciones laborales entre colaboradores, impidiendo un buen desempeño laboral a las tareas asignadas, afectando al cumplimiento de los objetivos requeridos por la empresa dentro de las diferentes áreas de trabajo, impidiendo un desenvolvimiento personal y profesional, generando trastornos físicos como psicológicos, provocando inestabilidad laboral, ansiedad, baja

autoestima, estrés laboral y diferentes factores de riesgos psicosociales que afectan la salud laboral del colaborador, es necesario mejorar el clima laboral de los colaboradores, porque incide directamente en su desempeño disminuyendo notoriamente, siendo de vital importancia para un buen desenvolvimiento en sus tareas asignadas.

Al no prestar atención a los signos que indican que el colaborador podría estar siendo víctima de algún tipo de riesgo psicosocial, será un detonante de enfermedades físicas como psicológicas al cumplimiento de tareas que a diario realice.

1.2.5. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿De qué manera influyen los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa “Almogas cia Ltda.” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?

1.2.6. PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿cuáles son las principales enfermedades profesionales generadas por los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la empresa “Almogas CIA LTDA” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?
2. ¿cómo afectan los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa “Almogas CIA LTDA” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?
3. ¿existe un informe que detalle la relación entre la variable independiente los Riesgos Psicosociales y la variable dependiente Clima Laboral en la empresa Almogas CIA LTDA?

1.2.7. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.7.1. Delimitación de Contenido

CAMPO: psicología organizacional/ factores de riesgos psicosociales

AREA: psicología industrial/ Talento Humano

ASPECTO: riesgos psicosociales/ clima laboral

1.2.7.2. Delimitación Espacial: la presente investigación se realizara en la empresa “ALMOGAS CIA L.T.D.A” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

1.2.7.3. Delimitación Temporal: la presente investigación se realizara en el periodo Octubre 2016-Marzo 2017.

1.2.7.4. Unidad de Observación: todos los trabajadores de la empresa “ALMOGAS CIA L.T.D.A” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La investigación resalta su **interés**, al indagar las diferentes situaciones que generan los riesgos psicosociales, beneficiando a los trabajadores de empresa “Almogas cia Ltda.”, facilitando las relaciones interpersonales, en la utilización de las habilidades, el control, el manejo de conflictos, alcanzando la seguridad, confianza y mejorando el clima laboral de los trabajadores de la organización.

La presente investigación es de **importancia teórica práctica** al mejorar el clima laboral de los trabajadores de la empresa “Almogas cia Ltda.”, disminuyendo los riesgos psicosociales existentes en la organización, demostrando que el clima laboral es un indicador relevante en la rotación del personal cuando es inadecuado.

El clima laboral contribuye al crecimiento personal e individual, haciendo que el colaborador sienta satisfacción en su puesto de trabajo.

La investigación es **factible, ya que cuento con la colaboración de la organización**, resaltándose que la investigadora posee los recursos: humanos, técnicos, tecnológicos y el financiamiento para efectivizar la investigación; señalándose además, el apoyo incondicional de directivos y trabajadores de la Empresa “Almogas CIA LTDA.” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

La investigación es de **utilidad** para el colaborador y para la organización permitiendo alcanzar la eficiencia y eficacia, contribuyendo a una alta productividad, desarrollando diferentes competencias organizacionales, creciendo personal y laboralmente.

Los **beneficiarios**, directos de la investigación son los trabajadores de la Empresa “Almogas cia Ltda.” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, como beneficiarios indirectos sobresalen estudiantes, empresarios y público en general, constituyéndose la investigación en un medio bibliográfico, favoreciendo en reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y actitudinales.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera incide los riesgos psicosociales en el clima laboral de los trabajadores de la empresa “Almogas cia Ltda.”, en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar los principales riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores de la Empresa “Almogas cia Ltda.”, en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
- Determinar los factores más influyentes en el clima laboral de los colaboradores de la empresa “Almogas CIA LTDA.”, en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
- Desarrollar un artículo académico que contemple la investigación de los riesgos psicosociales y el clima laboral de los colaboradores de la empresa “Almogas CIA LTDA.”, en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la ciudad de Ambato revisados los archivos de la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, se establece que existen trabajos similares relacionados con el tema a investigar, sin embargo no existen estudios que investiguen la relación con el contenido científico de las variables mencionadas.

TITULO: “los riesgos psicosociales en las enfermedades profesionales de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón san Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua”

AUTOR: Morales Perrazo Luis Alejandro

AÑO: 2016

ABSTRACT:

El presente proyecto de investigación fue desarrollada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate en la Provincia de Tungurahua, esto fue realizado desde el mes de Abril 2015 hasta el mes de Diciembre 2015, pretende abordar de manera específica los Riesgos Psicosociales y su incidencia en las Enfermedades Profesionales en los trabajadores del GAD Patate, hoy en día la prevención de Los Riesgos Psicosociales ha sido uno de los objetivos más difíciles de alcanzar a lo largo de la historia, el GAD Patate presenta riesgos psicosociales y enfermedades profesionales en los trabajadores, por los diferentes factores de Riesgo que ha suscitado dentro de su lugar de trabajo, para esto se ha presentado un plan de prevención mediante: la aplicación de un manual de prevención de Riesgos Psicosociales en un lapso de 60 a 120 minutos todos los

días viernes fin de mes para la capacitación del personal; esté actualizado y sepa que hacer en caso de una emergencia, se ha realizado una encuesta enfocada al tema de investigación que fue aplicada a 83 trabajadores, que fueron evaluados y así se identificaron las necesidades y las falencias del personal, este proyecto fue realizado con el propósito de prevenir las Enfermedades Profesionales causadas por los Riesgos Psicosociales que afectan al trabajador de la municipalidad, para así mejorar su organización y por ende su salud y bienestar físico y mental, ya que son una herramienta fundamental y principal para la municipalidad.

APORTE PERSONAL HACIA SU INVESTIGACIÓN:

Los riesgos psicosociales están presentes en todos los ámbitos laborales desencadenando diversas enfermedades profesionales: estrés laboral, inadecuada comunicación, escaso trabajo en equipo que con el tiempo afecta a la salud física de los colaboradores influyendo en la productividad.

TÍTULO: Clima laboral y dirección estratégica de la empresa en la sociedad del conocimiento

AUTOR: María Jesús Bordas Martínez

AÑO: 2011

ABSTRACT:

Este trabajo de análisis empírico y documental, integra las aportaciones de la Psicología Organizacional con las aportaciones de la Economía de la Empresa y consigue definir el papel clave que una adecuada gestión del clima laboral tiene de cara a la gestión estratégica de los activos intangibles o capital intelectual de la

empresa; capital intelectual que, con sus componentes de capital humano, capital estructural y capital relacional, es, según el enfoque dinámico de la Teoría los Recursos y Capacidades, una de las principales fuentes de ventajas competitivas sostenibles para las empresas, especialmente en el ámbito de la llamada sociedad y economía del conocimiento. Como resultado de este enfoque integrador, la tesis aporta un Cuadro de Mando Integral para la Gestión Estratégica del Clima Laboral, con su propio sistema de objetivos, indicadores y metas, que supone un avance para la gestión estratégica de intangibles, poniéndolo en relación con los resultados empresariales. La tesis incluye así mismo un trabajo de análisis empírico que ha podido constatar la relación existente entre el clima laboral que rodea a los empleados de una gran empresa de servicios tecnológicos y sus actitudes de satisfacción y compromiso en el trabajo; identificando las palancas de mejora del clima laboral que maximizan las actitudes de satisfacción y compromiso (que influirán en el comportamiento de los empleados y por tanto en el desempeño de la compañía); planificando acciones concretas de mejora del clima laboral en dicha compañía y analizando especialmente la relación entre clima laboral y el liderazgo (de la alta dirección y del jefe inmediato) al considerarse éste una vía especialmente eficaz para influir sobre el clima laboral de la empresa. En la investigación empírica realizada se han empleado técnicas de análisis estadístico, tanto de tipo Bivariado (Tablas de Contingencia con Test de Contraste de Hipótesis), como Multivariante (tales como Análisis de Componentes Principales, Análisis Probit o Análisis de Conglomerados) aportando una metodología propia para analizar y gestionar el clima laboral, que parte y termina en la estrategia de la empresa, dando especial

importancia a la capacidad que todo diagnóstico debe tener de cara a la generación de acciones de mejora

APORTE PERSONAL A SU INVESTIGACIÓN:

Siendo el capital humano uno de los motores principales dentro de la organización es de vital importancia el uso de los estudios psicológicos para aplicarlos a la organización, el estudio del clima laboral como un plan estratégico como clave de la satisfacción laboral de los colaboradores, en el cumplimiento de metas y objetivos para el adecuado funcionamiento de la organización

TÍTULO: Factores psicosociales implicados en la salud y accidentabilidad laboral en la construcción y la agricultura

AUTOR: Blanca López Araujo

AÑO: 2008

ABSTRACT:

En esta tesis se propone un estudio longitudinal, con dos recogidas de datos, de salud y accidentabilidad laboral en la construcción y la agricultura integrando una serie de variables psicosociales (como las características sociodemográficas, la percepción de riesgo, el malestar físico y psicológico, etc.), relacionadas con el puesto (como las variables profesionales, la exposición a condiciones nocivas, las demandas laborales, etc.) y organizacionales (como el clima de seguridad, la formación en seguridad, el apoyo social, etc.). La perspectiva de la Psicología Social y de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones presenta modelos teóricos idóneos para llevar a cabo un estudio de estas características. Así, el objetivo general será poner a prueba una versión del Modelo multipredictor de

estrés-accidentabilidad laboral (Goldenhar, Williams y Swanson, 2003). La principal novedad de este trabajo frente al de Goldehar y cols. (2003) radica en la realización del estudio no sólo con personal de la construcción, sino también de la agricultura, además del carácter longitudinal de la investigación. Para ello,

1) se examinará si existen diferencias en las variables del modelo según algunos de los aspectos laborales considerados.

2) se estudiará qué relaciones se dan entre las variables del modelo.

3) se considerará si los factores personales estudiados y el apoyo social pueden modular las relaciones que explican la salud y accidentabilidad laboral

4) se analizará si existen diferencias en las variables entre el primer y el segundo tiempo

5) se estudia si las variables antecedentes (personales, del puesto y organizacionales) predicen el malestar (físico y psicológico) y la accidentabilidad laboral medio año después.

Este trabajo pretende aportar algo más de luz sobre la explicación de las posibles razones que, desde la Psicología Social y de las Organizaciones, se pueden ofrecer para explicar la salud y accidentabilidad laboral. También nos gustaría que los resultados obtenidos aquí enriquecieran la propuesta de ideas para mejorar la situación laboral en determinados sectores que, como la construcción y la agricultura, se caracterizan por elevados niveles de siniestralidad. Su mejora en este campo nos va a ofrecer nuevos caminos para su estudio, la prevención de riesgos laborales y la gestión de riesgos catastróficos en el ámbito de las organizaciones.

APORTE PERSONAL A SU INVESTIGACIÓN:

Los factores de riesgos psicosociales impiden un adecuado desempeño laboral, al existir inseguridad laboral el trabajo, como accidentes laborales al manipular maquinaria pesada o a la inexistencia de equipo de seguridad industrial o un mal uso de los mismo existe una alta probabilidad de accidentabilidad laboral, la psicología en las organizaciones contribuye a crear una cultura de conocimiento sobre normas de uso de seguridad preservando la seguridad de los colaboradores.

TÍTULO: Riesgos psicosociales en el personal docente e investigador de la Universidad de A Coruña

AUTOR: Matilde García Sánchez

AÑO: 2010

ABSTRACT:

Los riesgos psicosociales presentes en las organizaciones docentes en el ámbito universitario son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características, las demandas y las condiciones de trabajo (formas de organización del trabajo, tipo de tareas, relaciones laborales, etc.) con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el profesor universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.). La combinación de estos factores y su grado de exposición pueden afectar la salud de los docentes. Por ello se hace necesario establecer medidas preventivas en relación con estos riesgos, para lo que es preciso conocer las situaciones de riesgo psicosocial y su grado de incidencia en el trabajo. Actualmente la Universidad se encuentra ante un importante proceso de cambio estructural y docente, que exigirá esfuerzos significativos de adaptación a su

personal: el proceso de convergencia europea, los recientes cambios legislativos, etc. debiendo mantener, o incluso incrementar la calidad de su docencia y la excelencia en su investigación. Todo ello puede manifestarse en un incremento de las demandas y exigencias hacia el profesorado, a las que probablemente deba hacer sin tener los recursos suficientes, lo que configura una situación idónea para la aparición de estrés laboral. A pesar de que es conocida y existe evidencia de estrés y burnout en los docentes, se ha observado una escasez de referencias bibliográficas sobre estudios relacionados con la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial en el colectivo docente así como trabajos de investigación en los que se integren todas las dimensiones psicosociales que han mostrado evidencia de relación con el estado de salud; las dimensiones integradas en el modelo de Karasek (modelo demanda-control), dimensiones integradas en el modelo de Siegrist (modelo esfuerzo-recompensa), dimensión de apoyo social y dimensión doble presencia (conciliación de la vida laboral y familiar/doméstica). Esta situación despierta nuestro interés por conocer dentro del entorno universitario cuál es la respuesta del colectivo docente e investigador a la evaluación de los riesgos psicosociales, pues una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo, es posible desde la organización emprender medidas necesarias para su eliminación o control, con el objeto de aumentar el bienestar y la salud del docente obteniéndose una mejora de la calidad y el rendimiento en el desarrollo de su labor universitaria.

APORTE PERSONAL A SU INVESTIGACIÓN:

Siendo los riesgos psicosociales un factor latente en las organizaciones y en diferentes organismos sociales que se producen por interacciones entre las

condiciones de trabajo, ergonomía, tipo de tareas, relaciones laborales, intergrupales, la presión al cumplir las disposiciones o metas establecidas desencadenando factores de estrés y afectando la salud de los colaboradores, por lo tanto es necesario tomar y establecer medidas preventivas para erradicar estos riesgos, conociendo las situaciones de riesgo psicosocial y su grado de incidencia en el puesto de trabajo.

TÍTULO: “estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud un estudio comparativo”

AUTOR: FRANCOISE CONTRERAS, DAVID BARBOSA, FERNANDO Juárez A, ANA FERNANDA URIBE, CAMILO MEJÍA

AÑO: 2009

ABSTRACT:

El propósito de este estudio fue describir el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo que perciben un grupo de 400 trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, y observar si existen diferencias significativas entre ellas. Para ello se aplicó el ECO, el CFP y el PAT. De acuerdo con los resultados, los participantes presentaron riesgos psicosociales de diversa índole, siendo más relevantes los referidos a las relaciones interpersonales El clima organizacional, aunque no es óptimo, tampoco es adverso. Los dos estilos de liderazgo resultantes en el estudio fueron evidenciados solamente en Bogotá. Se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las variables estudiadas, lo cual podría deberse al efecto de aspectos culturales. Se discuten estos hallazgos.

Palabras clave: Liderazgo, Clima organizacional, Factores de riesgo psicosocial, Bienestar del trabajador, Responsabilidad social empresarial

APORTE PERSONAL A SU INVESTIGACION:

El clima organizacional forma parte de la cultura organizacional, la cual influye en el comportamiento de los colaboradores en la organización, con un inadecuado clima los colaboradores no desempeñan sus tareas eficientemente, siendo de gran importancia una buena dirección en las funciones por lo que el líder juega un papel de gran importancia, y la forma en la que se ejerce un adecuado tipo de liderazgo.

2.2.1. Fundamentación filosófica

La investigación se ubica en el paradigma crítico-propositivo crítico porque nos permite analizar y sustentar en base a temas científicamente estructurados la realidad socio-laboral y propositiva porque busca proponer la mejor propuesta de solución a los datos obtenidos mediante la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa “Almogas cia Ltda.”, ayudando a la comprensión e interpretación de la problemática en su totalidad.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

Las organizaciones deben estar diseñadas como sistemas abiertos, pero sin descuidar en ningún momento sus procesos internos, ya que de una u otra manera son sus interacciones internas las que posibilitan que puedan sobrevivir exitosamente en un medio cada vez más competitivo, Daft (2005).

Por ello la Administración del Talento Humano cobra especial relevancia en un mundo todos los días más globalizado y en el que los aspectos de gestión humana pueden convertirse (y de hecho lo hacen) en factores diferenciadores que posibilitan una organización ser más exitosa que sus competidores. En este sentido, Chiavenato (2002a) describe los diferentes componentes de la Administración del Talento

Humano en la época actual y concluye que la planeación estratégica de la gestión del talento humano es una variable determinante en el éxito organizacional.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

El estrés se deriva de la interacción entre el individuo y el entorno; es una respuesta de adaptación mediada por las diferencias individuales y/o los procesos psicológicos y es consecuencia de alguna acción externa (entorno) o de un acontecimiento que le impone demasiadas demandas psicológicas o físicas, R. E. Nelson, “The Strength of Strong Ties: Social Networks and Intergroup Conflict in Organizations”, Academy of Management Journal, pp. 377-401, (Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones segunda edición Idalberto Chiavenato).

2.2.4. Fundamentación Ontológica

Estudia la naturaleza del ser en cuanto ser, y busca determinar las categorías fundamentales de la existencia y la realidad, así como la manera en que estas se relacionan entre sí.

“En este estudio se resalta los factores psicosociales que perjudican en la interacción de equipos de trabajo, el liderazgo y el clima empresarial influyendo en los comportamientos y actitudes del trabajador en su contexto, afectando en los procesos mentales, generando: estrés, cansancio físico,...problemas personales y laborales”, (Echeverría, 2013, p. 35).

2.3 Fundamentación legal

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR: OBJETIVO NUEVE

GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO EN TODAS SUS FORMAS:

La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores.

“Art. 276.- Exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación.”

9.3. PROFUNDIZAR EL ACCESO A CONDICIONES DIGNAS PARA EL TRABAJO, LA REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LA INFORMALIDAD Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

“Promover políticas y programas que distribuyan de forma más justa la carga de trabajo y que persigan crear más tiempo disponible, para las personas, para las actividades familiares, comunitarias y de recreación”

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

DISPOSICIONES GENERALES

“Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

“Art. 2.- Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional.”

“Art. 5.- Informar e instruir a empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos de trabajo y mejoramiento del medio ambiente.”

DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL.-

“Art. 5.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, tendrá las siguientes funciones generales”

1. Ser miembro nato del Comité Interinstitucional.
2. Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional.
3. Realizar estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral.
4. Promover la formación en todos los niveles de personal técnico en estas materias, particularmente en el perfeccionamiento de prevención de riesgos.
5. Informar e instruir a empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos de trabajo y mejoramiento del medio ambiente.

Art. 9. DEL SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

1. El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional introducirá en sus programas de formación a nivel de aprendizaje, formación de adultos y capacitación de trabajadores, materias de seguridad e higiene ocupacional.
2. Capacitará a sus instructores en materias de seguridad y salud de los trabajadores.
1. El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional introducirá en sus programas de formación a nivel de aprendizaje, formación de adultos y capacitación de trabajadores, materias de seguridad e higiene ocupacional.

2. Capacitará a sus instructores en materias de seguridad y salud de los trabajadores.
3. Efectuará asesoramiento a las empresas para formación de instructores y programación de formación interna. Para el cumplimiento de tales fines solicitará el concurso de la división de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 10.- Todas las demás instituciones del sector público, además de las organizaciones de empresarios y trabajadores, colaborarán en la aplicación del presente Reglamento”

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.- Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.

6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

“Art. 3 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración. La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.”

8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.

9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

11. Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.

12. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

14. Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.

3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

2.4. Categorías Fundamentales

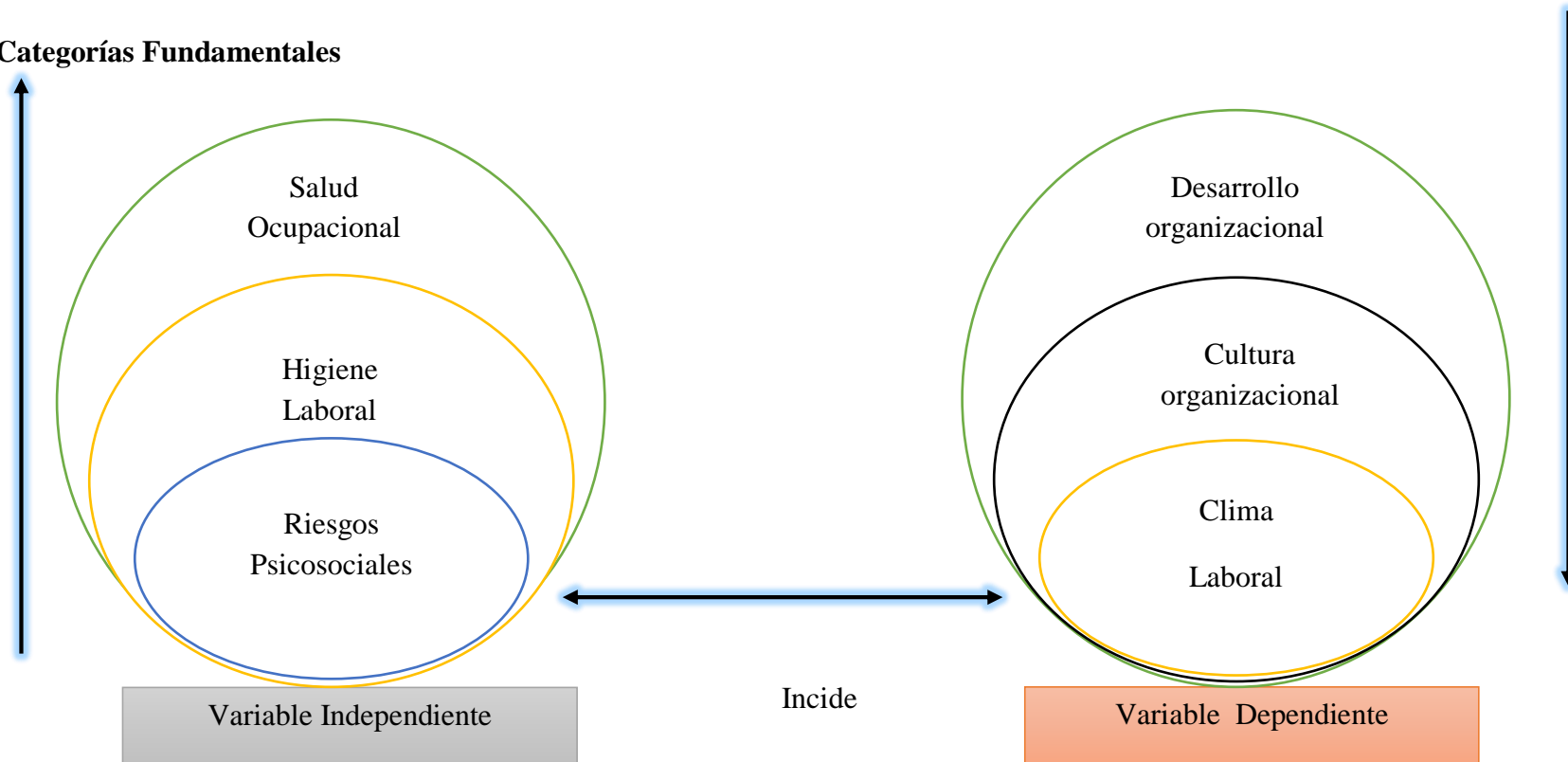
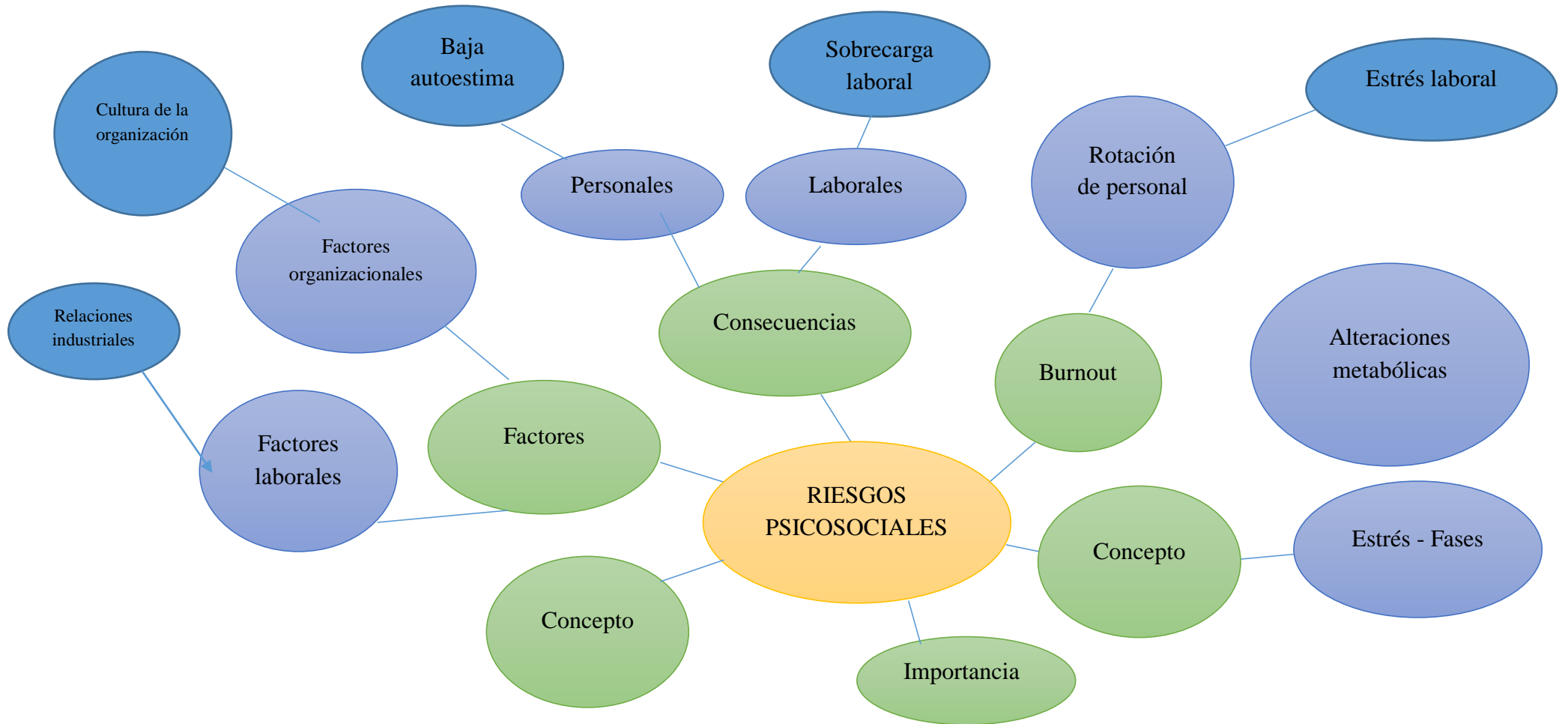
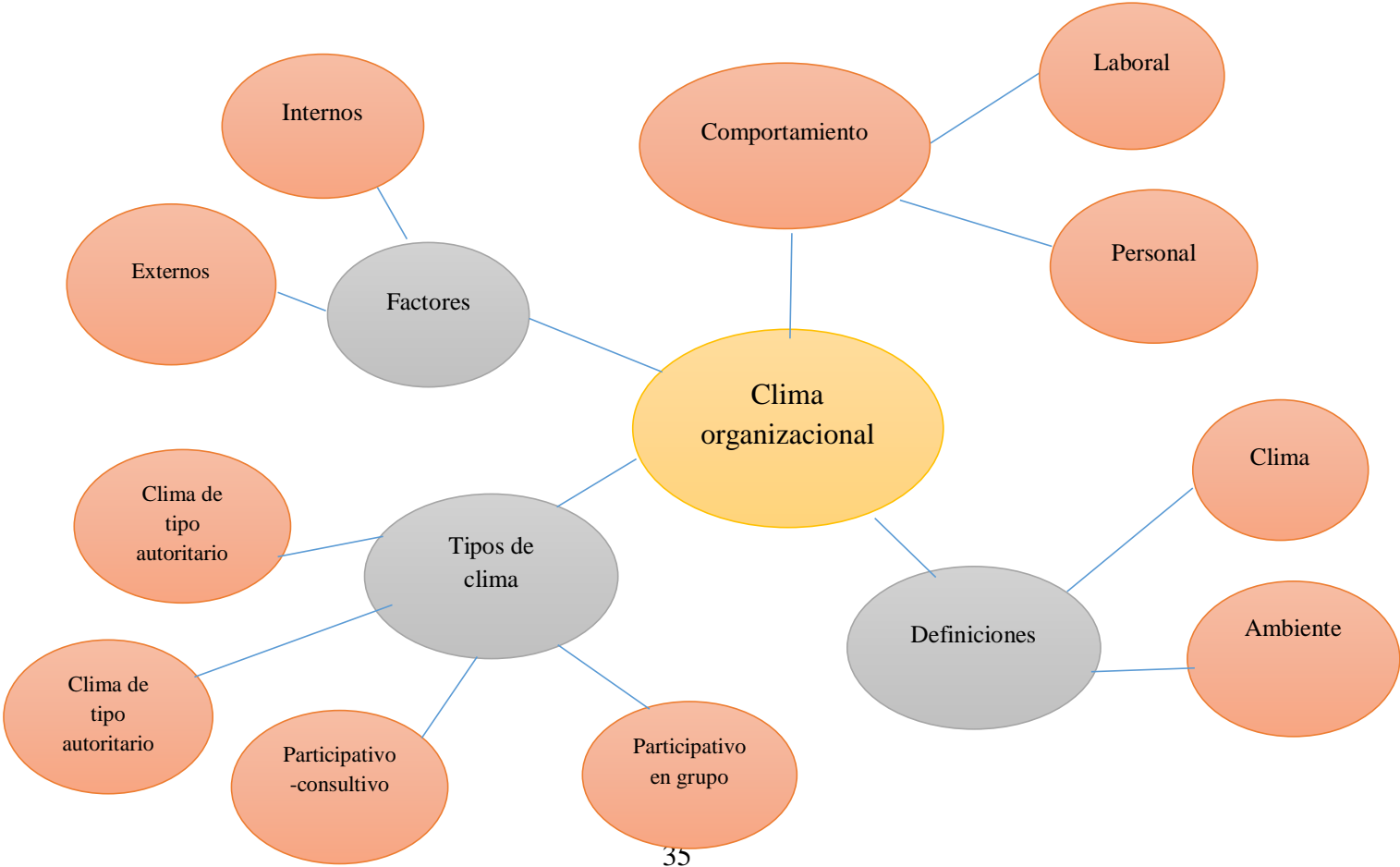


Gráfico No 2 Categorización de Variables
Elaborado por: Erika Alexandra Velasco C

CONSTELACION DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE



CONSTELACION DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE



2.4.1 Marco conceptual

2.4.1.1 Fundamentación teórica de la Variable Independiente

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales requieren de un estudio preventivo que promueva el bienestar del trabajador asegurando el desempeño laboral estable para lograr cumplir con metas planteadas y objetivos esperados.

Según la **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE TRABAJO** (2010) Los riesgos Psicosociales son:

“Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (p. 37)

Definición

Según Fernández (2010) Manifiesta: “Los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud física, psíquica o social de los trabajadores así como la productividades empresaria”.p.15

En otra palabra se entenderá como riesgos psicosociales a toda condición que se encuentre presente en las situaciones laborales dentro de la organización y el entorno, que afecte la salud del colaborador y su desempeño laboral afectando a la productividad de la organización.

Según Cortés (2007), manifiesta: “La psicología social o psicopsicología o podemos definirla como la ciencia que se ocupa del estudio de la conducta interpersonal o interacción humana”. (p. 589)

Factores de Riesgos Psicosociales

*Entre los tipos de riesgos psicosociales menciona los siguientes:
(Fernández, 2008), p.p. 24-38*

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo definen la realización de una tarea o función utilizando los medios adecuados para el cumplimiento de la misma en un ambiente u entorno determinado, estas condiciones influyen en la seguridad y salud del operario tanto física, psíquica como social y en su mayoría afectan al rendimiento y productividad debido a las insuficientes condiciones adecuadas para un buen desempeño. (Fernández, 2008), p.25

Las garantías y derechos concernientes con el cuidado de la salud de los obreros, con especial atención a la protección de confidencialidad y el respeto a la confianza e intimidad en el tratamiento; y las medidas particulares a asumir en correspondencia con condiciones específicas de trabajadores: jóvenes, trabajadoras embarazadas o en período de parto, y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Tipos de factores psicosociales

Según Ricardo Fernández García (2010), Afirma que los factores de riesgo psicosocial se pueden englobarse en cuatro grupos:

Los factores relativos a la tarea, a la adecuación entre el trabajo y la persona. El trabajo ha de tener un sentido para quien lo realiza y ha de estar en consonancia con sus capacidades y expectativas; se incluyen aspectos como la identidad de la tarea, su contenido, el status y las exigencias tanto cualitativas como cuantitativas.

Los factores relativos a relaciones interpersonales. Las buenas relaciones en el trabajo son fuente de satisfacción a la vez que ofrecen recursos para solventar

posibles problemas, presentándose en este caso como posibles moderadoras en situaciones de tensión.

Aspectos organizativos. La estructura organizativa y los procesos formales e informales son factores clave tanto para alcanzar los objetivos de la empresa como por su influencia en la salud y el bienestar de los trabajadores. Aquí suelen incluirse factores tales como la definición de funciones, la comunicación y la participación.

Tiempo de trabajo. Todo aquello que en la prestación laboral recoja de una u otra forma la dimensión temporal, es decir: horarios, pausas durante las jornadas de trabajo, ritmo y prolongación en las actividades.

Consecuencias de los riesgos psicosociales

Estrés en el trabajo

Según (Chiavenato, 2009), “El estrés se refiere al conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de una persona que se derivan de estímulos o elementos de tensión que están presentes en el entorno. Es una condición dinámica que surge cuando una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea”. (p.477).

El estrés laboral no es considerado como una enfermedad, pero cuando se sufre de manera continua e intensa provoca alteraciones tanto en la conducta del individuo como en su salud, generando enfermedades psicosomáticas y psicológicas afectando al rendimiento y desempeño en sus funciones deteriorando a su vez su salud y bienestar laboral, acrecentando el ausentismo empresarial.

Importancia de la identificación de Riesgos Psicosociales

De acuerdo con González, Giachero y Delgado (2012): “La importancia de la evaluación de los riesgos laborales es primordial ya que influyen sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones”.

Es por tanto, que la evaluación de riesgos psicosociales se vuelve un instrumento preventivo muy importante, debido a que la valoración, control e identificación de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial y la organización de las regímenes preventivos oportunos, llevaran a una actividad eficiente de los individuos de la organización, con el fin de una mejor ajuste a la labor a desplegar, a la empresa, al entorno y se explicara en virtud de la empresa: menor ausencia, mejor rendimiento, mayor complacencia, etc.

La importancia del estudio de los factores de riesgo radica en la vigilancia y control sobre los elementos que atenten sobre la salud laboral de los trabajadores, los riesgos en ambiente laboral no solo provienen de factores físicos, sino también resultan de los factores psicosociales que influyen el bienestar y la salud de la persona, en si esta afectación hoy en día es conocida como estrés el cual genera trastornos psicológicos y físicos.

Según Gonzáles (2013): “La importancia de evaluar los riesgos laborales significa reconocer las exposiciones de los trabajadores a factores de riesgo”.

Para ello es infalible adquirir y manejar métodos de evaluación legal, fiable y útil para la caracterización y la toma de medidas de amenazas a factores de riesgo. Para evitar las secuelas que forja la presencia de los factores de riesgo psicosocial, es

oportuno que las organizaciones establezcan un plan de evaluación, prevención e investigación de Factores de riesgo Psicosociales (p. 47).

En conclusión, es importante que en toda organización se evalúe los riesgos laborales los cuales pueden ser físicos o psicológicos, la importancia de los segundos radica en que una afección psicológica afecta el comportamiento de la persona por ende este provocaría el desbalance en la empresa, debido a que el rendimiento del individuo no sería el mismo que cuando se encuentra en condiciones óptimas.

El Estrés Laboral

Es conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

Además de las condiciones presentes en el trabajo que puedan generar un posible riesgo psicosocial, como sería el estrés laboral, es necesario precisar que existen personas, que debido a su patrón de personalidad son más susceptibles de padecerlo. En consecuencia, han surgido nuevas patologías que han ido aumentando en los últimos años, como el workalcoholic (término anglosajón referente a la adicción al trabajo), o karoshi (en Japón se conoce con el nombre de «karoshi» una enfermedad neurovegetativa provocada por la adicción al trabajo y que, en ocasiones, degenera en suicidio).

El estrés es consecuencia de un desequilibrio percibido entre los recursos personales y organizacionales disponibles por el individuo y, por otro, las exigencias de la situación. El estrés siempre va unido a un riesgo percibido en la situación: ya sea

un daño sufrido, ya sea una posible amenaza de daño, o incluso un reto; de lo contrario no existe estrés.

Fases del Estrés

De acuerdo con Hoyo (2004) el cual cita a Selye (1953) indica: “El estrés se representa por tres fases continuas de adaptación del organismo. Las tres fases de la reacción defensiva son: alarma, resistencia y agotamiento”.

Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona instintivamente alistándose para la respuesta, para la acción, tanto para pelear o como para salir del estímulo estresante. En esta fase se acciona el sistema nervioso simpático teniendo como síntomas: sudoración, crecimiento de las pupilas, deshidratación de boca, incremento de las pulsaciones cardíacas, incremento de la presión arterial, rigidez respiratoria y de los músculos, y baja mucosidad gástrica, aumento de la metabolización de la glucosa e incremento de hormonas como la noradrenalina y adrenalina. En el mismo instante se da una aceleración psicológica, creciendo la capacidad de concentración y atención para conservar y focalizar la visualización de la provocación estresante. Esta reacción temporal es de poca duración y no resulta nocivo cuando el organismo dispone de tiempo para recobrase (Hoyo, 2004, pág. 21).

Ante situaciones de estrés, el organismo despliega una sucesión de cambios de carácter físico y psicológico, que lo conllevan para afrontarse a condiciones estresantes. El aparecimiento de estos signos está dado por factores como el ambiente, la persona, el nivel de peligro percibido y el nivel de control del individuo ante el estímulo u otros factores externos.

Fase de resistencia: surge cuando la exhibición a los factores estresores continúa, lo cual es habitual en el trabajo cotidiano, el organismo no puede recuperarse; pero, se conserva reaccionando haciendo frente a la situación. En sí, en esta fase el organismo pretende adaptarse, superar o enfrentar la aparición de los factores que observa como peligro y se genera un desvanecimiento de los síntomas.

Si el estímulo es desmedidamente largo o logra una gran intensidad y el sujeto es inhábil de expulsarlo, superarlo o eliminarlo, se pasa a otra fase que es la de agotamiento (Rodríguez, 2004, pág. 7).

En si en esta fase el organismo trata de vencer la amenaza o se adapta a ella, de esta manera el organismo subsiste. El tiempo de esta fase puede ser prolongado; si se da por un espacio extenso se reconoce como estrés crónico. Por otro lado, si el estrés termina en esta fase, el organismo puede volver a sus condiciones habituales.

Fase de agotamiento: Una exposición excesiva y continua a factores estresantes, la energía de adaptación se disminuye, por lo tanto, el organismo no es competente de conservar un equilibrio y de resistir al ambiente. El sujeto ingresa a un estado que puede concluir en cambios peligrosos (Rodríguez, 2004, pág. 7).

En resumen, en esta fase después de una exhibición prolongada a factores estresantes, el organismo se agota, siendo incapaz de tener un equilibrio y de tolerar el ambiente, y la persona puede concluir con problemas de salud graves.

Consecuencias del estrés Laboral:

El estrés laboral pueden ser un problema grave tanto personal como organizacional.

En el ámbito personal: Salud física: problemas estomacales, endocrinos, respiratorios, musculare, dermatológicos, presión arterial, incremento del ritmo

cardíaco, deshidratación de la boca, dilatación de pupilas, sudoración, escalofríos, insomnio o hipersomnia, tensión muscular, úlceras, alergias, etc. Salud Mental: ansiedad, frustración, depresión, baja autoestima, incapacidad de tomar decisiones irritabilidad, culpa, olvidos habituales, concentración, bloqueo mental, hipersensibilidad. Aspectos Conductuales: adicciones, irritación y enfado, abandono, agresividad. Dimensión Social: desapego, problemas matrimoniales y de noviazgo, amigos, familia y compañeros de labor (Durán, 2010, pág. 79).

En el contorno Organizacional: baja producción, afectando tanto a la calidad como a la cantidad o las dos; falta de colaboración entre colegas, mayor inspección del personal, incremento de cuestiones de cambio de lugar o de puestos de trabajo; aumento de conflictos y quejas, aumento de precios en salud por incapacidad laboral y mayor contratación de servicios y médicos, accidentes y acontecimientos, faltas al trabajo (Durán, 2010, pág. 79).

La Ansiedad

Según Luengo, Araya y Contreras (2014): “La ansiedad es normal en la vida de todo individuo, cuando se presente en niveles pequeños es beneficioso, ya que origina e incrementa la capacidad de reacción. Pero, el incremento de forma desproporcional es perjudicial para la salud”.

Los sujetos logran inclinarse a una salud calamitosa. Además, si esta enfermedad es constante y prolongada el individuo que los padece tiene comportamientos como la gula el excesivo consumo de alcohol, tabaco y drogas los cuales provocan el deterioro de la persona a largo plazo (pág. 2).

La ansiedad es un padecimiento que afecta a muchas personas en niveles normales sirve como un sistema de alerta, pero el incremento excesivo de esta puede provocar daños a la salud del individuo como enfermedades psicológicas y fisiológicas los cuales pueden ser irreversibles.

Según el Ministerio de Sanidad y Consumo (2008): “Entre los problemas de salud mental, los trastornos de ansiedad se asocian con sustanciales niveles de incapacidad”.

Esta disfuncionalidad tiene un impacto considerable en el bienestar personal, en las relaciones sociales y en la productividad en el trabajo, con el agravante de que su alta prevalencia y el curso recurrente o incluso crónico de muchos de ellos, los puede hacer tan inhabilitantes como cualquier otra enfermedad física crónica (pág. 21).

En otras palabras, la ansiedad en niveles altos puede provocar incapacidad al sujeto que se ve afectado por esta, teniendo consecuencias directas en el comportamiento y bienestar de la persona, el padecimiento de esta enfermedad puede causar daños graves al individuo.

Consecuencias de la Ansiedad:

Según Piqueras, Ramos, Martínez y Oblitas (2009): “Las perturbaciones de la ansiedad son todos los desarreglos emocionales que inquietan la conducta de la persona y cuya afeción es la ansiedad”.

Los trastornos de la ansiedad pueden ser:

Pánico: Aparición brusca de un miedo intenso, la cual aparece espontáneamente o por un estímulo, síntomas sudoración, sensación de frío y calor, miedo a morir, temblor, sensación de asfixia, náuseas, mareo, dolor en el pecho, miedo a perder el control.

Fobia: Temores angustiosos a determinadas circunstancias, reales o imaginarios, síntomas, fobia específica (miedo a un objeto o situación determinada), fobia social (miedo a colocarse en una situación vergonzosa en un medio social), agorafobia

(miedo que siente la persona de encontrarse en cualquier situación que pueda provocar un ataque de pánico o de la cual le sea difícil escapar, lo que le hace encerrarse en casa).

Ansiedad generalizada: Aparición progresiva y permanente de síntomas intensos de ansiedad, sin una causa real que los provoque, síntomas, fatiga, inquietud, dificultad para dormir, irritabilidad, tensión muscular.

Obsesivo compulsivo: Obsesiones, que pueden ser ideas o pensamientos que se repiten, y no desaparecen de la mente del individuo, aunque lo intente por todos los medios, síntomas, Cada obsesión lleva asociada una compulsión o conducta que compensa la angustia que provoca.

Estrés postraumático: Aparece en aquellos individuos que se han visto expuestos a un evento traumático que involucra un daño físico o psicológico extremo, síntomas, Pérdida del sueño, irritabilidad, sobresalto, falta de concentración (Piqueras, Ramos, Martínez, & Oblitas, 2009).

Las situaciones de estrés generan una serie de respuestas típicas en los sistemas:

Cognitivo: Pensamientos y sentimientos de preocupación, miedo, inseguridad; es decir, una serie de pensamientos recurrentes que llevan al individuo a un estado de alerta, desasosiego, tensión, falta de concentración; además piensan que los demás intuyen sus problemas.

Fisiológico: Palpitaciones, taquicardia, sequedad de boca, dificultad para tragar, escalofríos, tiritones, sudoración, tensión muscular, respiración agitada y ahogos, molestias de estómago, mareos.

Motor: Dificultad de expresión verbal, bloqueos o tartamudez, movimientos torpes, respuestas de huida, aumento de la conducta de fumar, comer y beber, llanto, movimientos repetitivos de pies y/o manos y conductas poco ajustadas observables por otros.

El Burnout o síndrome del Quemado

La respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Psicosomáticos: Fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.

Conductuales: Absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas.

Emocionales: Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

En ambiente laboral: Descenso de la capacidad de trabajo, detrimento de la calidad de los servicios que se presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

Factores

Factores organizacionales:

- El medio circundante de la organización, es decir sus valores y características. •

Factores circunstanciales como las características tecnológicas, la regulación ecológica requerida para llevar a cabo su función.

- Factores físicos: como la ubicación de la organización, la accesibilidad, el nivel y calidad de vida del entorno.

Factores geográficos. La ubicación geográfica de la organización también influye en la cultura organizacional. Por ejemplo en nuestro país una misma organización con sucursales en diferentes ciudades culturalmente extremas como Guayaquil y Quito, así se trate de una organización fuerte en la ubicación geográfica hace que la cultura organizacional no sea homogénea.

Factores del entorno: Escenario físico: como la comodidad del ambiente de trabajo, las facilidades o beneficios que se le proporcione a los empleados. Por ejemplo: transportación, alimentación, etc.

Cultura Organizacional

Fitzgerald, (2002) define a las organizaciones formales e informales como: “estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos, es decir, la cultura”.

Wilkins and Ouchi, (1983) piensan que: la cultura organizacional hace que los miembros de la organización desarrollen colectividad a través de las experiencias compartidas.

Esta colectividad es lo que les permite luchar por un objetivo o precepto en común guiado hacia la misión de la organización guiada por un líder, siendo estos los que proporcionan las reglas que gobiernan los asuntos cognitivos y afectivos de la colectividad.

Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) indican: “La cultura organizacional es influenciada por el clima organizacional. En base a esta genera los patrones de creencias, valores y conductas participadas por los integrantes de una organización”.

Los integrantes de la organización establecen en gran número su cultura y, por lo tanto, el clima organizacional actúa directamente, porque los pensamientos de los sujetos fijan principalmente los mitos, conductas, valores y creencias que constituyen la cultura de la organización. La cultura en términos generales comprende un método de valores colaborados por la mayoría de los integrantes de una organización que los diferencian de otras (pág. 69).

En otras palabras, la cultura organizacional es un conjunto de tradiciones, valores, supuestos, creencias, políticas y comportamientos fundamentales que se muestran en los mitos, comportamientos, símbolos, y el lenguaje y forma un sistema de referencia repartido para todo que se piensa y se hace en el interior de una organización. Por ser un sistema de referencia, no tiene en cuenta asuntos puntuales, sino que crea las preferencias y prioridades de lo que es deseado por los miembros del organismo.

Clima Organizacional

Martínez (2000) “Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación).”

El clima organizacional se refleja del resultado de la interacción de las actividades que los trabajadores realizan individual y grupalmente, siendo un conjunto de comportamientos que se influyen mutuamente organización – empleados para obtener lo que conocemos como clima laboral dentro de una organización.

De acuerdo con Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) definen que: “El clima organizacional envuelve tratar un conjunto de determinantes y elementos que, en su agrupación, brindan un enfoque completo de la organización. Como componente tiene múltiples dimensiones que concibe el entorno central de la organización. Los determinantes y elementos que se observan con periodicidad son: ambiente físico, características estructurales, ambiente social, características personales, comportamiento organizacional”.

La suma de estos determinantes y elementos conforman el clima de una organización, que es el fruto del conocimiento de estos por sus integrantes. El clima organizacional, efectivamente, es la consecuencia de la relación entre las características de los individuos y de los organismos (pág. 69).

El clima organizacional se origina del pensamiento del humano que vive en entornos dinámicos y complejos, las organizaciones están conformadas de individuos, conjuntos y comunidades que forman conductas varias y que perturban el medio donde se cohabita.

Méndez (2006) indica que: “El inicio del clima organizacional se originó en la sociología; en el cual la definición de la organización centralmente de la teoría de las relaciones humanas destaca la significación del individuo en su ocupación laboral y por su colaboración en el marco social”.

Explica que el clima organizacional es el efecto de la manera como los sujetos forman técnicas de relación social los cuales están acondicionados por un marco de actitudes, creencias y valores, así como igualmente de su entorno central de la empresa (pág. 23).

En resumen, el clima organizacional es un conjunto de elementos que influyen en el comportamiento de las personas que integran la empresa como los factores del marco organizacional los cuales pueden tener secuelas sobre la organización específicamente la satisfacción, productividad, rotación, etc.

Elementos del clima organizacional

- Las características del ambiente laboral forman parte del clima organizacional, las mismas que pueden ser percibidas directa o indirectamente por el personal.
- El clima organizacional influye al comportamiento organizacional.
- Al igual que el clima, las estructuras y el capital humano que forman parte de la organización, engloban un sistema con gran nivel de dinamismo e interdependencia.

Ortega (2013) De acuerdo a la investigación el autor antes citado se basa en las dimensiones propuestas por Litwin y Stinger:

1. Estructura:

Aquí hace alusión a la percepción de las normativas y procedimientos que el personal debe seguir para el cumplimiento de procesos, es decir, la burocracia presente como en todo sistema.

2. Responsabilidad:

Los colaboradores tienen potestad de tomar sus propias decisiones de acuerdo a sus funciones, donde su propio jefe son ellos.

3. Recompensa:

Es la percepción que el personal tiene acerca de las compensaciones económicas por el cumplimiento de sus responsabilidades.

4. Desafío:

La empresa promueve retos que están previamente calculados, para el cumplimiento de metas.

5. Relaciones:

Es la percepción del capital humano acerca del ambiente de compañerismo, ya sea vertical u horizontal de todos quienes forman parte del equipo de trabajo.

6. Cooperación:

Es la reciprocidad prestada entre todos los miembros de la empresa sin importar su nivel de jerarquía.

7. Estándares:

Son los lineamientos con que se gestiona la empresa sobre el rendimiento de sus colaboradores.

8. Conflictos:

La aceptación de opiniones y criterios diferentes y sabiendo hacer frente a los inconvenientes que se presenten.

9. Identidad:

Hace mención al grado de pertenencia que se presenta por parte de los colaboradores para con la empresa, donde los objetivos individuales sean los mismos que los que estipula la organización.

Un buen clima laboral

1. Retroalimentación

Aprendizaje de nueva información relativo a uno mismo, el resto de colaboradores, procesos y sistemas organizacionales.

2. Conciencia de las normas socioculturales cambiantes

La conciencia, así como las actitudes del colaborador adaptarlas a las nuevas normas, donde el cambio es el eje fundamental para el crecimiento.

3. Interacción y comunicación

Hace que la comunicación y la interacción se logren de forma fructuosa para que los resultados que se obtengan sean positivos.

4. Confrontación

Consolida una interacción efectiva donde las diferencias sean conciliadas.

5. Educación

El objetivo es optimizar el conocimiento, las actitudes, las destrezas y habilidades (competencias) del capital humano.

6. Participación

Permitir que su personal se involucre en cuanto a procesos, opiniones, estrategias, solución de inconvenientes y especialmente en la planificación para la consecución de objetivos.

7. Responsabilidad creciente

Dar a conocer la responsabilidad que le confiere a cada uno, la delimitación de su cargo y el análisis del mismo para el mejoramiento del desempeño.

8. Energía y optimismo

El asesoramiento para empoderar al personal por medio de la motivación a través de charlas que incentiven la calidad profesional y personal.

Tandalla (2012) Una organización debe ser un lugar donde se reúnen personas satisfechas y motivadas para lograr los objetivos de una organización.

Hay ocasiones en la que los colaboradores de una institución se desenvuelven en un clima laboral incompatible. El ambiente laboral en muchas empresas es expresado por el tipo de liderazgo, las complicaciones interpersonales del personal y cambios dentro de la organización. Para hacer frente aspectos como los anteriormente mencionados se necesita una comunicación con efectividad, respeto, compromiso común, ambiente de camaradería y donde las expectativas del capital humano estén satisfechas, son algunos de muchos elementos que determinan un ambiente laboral óptimo para desenvolverse, una alta productividad conjuntamente con un alto rendimiento.

Además, se afirma que el clima laboral es la personalidad de una compañía. Asimismo, el clima laboral se forma por medio de una alineación de las características propias de la empresa.

Características

Quispe (2012) Algunas de las características más importantes dentro del ambiente laboral son:

- Las conductas de los trabajadores son modificadas por el clima de la organización donde se desenvuelven.
- Realiza influencia en el compromiso e identificación del personal.
- El personal modifica el clima laboral de la organización y a la vez repercute en su propio comportamiento y actitudes.
- Rotación y ausentismo son problemas que son el detonante de un declive en el clima laboral, por lo que su personal puede sentir insatisfacción. (págs. 34-35)

No queda exento de que el estudio del clima organizacional permite evaluar las conductas y los comportamientos del equipo de trabajo de una organización para crear nuevas oportunidades para su crecimiento institucional.

Beneficios

- Todos conocen sus responsabilidades.
- Todos entienden y saben cuál es el papel que cumplen para el logro de objetivos.
- Los recursos se emplean óptimamente.
- Disponen de información veraz para el cumplimiento de sus tareas.

- Ideas nuevas serán bien recibidas para ponerlas en práctica.
- Potencia sus habilidades.
- Los conflictos se resuelven en menor tiempo.
- La compañía es dúctil y puede responder con premura. (Pág. 11)

Higiene Laboral

La higiene se define como la "parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las enfermedades en consecuencia, para aplicar la higiene en el trabajo se deberá observar, establecer y además, vigilar las condiciones que conlleven y ayuden a conservar y mantener un medio de trabajo lo suficientemente sano, y de esta manera evitar al máximo enfermedades.

La higiene Industrial es un sistema de principios y reglas dedicados al reconocimiento, evaluación y control de factores del ambiente, psicológicos o tensionales de riesgo, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Cuando se habla de higiene industrial, esas actividades se realizan sobre aquellos factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y en ocasiones hasta pueden originar cuadros epidémicos o endémicos.

La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico

y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Salud Ocupacional

Según, la Organización Mundial Salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo; además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo; a la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (OMS, 2011) p.56

La seguridad y salud ocupacional constituye un factor trascendental para el progreso organizacional debiéndose considerar al momento de contratar el personal para brindarles bienestar y salud en sus puestos de trabajo, así como un clima laboral satisfactorio para alcanzar altos nivel de satisfacción y productividad laboral, disminuyendo el ausentismo laboral, inadecuadas relaciones interpersonales y previniendo accidentes de trabajo y enfermedades que afectan al rendimiento de las personas.

Absentismo Ocupacional

Según Vásquez (2013) cita a la Organización Internacional del Trabajo la cual expresa que se entiende por ausentismo a: “La no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”. Y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión” (p. 95).

El absentismo es la ausencia o falta al trabajo ya sea de forma justificada o no, estando fuera de los días de vacaciones, de igual manera también se da este por problemas médicos ya sean estos por molestias físicas, psicológicas, excluyéndose de estas los problemas de fuerza mayor como el embarazo o ir a la cárcel.

El absentismo es un problema característico que sucede en el mundo laboral. No obstante, cuando las ausencias de los obreros sobrepasan ciertas barreras apreciadas como normales se propone una dificultad para la empresa, debido a que se obstaculiza la obtención apropiada de sus fines. También, de acuerdo a los orígenes del absentismo, puede estar revelando inconvenientes para el personal de trabajo, en específico los referentes a su salud, que puede ser afectada por motivo de su tarea laboral (Peiró, Rodríguez, & González, 2008, pág. 19).

El absentismo es sinónimo de ausentismo este se puede dar ya sea por problemas motivacionales, legales, salud, familiares entre otros, en si esta palabra significa faltar a las labores de trabajo, siendo este contraproducente para la organización.

Absentismo Ausente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), “define al ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir”, quedando excluidos los periodos de vacaciones, el embarazo normal y las huelgas”.

Francisco Molinera (2006) en su libro titulado Absentismo Laboral, define el ausentismo como: un acto individual de la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo como consecuencia de una elección entre actividades personales que implica abandono de sus obligaciones (p. 19).

El ausentismo es el no cumplir sus deberes profesionales por parte del trabajador, inexistiendo a la labor, ya estando conocido que no debía faltar, de forma aprobada

o desaprobada o no ejecutando sus actividades voluntariamente o involuntariamente debido a: deberes judiciales, quebrantos en su salud, calamidad doméstica, en el transcurso de las horas de trabajo ya sea todo el día o medio tiempo.

Absentismo Presencial

Según Molina (2005) La permanencia física en el lugar de labor no es suficiente para demostrar el compañerismo y la paga. El disminuir la idea del absentismo presencial a la utilización insensata de las nuevas herramientas tecnológicas restringe el problema, pero no lo elimina. Prácticas como leer periódico, los cafés a cada momento, el salir a fumar, salir a comprar o al bar, son un modelo más de esa “presencia ausente” tan odiada como extensa (p. 1).

El absentismo presencial significa estar presente en el trabajo, pero no laborar las horas por la cual se contrataron este se da por varios problemas que aquejan a los empleados hoy en día las principales causas son: mal uso de las tecnologías (celular, computador, escuchar música, ver televisión, etc.), comidas en horas de trabajo (tomar café, ir al bar, salir a la tienda, etc.), vicios (tabaco, drogas, alcohol), salir por problemas familiares o legales, siendo estos los principales.

Seguridad Organizacional

La seguridad organizacional implica capacitar y motivar de forma adecuada al personal de seguridad y a los empleados, así como garantizar que el personal de seguridad cuente con órdenes escritas que definan sus obligaciones, en particular durante situaciones críticas como incendios, de derrames de materiales peligrosos, de emergencias médicas, de paquetes sospechosos y de violencia laboral. (Robledo, 2009), p. 98.

De acuerdo con el autor la seguridad ocupacional es un método que permite asignar la responsabilidad a un gerente o supervisor de seguridad que se ocupe de prevenir

enfermedades, accidentes y daños; así como reducir los riesgos psicosociales y optimizar el bienestar, la calidad y productividad laboral. Con un correcto entrenamiento para que lo dicho suceda con el fin de proteger la salud e integridad de los miembros de la organización.

Auditorías de Seguridad y Salud Laboral

Los gerentes o supervisores deben participar directamente en las actividades de seguridad, otorgar a los asuntos de seguridad y salud la mayor prioridad en las reuniones y en los programas de producción; asignar un alto rango al personal de seguridad de la empresa e incluir capacitación en seguridad para los nuevos trabajadores. De manera ideal, la seguridad es parte integral del sistema, se involucra en cada habilidad gerencial y forma parte de las responsabilidades cotidianas de todos. (Belch, 2005), p.647

Ante lo mencionado por el autor las auditorías de seguridad y salud laboral son indispensables para la prevención de accidentes y para el fortalecimiento del bienestar laboral; los gerentes de seguridad y salud ocupacional deben preocuparse por delegar correctas funciones con el fin de proteger a sus trabajadores brindándoles una correcta inducción y capacitación para el uso de maquinaria y de esta manera evitar accidentes trágicos que conlleven a conflictos con la organización y el personal involucrado

Higiene Industrial

La higiene industrial implica reconocimiento, evaluación y control, en primer lugar los encargados de la salud y seguridad habrán de identificar probables peligros de exposición, para continuar con una evaluación que determina la gravedad de los riesgos, culminando con el control de los peligros que conlleva a su eliminación o reducción. (Hernández, 2003), p.25

La higiene industrial u ocupacional de acuerdo al autor se compone de tres fases que consisten en reconocer los peligros constantes a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos, mediante encuestas y entrevistas con los empleados, posteriormente se realiza una evaluación determinando la gravedad de los peligros

o riesgos para finalmente ejecutar un control que ayude a provenir o eliminar los riesgos psicosociales.

2.4.2. Variable Dependiente

Desarrollo Organizacional

Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. Asimismo, trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor rendimiento.

El comportamiento organizacional ayuda a que los empresarios observen el comportamiento de los individuos en la organización y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas (Herrera, 2010, págs. 2-6)

Según Manganerhelp (2010)manifiesta: el comportamiento Organizacional es la disciplina que estudia, dentro de las estructuras formales de la empresa, las distintas conductas o comportamientos, de cada individuo, de los grupos que la integran, y de las interrelaciones que se dan entre los mismos; analizando la cultura organizacional con el fin de optimizar los resultados tanto en favor de los individuos como en favor de la organización.

Es importante que los empresarios tengan en mente que el comportamiento organizacional es una herramienta humana que se utiliza para el beneficio de los seres humanos.

Factores Clave Del Comportamiento Organizacional

Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personas, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio.

Personas

En una empresa las personas forman parte del sistema social interno, el cual está formado por individuos y por grupos tanto grandes como pequeños. Hay grupos informales o extraoficiales, así como también formales y oficiales. (Robbins, 2003)

Los grupos humanos son dinámicos pues se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos, que trabajan en una empresa u organización para lograr sus objetivos.

Debe recordarse que las empresas y las organizaciones existen para servir a las personas, en vez de que las personas existan para servir a las organizaciones.

Actualmente la fuerza laboral es muy diversa, lo que significa que los trabajadores tienen una amplia gama de antecedentes educativos talentos y objetivos.

Estructura

Define la relación formal de las funciones de las personas con las organizaciones y empresa. Se requieren diferentes puestos de trabajo para realizar todas las actividades de la empresa. (Robbins, 2003)

En una empresa todas las personas tienen que estar relacionadas de manera estructura-da para que su trabajo se coordine efectivamente; de no existir una estructura esta relación puede ocasionar problemas serios de cooperación, negociación y toma de de-cisiones.

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, sobretudo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina (Chiavenato, 2011).

Comportamiento Organizacional

Concepto

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Gestión de Talento humano

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.

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”.. (Chiavenato, 2011)

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

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.

Metas y objetivos del comportamiento organizacional

Como objetivos y metas del Comportamiento Organizacional Amorós (Navarro, 2007), en su libro Comportamiento Organizacional en busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas indica que son:

- a. Describir: Sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones y estímulos distintos.
- b. Comprender: Por qué las personas se comportan de la forma que lo hacen.
- c. Predecir: El comportamiento futuro de cada uno de los trabajadores.
- d. Controlar: Al menos en parte las actividades en el trabajo. (pág. 36)

Con el primer objetivo describir, al conseguirlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje recíproco respecto del comportamiento humano en el trabajo. Con el segundo objetivo comprender: entienden las causas del porqué de su comportamiento y pueden entre otros lograr explicaciones, mejorar métodos.

Con el tercer objetivo predecir, es consecuencia del primero y el segundo, ya que, al describir y comprender los administradores, directivos, administradores, conocerán del personal, sus habilidades, relaciones intergrupales, obtendrán la

capacidad de predecir cuales empleados son dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo

Factores clave del comportamiento organizacional

Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personas, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio.

Personas:

En una institución las personas forman parte del sistema social interno, el cual está constituido por individuos y por grupos, tanto grandes como pequeños. Hay grupos informales o extraoficiales, así como también formales y oficiales.

En la actualidad la fuerza laboral es muy diversa, lo que significa que la mano de obra tiene una amplia gama de antecedentes pedagógicos, capacidades y objetivos, por ello los empresarios deben estar preparados para situaciones en que algunos elementos desean imponer su propia voluntad y forma de trabajo, olvidando su compromiso con la empresa u objetivos de la misma.

Estructura:

Determina la relación formal de las funciones de las personas con las instituciones o empresa. Se demandan diferentes puestos de trabajo para realizar todas las actividades de la empresa. En las organizaciones todas las personas deben estar relacionadas de manera estructurada para que su trabajo se coordine efectivamente; de no existir una estructura estas relaciones pueden ocasionar problemas serios de cooperación, negociación y toma de decisiones.

Tecnología:

La tecnología aporta los recursos con que laboran las personas e influye en las tareas que realizan, con su ayuda se crean construcciones, se diseñan maquinas, crean procesos de trabajo, etc. La tecnología también afecta de manera significativa las relaciones laborales, siendo así que los trabajadores en una fábrica no se relacionan de la misma manera que los de una oficina.

Entorno:

Todas las empresas se mueven en el contexto de un ambiente interno y otro externo. Ninguna empresa se supera aislada, es parte de un gran sistema que abarca otros elementos, como el gobierno, las familias y otras empresas. (Herrera, Madina, & Naranjo, 2004).

Ninguna empresa puede escapar a la interacción con su ambiente externo. Este afecta las actitudes de las personas y las condiciones de trabajo, además genera competitividad por los recursos y el poder. Es una situación que debe considerarse en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones.

2.5 Hipótesis

Los riesgos psicosociales inciden en el clima laboral de los trabajadores de la Empresa “Almogas cia Ltda.”, en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis**2.6.1. Variable Independiente**

Riesgos Psicosociales

2.6.2. Variable Dependiente

Clima Laboral.

CAPÍTULO III

Metodología de Investigación

3.1 Enfoque

La investigación, se basó en el enfoque crítico-propositivo, su accionar se dirige a recabar información de la fuente y someterla a un análisis estadístico, para determinar la esencia del fenómeno causa-efecto con respaldo en su marco teórico. (Cualitativo, cuantitativo o cuali-cuantitativo)

3.1.1. Enfoque Cualitativo

Porque la información obtenida a través de la observación y el manejo de información es de apoyo en la valoración del marco teórico.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Porque los datos obtenidos se someterán a análisis estadísticos aportando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema.

3.2 Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Modalidad de Campo

La investigación se realizó en el sitio donde se produce el fenómeno en la empresa “Almogas cia Ltda.” para tomar contacto directo con la realidad, de las diferentes falencias que presentan los colaboradores de esta empresa.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

Para reforzar los resultados del análisis con el marco teórico, se obtuvieron datos de libros, manuales, revistas, e internet que constituyeron documentos de información primaria.

3.3 Nivel o tipo de investigación:

3.3.1. Nivel Exploratorio

Se explorara las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Se utilizara la estadística descriptiva para el análisis de los datos así como para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones, basadas en el marco teórico.

3.3.3. Nivel Explicativo

Es investigación explicativa porque se encargara de encontrar el porqué de los hechos mediante la causa – efecto realizando un análisis crítico mediante encuestas a la población enfocándose en la explicación de las variables independiente riesgos ergonómicos, como la de la variable dependiente clima laboral.

3.4 Población y muestra.

La población de la presente investigación estará conformada por la personas que desempeñan su actividades laborales en la empresa “Almogas cia Ltda.” de la

cuidad de Ambato provincia de Tungurahua “que ayudará a identificar la incidencia que tiene los riesgos psicosociales en el clima laboral.

Población

La población y muestra se toma como objeto de estudio a 40 colaboradores, tanto administrativo como operativo que tiene la empresa “almogas cia Ltda.” de la cuidad de Ambato provincia de Tungurahua.

n= muestra

N= población

O= varianza

z= confianza

e=error

Tabla N°1. Población

INSTITUCION	POBLACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALMOGAS CIA LTDA.	Hombres	25	62%
	Mujeres	15	38%
	TOTAL	40	100%

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco C.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

DEFINICION	CATEORIA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Son las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo, y los factores ligados a las condiciones del propio trabajo.</p> <p>(La O.I.T. desde 1986 pág. 3)</p>	<p>Condiciones</p> <p>Necesidades</p> <p>factores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • ergonomía. • Sobrecarga laboral. • Integridad física • Relaciones interpersonales • Bienestar laboral • Factores laborales • Factores psicosociales • Factores organizacionales 	<p>¿Considera Ud. que existe sobrecarga laboral en el puesto del trabajo?</p> <p>¿Cree Ud. que las condiciones ergonómicas en su puesto de trabajo son las adecuadas?</p> <p>¿Se siente satisfecho con las políticas de salud y bienestar laboral dentro de la organización?</p> <p>¿Considera Ud. óptima las relaciones humanas dentro de la organización?</p> <p>¿Piensa Ud. que dentro de la organización se promueve el potencial humano?</p>	<p>Encuesta y cuestionarios a los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.</p>

Cuadro No 1: Operacionalización Variable Independiente
Elaborado por: Erika Alexandra Velasco C

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Clima laboral

DEFINICION	CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.</p> <p>Méndez Álvarez, (2006)</p>	<p>Motivación</p> <p>percepción</p> <p>Actitud</p> <p>Comportamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • intrínseca • extrínseca • idea • representación mental • comprensión • positiva • negativa • asertiva • laboral • social • personal 	<p>¿Considera usted que se siente motivado en sus actividades dentro de la organización?</p> <p>¿La percepción del ambiente de trabajo es siempre positiva?</p> <p>¿Ha sentido últimamente cambios actitudinales, cognitivos, conductuales o sociales, de usted y de sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Cree usted que el clima laboral incide en su desempeño?</p> <p>¿Cree que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que exista un buen clima laboral?</p>	<p>Encuesta Y cuestionarios a los colaboradores de la empresa “Almogas cia Ltda.”</p>

Cuadro No 2 Operacionalización Variable Dependiente
Elaborado por: Erika Alexandra Velasco

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se utilizó como técnica la encuesta como instrumento el cuestionario estructurado para la recolección de información, dirigido a los colaboradores del área administrativa y del área operativa por escrito con preguntas cerradas que se enfocarán en hechos o aspectos relacionados con la temática de los riesgos psicosociales y el clima laboral.

3.6.1 Técnica Encuesta

3.6.2. Instrumentos Cuestionario

El mayor instrumento de utilización es el cuestionario aplicado al personal de la empresa Almogas CIA LTDA, elaborado con preguntas cerradas, con el objetivo de tener información clara, precisa, siendo empleada en el análisis e interpretación de datos, sirviendo de apoyo en las conclusiones y recomendaciones.

3.6.3. Validez y Confiabilidad

La validez y confiabilidad del instrumento de investigación se lo hizo con la asesoría del tutor, quien empleo sus conocimientos y observaciones para su corrección y posterior aplicación.

3.7. Plan para la Recolección de la Información

Cuadro N°3. Plan de recolección de Información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
<p>¿Para Qué?</p>	<p>Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa en el área administrativa y operativa.</p> <p>Identificar los principales riesgos psicosociales y de manera afectan a los trabajadores de la Empresa “Almogas cia Ltda.”, en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.</p> <p>Analizar qué tipo de clima laboral existe en la empresa “Almogas cia Ltda.” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.</p> <p>Estructurar un informe que detalle la relación entre la variable independiente Riesgos Psicosociales, y la variable dependiente clima laboral en la empresa “Almogas cia Ltda.” de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.</p>
<p>¿A quiénes?</p>	<p>A los colaboradores de la Empresa Almogas cia Ltda. De la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua</p>
<p>¿Sobre qué aspectos?</p>	<p>Estrés laboral, burnout, clima organizacional, trabajo en equipo, ergonomía, relaciones interpersonales, intergrupales</p>
<p>¿Quién va a recolectar?</p>	<p>La investigadora</p>
<p>¿A quiénes?</p>	<p>A 30 colaboradores</p>
<p>¿Cuándo?</p>	<p>Octubre 2016 - Marzo2017</p>
<p>¿Lugar?</p>	<p>Área administrativa y operativa</p>
<p>¿Cuántas veces?</p>	<p>Una vez</p>
<p>¿Técnicas de recolección?</p>	<p>Encuesta</p>

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco C.

3.7.1. Análisis e Interpretación de Resultados

- análisis de los resultados estadísticos, en base a los objetivos planteados.
- Interpretación de los resultados, mediante el apoyo del marco teórico
- Planteamiento de Conclusiones y Recomendaciones

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa “Almogas CIA LTDA”

Pregunta N°1.- ¿Conoce Ud. cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores?

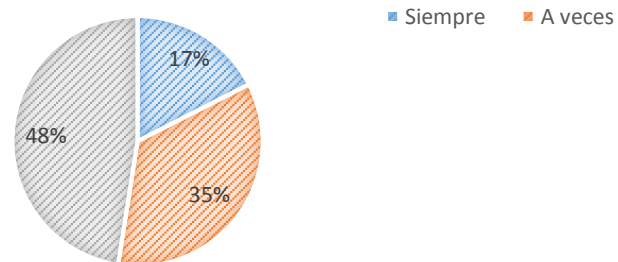
Tabla N °2: Resultado pregunta °1 Riesgos Psicosociales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	17%
A veces	14	35%
Nunca	19	48%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogas cia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Curillo

Grafico N°.1: Pregunta N° 1



Análisis: Del 100% de los encuestados el 48% consideran no tener conocimiento de cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores, y un 35% que tiene un poco de conocimiento de cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores, y el 17% no poseen ningún conocimiento acerca del tema.

Interpretación: Se puede analizar que la mayoría de los trabajadores de la empresa desconoce cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores, la otra parte tiene un conocimiento mínimo y lo restante no tienen ningún conocimiento, dicho desconocimiento incide en la salud laboral de los mismos.

Pregunta N°2.- ¿Considera Ud. que es importante conocer los factores que generan los riesgos psicosociales?

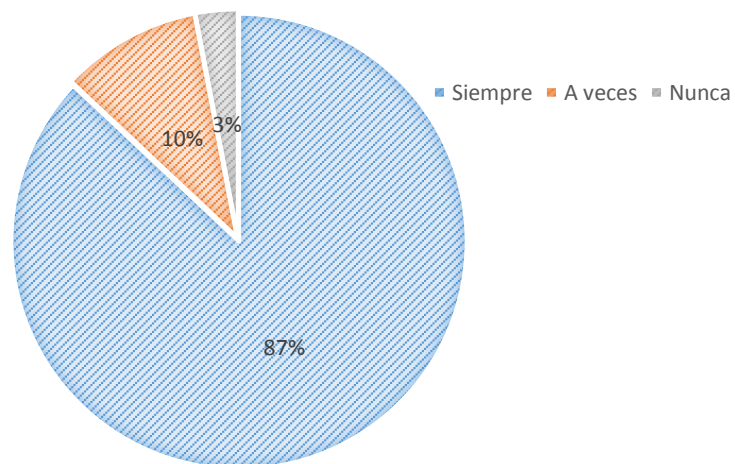
Tabla 3°: Resultado pregunta °2 factores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	35	87%
A veces	4	10%
Nunca	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogas cia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo

Grafico N°2: Porcentualizacion pregunta N° 2



Análisis: del 100% de los encuestados, el 87% considera que es importante conocer los factores que generan los riesgos psicosociales, un 10% considera que es un poco importante y un 3% cree que es nada importante.

Interpretación: la mayor parte de los colaboradores considera que es importante conocer los factores que generan los riesgos psicosociales, ya que al conocer los mismos, los colaboradores pueden prevenirlos.

Pregunta N°3.- ¿En la institución le han proporcionado charlas o capacitaciones referentes a los riesgos psicosociales?

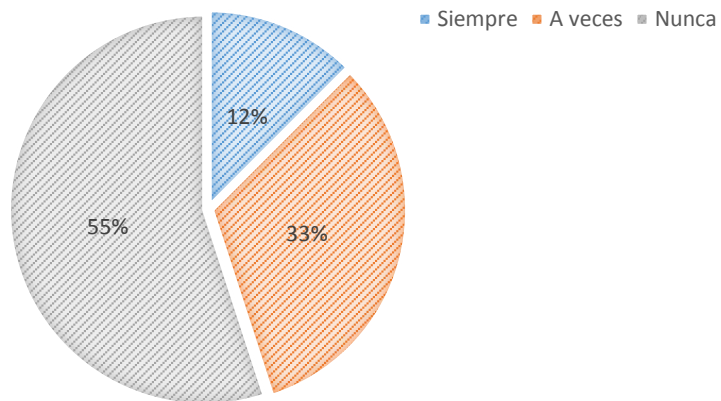
Tabla N° 4: Resultado pregunta °3 charlas o capacitaciones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	12%
A veces	13	33%
Nunca	22	55%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogas cia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo

Grafico N°3: Porcentualización pregunta N° 3



Análisis: del 100% de los trabajadores el 55% opina que en la institución no se les han proporcionado charlas o capacitaciones referentes a los riesgos psicosociales, el 33% considera que les han proporcionado algo referente al tema, y el 12% no han recibido ninguna capacitación charlas o capacitaciones referentes a los riesgos psicosociales

Interpretación: un poco más de la mitad de los trabajadores no han recibido charlas o capacitaciones respecto a los riesgos psicosociales, pero existe una parte considerable que ha recibido un poco de conocimiento, otra parte pequeña de los colaboradores si han recibido capacitaciones respecto al tema, siendo el desconocimiento alto repercute el desempeño y a la salud laboral de los mismos.

Pregunta N°4.- ¿Cree Ud. que las relaciones interpersonales inciden en un óptimo clima laboral?

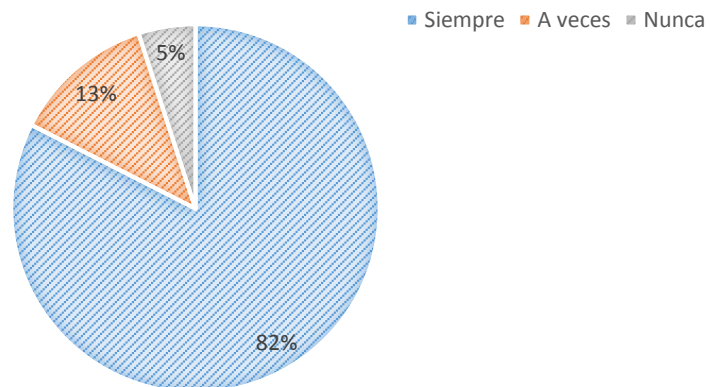
Tabla N °5: Resultado pregunta °4 relaciones interpersonales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	33	82%
A veces	5	13%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogacia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo

Grafico N°4: Porcentualizacion pregunta N° 4



Análisis: del 100% de los colaboradores el 82% manifiesta que las relaciones interpersonales inciden en un óptimo clima laboral, el 13% de los colaboradores piensa que incide de cierta forma, y un 5% considera que no incide de ninguna manera las relaciones interpersonales en el clima laboral dentro de la organización.

Interpretación: la gran mayoría de los colaboradores considera que las relaciones interpersonales inciden en el óptimo clima laboral, puesto que la manera en que los mismos se relacionan con sus compañeros influye al realizar sus tareas, trabajo en equipo, existe una pequeña parte que piensa que no influye de ninguna manera dependiendo de la personalidad de cada colaborador y de la forma de relacionarse con los demás.

Pregunta N°5: ¿Se siente satisfecho con las políticas de salud y bienestar laboral dentro de la organización?

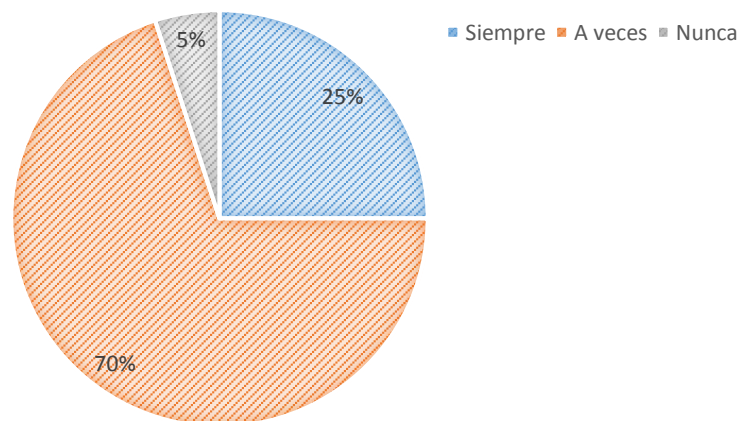
Tabla N°6: Resultado pregunta °5 salud y bienestar laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	25%
A veces	28	70%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo

Grafico N°5: Porcentualizacion pregunta N° 5



Análisis: del 100% de los encuestados; el 70% de los colaboradores se siente poco satisfecho con las políticas de salud y bienestar laboral dentro organización, el 25% se siente satisfecho, y un 5% no se siente satisfecho con las mismas.

Interpretación: Es notable que la mayoría de los colaboradores siente poca satisfacción en cuanto a las políticas de salud y bienestar laboral dentro organización, lo que da a notar que tal vez no cuentan con un seguro laboral, o un departamento médico, o equipamiento industrial o el ambiente percibido sea malo, la otra parte tiene poca satisfacción, al no tener una satisfacción respecto a su bienestar los colaboradores no se comprometen ni con la organización ni con su trabajo.

Pregunta N°6.- ¿Considera Ud. que dentro de la organización existen riesgos psicosociales?

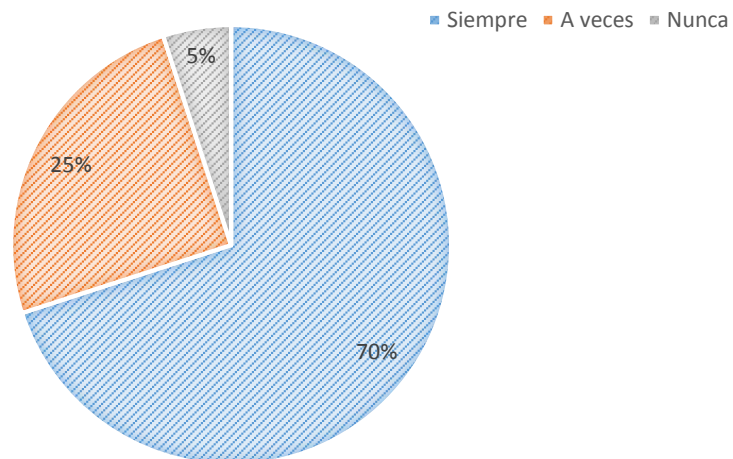
Tabla N°7: Resultado pregunta °6 riesgos psicosociales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	28	70%
A veces	10	25%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo.

Grafico N°6: Porcentualizacion pregunta N° 6



Análisis: del 100% de los encuestados; un 70% afirma que dentro de la organización existen riesgos psicosociales, el 25% cree que a veces existen riesgos psicosociales, y un 5% considera que no, que dentro de la organización no existen riesgos psicosociales.

Interpretación: la mayor parte de los colaboradores encuestados consideran que en la organización si existen riesgos psicosociales, porque en ocasiones su carga laboral es más fuerte, y esto desencadena estrés y de la misma forma desarrollan más enfermedades laborales, la cantidad que considera que no existen riesgos psicosociales es mínima.

Pregunta N°7.- ¿La percepción del ambiente de trabajo es siempre positiva?

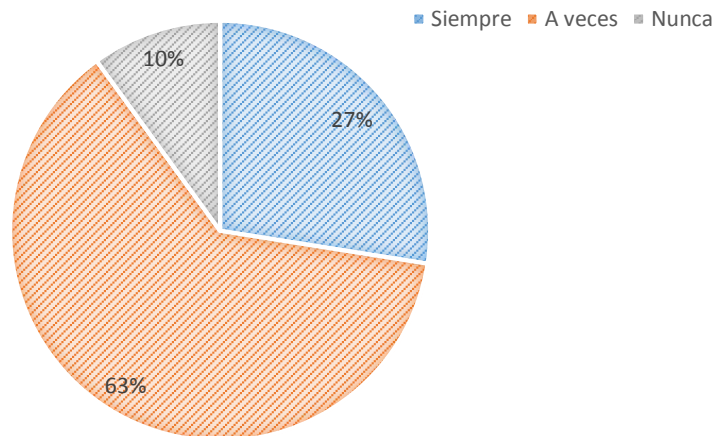
Tabla N °8: Resultado pregunta °7 ambiente de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	27%
A veces	25	63%
Nunca	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo.

Grafico N°7: Porcentualizacion pregunta N° 7



Análisis: del 100% de colaboradores encuestados el 63% considera que a veces la percepción del ambiente de trabajo es positiva, el 27% lo percibe de forma positiva siempre, y el 10% cree que la percepción del ambiente de trabajo nunca es positiva

Interpretación: más de la mitad de los colaboradores encuestados perciben el ambiente de trabajo de manera positiva solo a veces, porque las relaciones interpersonales, intergrupales pueden ser escasas o nulas, o el ambiente físico, todo esto incide directamente en la satisfacción laboral, sin embargo existe trabajadores que perciben siempre positivo el ambiente de trabajo, porque ellos pueden estar satisfechos con su labor asignado o tienen relaciones intergrupales excelentes.

Pregunta N°8.- ¿Ha sentido últimamente cambios actitudinales, conductuales o sociales, de usted y de sus compañeros de trabajo?

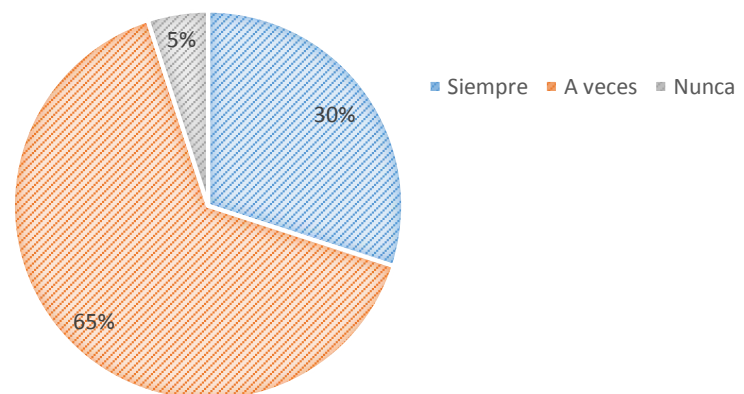
Tabla N°9: Resultado pregunta °8 cambios actitudinales, conductuales o sociales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	30%
A veces	26	65%
Nunca	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo

Grafico N°8: Porcentualizacion pregunta N° 8



Análisis: del 100% de los colaboradores encuestados el 65% a veces ha sentido cambios actitudinales, conductuales o sociales, de ellos y de sus compañeros de trabajo, el 30% siempre siente cambios actitudinales, conductuales o sociales, de ellos y de sus compañeros de trabajo, y un 5% nunca ha sentido cambios de ningún tipo.

Interpretación: la mayor parte de los colaboradores encuestados a veces ha sentido cambios actitudinales, conductuales o sociales, de ellos y de sus compañeros de trabajo, lo que repercute en su estado emocional personal, laboral. También existe un porcentaje que siempre siente esos cambios, ya que a veces el estrés laboral incide en la parte emocional de los colaboradores.

Pregunta N°9.- ¿Cree usted que el clima laboral incide en su desempeño laboral?

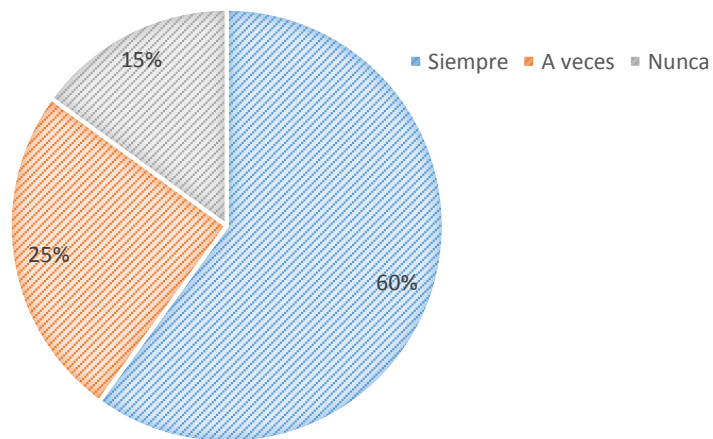
Tabla N°10: Resultado pregunta °9 clima laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	24	60%
A veces	10	25%
Nunca	6	15%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo

Grafico N°9: Porcentualizacion pregunta N° 9



Análisis: del 100% de los colaboradores encuestados; el 60% considera que el clima laboral siempre incide en su desempeño laboral, el 25% piensa que a veces el clima laboral incide en su desempeño laboral, y un 15% cree que el clima laboral nunca incide en el desempeño laboral.

Interpretación: más de la mitad de los colaboradores encuestados afirman que el clima laboral incide siempre en su desempeño laboral, estando los mismos en condiciones desfavorables en su puesto de trabajo, porque una percepción mala del ambiente en el que se desenvuelve el colaborador afecta al momento de realizar sus tareas.

Pregunta N°10.- ¿Cree que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que exista un buen clima laboral?

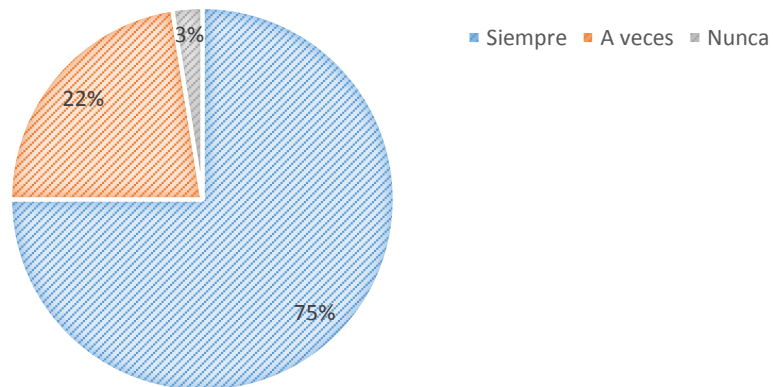
Tabla N °11: Resultado pregunta °10 comportamientos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	30	75%
A veces	9	23%
Nunca	1	2%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco Currillo

Grafico N°10: Porcentualización pregunta N° 10



Análisis: del 100% de los colaboradores encuestados; el 75% manifiestan que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que siempre exista un buen clima laboral, mientras el 22% cree que a veces el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que exista un buen clima laboral, y un 3% considera que no, que nunca el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que exista un buen clima laboral.

Interpretación: la mayor parte de los colaboradores encuestados afirman que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que siempre exista un buen clima laboral, porque cuando existen riñas entre los mismos el trabajo en grupo se dificulta, el resto de los encuestados no es un factor importante ya que su personalidad es diferente, y son más apáticos, y el clima laboral se vuelve tenso.

4.2. Verificación de la Hipótesis

4.3. Modelo Lógico

4.3.1. Hipótesis Nula

H0: Los Riesgos Psicosociales NO inciden en el Clima Laboral de la Empresa
Almogas CIA LTDA.

4.3.2. Hipótesis Alternativa

H1: Los Riesgos Psicosociales SI inciden en el Clima Laboral de la Empresa
Almogas CIA LTDA.

4.4. Modelo Matemático

H0: $O = E$

H1: $O \neq E$

Para aplicar a la distribución se ajusta a la curva normal, mediante la técnica del

chicadrado, aplicaremos la siguiente formula: $x^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$

Donde:

$x^2 =$ Ch cuadrado

O= frecuencia observada

E= frecuencia esperada

\sum = sumatoria

Criterio: Rechace la hipótesis nula si $x^2 \geq x^2_{1-\alpha}$, donde x^2 es el valor de chi cuadrado, y $x^2_{1-\alpha}$ es el chi teórico de la tabla el mismo que se lo obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0.05)

4.5. Modelo Estadístico

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

4.5.1. Nivel de Significación, Grados de Libertad, Decisión

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de Libertad

Para el cálculo de grados de libertad se estableció un número de columnas y filas.

$$GL = (F-1) (C - 1)$$

Donde:

GL= grados de libertad

C= columna de la tabla

F= fila de la tabla

$$GL = (3-1) (3-1)$$

$$GL = (2) (2)$$

$$GL = 4$$

Donde Chi cuadrado es: 9.48

4.5.2 DISTRIBUCION CHI CUADRADO χ^2

Tabla N°12. Distribución Chi Cuadrado

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco C.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6434	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4540
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4662	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9404	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4355	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7890	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7545	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8638	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361

Recolección de Datos y Cálculos Estadísticos

PREGUNTAS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SUBTOTAL
Pregunta N°1.- ¿Conoce Ud. cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores?	7	14	19	40
Pregunta N°4.- ¿cree Ud. que las relaciones interpersonales inciden en un óptimo clima laboral?	33	5	2	40
Pregunta N°9.- ¿Cree usted que el clima laboral incide en su desempeño laboral?	24	10	6	40
Pregunta N°10.- ¿Cree que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que exista un buen clima laboral?	30	9	1	40
TOTAL	94	38	28	160

Fuente: Encuesta

Encuesta: Erika Alexandra Velasco C.

Frecuencia Esperada

Tabla N°13: Frecuencia Esperada

PREGUNTAS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SUBTOTAL
Pregunta N°1.- ¿Conoce Ud. cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores?	23,50	9,50	7	40
Pregunta N°4.- ¿cree Ud. que las relaciones interpersonales inciden en un óptimo clima laboral?	23,50	9,50	7	40
Pregunta N°9.- ¿Cree usted que el clima laboral incide en su desempeño laboral?	23,50	9,50	7	40
Pregunta N°10.- ¿Cree que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que exista un buen clima laboral?	23,50	9,50	7	40
TOTAL	94	38	28	160

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco C.

4.5.3 Calculo del Chi Cuadrado X_c^2

Tabla N° 14: Calculo del X_c^2

FO	FE	FO - FE	(O - E) 2	(FO - FE) 2/E
7	23,5	-16,5	272,25	11,59
14	9,5	4,5	20,25	2,13
19	7	12	144	20,57
33	23,5	9,5	90,25	3,84
5	9,5	-4,5	20,25	2,13
2	7	-5	25	3,57
24	23,5	0,5	0,25	0,01
10	9,5	0,5	0,25	0,02
6	7	-1	1	0,14
30	23,5	6,5	42,25	1,78
9	9,5	-0,5	0,25	0,02
1	7	-6	36	5,14
160	160	X_c^2		50,98

Elaborado por: Erika Alexandra Velasco C

Comparar los Valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 50,98

Valor de la tabla: 9,4877

Es decir:

Chi cuadrado Real: 50,98

Chi cuadrado teórico: 9,4877

4.6. Comprobación de la hipótesis

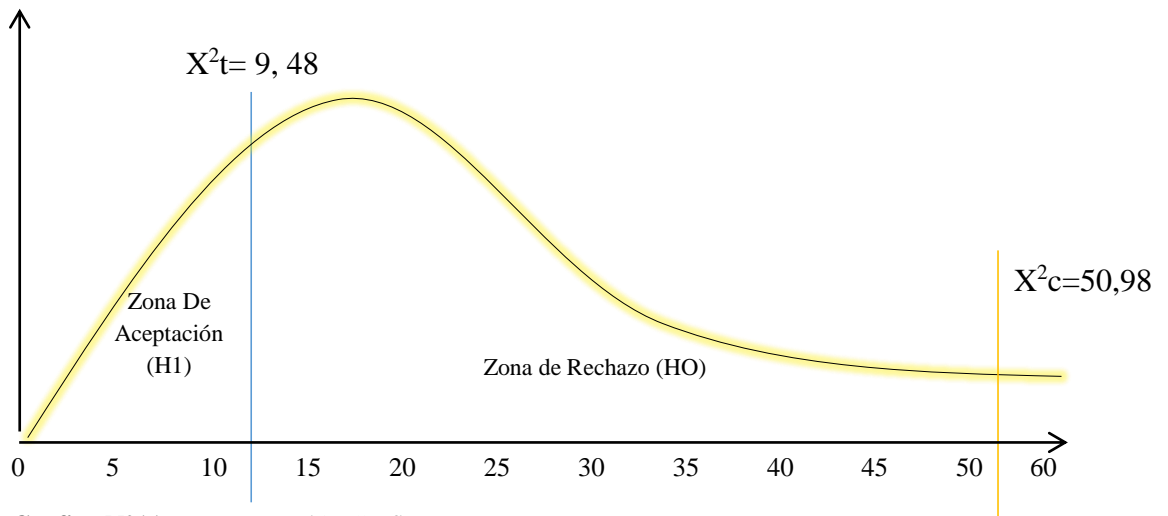


Gráfico N°11: Representación Gráfica
Elaborado por: Erika Alexandra Velasco.

Decisión Final:

Para cuatro grados de libertad y un nivel de confiabilidad de 95% la X^2_c es de 9,4877, encontrándose fuera de la zona de aceptación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

El valor del Chi Cuadrado es de 50,98, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa (H_1); “Los Riesgos Psicosociales y el Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Almogascia Ltda.” De la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Es evidente que en la empresa “Almogas cia Ltda.” existe un alto índice de desconocimiento acerca de los efectos que causan los riesgos psicosociales y como están influyendo en el clima laboral, concluyendo que los riesgos psicosociales existentes son: estrés laboral, sobrecarga laboral, inadecuadas relaciones interpersonales, desmotivación.
- Se observa que al no contar con un seguimiento acerca del historial médico, psicológico, y el nivel de desempeño que ha tenido el colaborador, no hay una estadística que permita identificar factores de riesgo psicosocial existentes y menos aún los presentados en el último periodo, siendo los colaboradores especialmente los hombres presentando cansancio físico y mental.
- Se observa que no se ha identificado con precisión los factores que están afectando al adecuado clima laboral de los colaboradores, siendo desapercibidos por la inexistencia de ayuda profesional, sobrecarga laboral, influyendo al momento de desempeñarse en su área de trabajo
- Se concluye que en la organización no existe capacitaciones acerca de los riesgos psicosociales, sobre el mismo hay un escaso conocimiento y el clima laboral es desapercibido.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda incrementar las capacitaciones acerca de los Riesgos Psicosociales y su prevención, incrementando actividades que permitan conocer los diferentes tipos de enfermedades profesionales existentes y como identificarlas, dicho desconocimiento con el tiempo inciden en la salud laboral del colaborador, y en sus relaciones interpersonales siendo estos el principal capital de la organización, generando productividad.
- Aplicar periódicamente evaluaciones médicas, psicológicas y de desempeño laboral, que permitan identificar los riesgos psicosociales aún existentes en la organización que están afectando el desempeño laboral generado por un inadecuado clima organizacional, siendo un obstáculo para el cumplimiento de metas y objetivos personales y laborales.
- Erradicar los factores que estén influyendo en el adecuado clima laboral de los colaboradores, siendo el estrés laboral un factor que afecta el clima laboral, incidiendo en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, creando actividades en las que el colaborador pueda interactuar en grupo el colaborador se sentirá motivado.
- Elaborar un artículo académico donde se pueda sustentar la investigación de los riesgos psicosociales y el clima laboral de los colaboradores de la empresa “Almogas cia Ltda., determinando las diferentes estrategias de prevención que permitan un alta Productividad en la Organización, eliminando al Absentismo, y la rotación de personal.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

ARTICULO ACADEMICO

Port

TEMA:

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL”

Autor: Erika Velasco

AMBATO – ECUADOR

2017

ARTICULO ACADEMICO

*Universidad técnica de
Ambato
Facultad de ciencias
humanas y de la educación
Carrera de Psicología
Industrial*

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL”

Erika Alexandra Velasco Curillo

Ing. Mg. Ricardo Morales

Erylove65@hotmail.es

Octubre 2016 - Marzo 2017

I.RESUMEN

La presente investigación está enfocada en determinar la incidencia de los riesgos psicosociales y el clima laboral de los colaboradores de la empresa Almogas CIA LTDA, en mejora de su calidad de vida, siendo el desconocimiento un factor influyente en el clima laboral, incidiendo en el desempeño laboral, generando inadecuados comportamientos organizacionales, y escasas relaciones interpersonales, siendo inexistentes las capacitaciones para el conocimiento y prevención acerca de los Riesgos Psicosociales y las enfermedades de riesgo que causan, siendo, no existiendo conocimiento preciso de datos de colaboradores víctimas de estrés laboral, escasa motivación, o de una inadecuada percepción del clima y cultura organizacional, para el cumplimiento de los objetivos planteados, se desarrolló un tipo de estudio Cualitativo- Cuantitativo, campo, bibliográfico, descriptivo, la muestra es de 40 colaboradores, el índice de Riesgos Psicosociales en la organización es alto y ha pasado desapercibido, generando un nivel de rotación de personal, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la encuesta en base al uso de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas, afirmando que los Riesgos Psicosociales influyen en el clima y la cultura por lo tanto, se concluye proponer capacitaciones semestrales sobre identificación y prevención sobre los Riesgos Psicosociales.

Palabras Claves: Riesgos psicosociales, cultura organizacional, comportamiento organizacional, clima laboral, motivación.

ARTICULO ACADEMICO

*Universidad técnica de Ambato
Facultad de ciencias humanas y
de la educación
Carrera de Psicología
Industrial*

“PSYCHOLOGICAL RISKS AND CLIMATE WORK”

Erika Alexandra Velasco Curillo

Ing. Mg. Ricardo Morales

Erylove65@hotmail.es

Octubre 2016 - Marzo 2017

II. ABSTRACT

This research is focused on determining the incidence of psychosocial risks and the working environment of the employees of the company Almogas CIA LTDA, In improving their quality of life, ignorance be an influential factor in the work environment, focusing on the job performance, generating inadequate organizational behavior, and few interpersonal relationships, being nonexistent training for awareness and prevention about psychosocial risks and disease risk causing being, there are no precise knowledge of data victims partners work stress, poor motivation, or inadequate perception of organizational climate and culture, for the fulfillment of the objectives, developed a type of study qualitative-quantitative field, bibliographic, descriptive, the sample is 40 employees, the rate of Psychosocial Risks in the organization is high and has gone unnoticed, creating a level of turnover, data collection was performed by applying the survey based on the use of a structured closed questions questionnaire, stating that psychosocial risks influence Work climate, therefore, it is concluded propose semiannual training on identification and prevention of psychosocial risks to company employees Almogas cia Ltda.

Keywords: Psychosocial risks, organizational culture, organizational behavior, work environment, motivation.

III. INTRODUCCION

Considerando al colaborador desde un punto de vista Psicológico como un ser social que tiene necesidad de relacionarse con otros individuos, es importante contar con una salud física y mental óptima siendo importante para que exista una buena interacción social desarrollando un clima adecuado para que se desarrolle la comunicación activa, las diferentes teorías afirman que el entorno influye de manera notable en el desempeño laboral y personal, mejorando la productividad, destacándose “Los Riesgos Psicosociales y el Clima Laboral”.

A nivel organizacional, con la era tecnológica han sido varias organizaciones que han tomado relevancia a la aparición de los Riesgos Psicosociales, siendo objeto de estudio de autores como (Leka, 2010), (Houdmont, 2010), (Näswall, 2008) Näswall, Hellgren, Sverke, (2008), Roozeboom, Houtman y (Van den Bosch, 2008) , Martínez Plaza, 2007), entre otros.

De acuerdo con lo ya expresado en el párrafo anterior, estos autores coinciden en que los Riesgos Psicosociales si influyen el Clima Laboral, confirmando la hipótesis ya planteada, determinando que ciertos factores de riesgo psicosocial como; contenido de trabajo, sobrecarga laboral, cultura organizacional, rotación de personal, siendo factores de riesgo que afectan a la salud laboral, el exceso de trabajo y la presión que ejerce cierto tipo de trabajo sobre la persona, también los problemas familiares, desencadenando estrés laboral incidiendo en un adecuado clima laboral.

El ambiente percibido por los miembros de una organización se entiende como Clima Organizacional, influyendo directamente en las motivaciones de los colaboradores de una organización siendo objeto de estudio de diferentes autores como: Bauman, Z. (2012), Alcántar, V. M., Maldonado, S., & Arcos, J. (2012), Méndez, R (2008), Palma, Abovsky, et al. (2012) (Lisbona, 2008) y “La comunicación y el grado de satisfacción en las relaciones interpersonales, Robbins, S. &. (2013). (Paule, 2011)

En base a la investigación anterior el Clima Organizacional permite desarrollarse al colaborador, sintiéndose motivado, saliendo de su zona de confort y adaptándose a nuevas situaciones, satisfaciendo sus necesidades individuales mejorando la

productividad, y las relaciones interpersonales, una persona al percibir un clima laboral satisfactorio incrementa su autoestima, reflejando en como él se siente y el trato con los demás.

Cada organización es un mundo aparte, por lo tanto, cada una tiene sus propias características que las hacen únicas, comportamientos, creencias, valores, que los siguientes autores coinciden y han analizado la cultura organizacional como: Chiavenato, (II edición (chiavenato, 2010)), (Chiviera, 2009), Antonorsi, M. (2012), Delgado, H. C. (2011), Stephen, P. (2010).

Tomando como base los conceptos investigados por los autores, la cultura organizacional tiene rasgos únicos que son pilares para su identidad cultural, el contexto cultural organizacional es fundamental para entender el comportamiento organizacional de las personas. Todos los seres humanos desde que nacen van desarrollando elementos culturales de la familia, sociedad, entre otros, fundamentando la cultura entre valores morales y hábitos adquiridos y compartidos, costumbre trasladando las generaciones antiguas a las nuevas generaciones.

Siendo el comportamiento organizacional un estudio enfocado directamente a las organizaciones por administradores y teóricos, enfocando su estudio en el comportamiento organizacional derivado por diferentes factores que influyen en él, siendo objeto de estudio por diferentes teorías como: (chiavenato, comportamiento organizacional, pág. 2009), (Alles, 2006), Arancibia, M. J. (2016), MDC, G. (2016), Amorós, E. (2013).

Partiendo de las investigaciones citadas la organización siendo un grupo de personas que trabajan en conjunto para cumplir un determinado fin en común, el comportamiento organizacional parte de aquello, siendo imposible cumplir metas establecidas existiendo un inadecuado clima organizacional, impidiendo el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Un colaborador al sentirse motivado y entusiasmado dentro de su puesto de trabajo, rendirá óptimamente en la organización, la motivación es un tema que pasa desapercibido impidiendo llegar al éxito, entendiendo que al motivar a las personas se puede superar los estándares de desempeño laboral en las organizaciones,

algunos académicos estudiaron el tema como: González, C. R. (2016), Castro G. (2016), Guillen E. (2016), Mars L. V. (2016), Juan Montoya (2010)

Partiendo de la perspectiva de los autores mencionados la motivación en la organización crea un clima y cultura organizacional óptimo permitiendo cumplir metas y objetivos mediante la cooperación y colaboración de todos los colaboradores, desarrollando competitividad profesional y laboral, partiendo de los diferentes tipos de motivaciones que mueven o estimulan a las personas a realizar una determinada acción cualquiera que ayude al éxito empresarial.

IV. METODOLOGÍA

La presente investigación se estructuró mediante un tipo de investigación Cualitativa, empleando modalidades: de campo y bibliográficas, permitiendo analizar la información obtenida referente a las variables de estudio, se elaboró un árbol de problema, analizando las causas y los efectos determinando que los riesgos psicosociales influyen en la productividad empresarial y más aún cuando el clima laboral percibido por los colaboradores es deficiente genera estrés, absentismo, entre otros.

Con respecto al estudio bibliográfico se tomó en cuenta hechos ya verificados analizando proyectos de investigación, libros, documentos digitales, artículos científicos, destacando varios autores, siendo clave principal para el estudio de la temática, se determinó que los riesgos psicosociales están latentes en las organizaciones siendo muchas veces desapercibidos por ausencia de conocimiento por escasas charlas o capacitaciones, generando estrés laboral contribuyendo a una mala comunicación dificultando el trabajo en equipo, haciendo que el clima laboral sea inadecuado.

Sucesivamente se estableció las preguntas directrices determinando los objetivos general y específicos, seguidamente se plantea las fundamentaciones, la hipótesis, señalamiento de variables.

Siendo la información adquirida la base para la elaboración del marco teórico, partiendo como referencia el planteamiento del problema, manejando una modalidad bibliográfica, seguidamente dichos conceptos fueron ingresados a una matriz de operacionalización de variables, estableciendo indicadores que ayudaron a la elaboración de un cuestionario de 10 preguntas cerradas.

El modelo de investigación que se utilizó fue de campo, al visitar las instalaciones, posibilitó conseguir de fuentes fidedignas de la realidad investigada, utilizando como instrumento las técnicas de observación y de encuesta, teniendo como universo de 40 colaboradores, siendo dicha información tabulada, dicha información abordó que existen consecuencias que afectan la salud laboral como en el clima laboral, por la influencia de los riesgos psicosociales, como la sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, cultura organizacional.

Para el cálculo del Chi cuadrado se determinó un nivel de significación de 95% y un margen de error de 5%, siendo 10 el número de preguntas, y 3 el número de opciones de respuesta, se obtuvo 4 grados de libertad, que al trasladarse estos datos a la tabla de distribución, se requiere un valor superior a 9,4877, para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Para desarrollar el método se consideraron 4 preguntas; dos preguntas (1 y 4) de la variable independiente y dos (9 y 10) de la variable dependiente: indagando en la pregunta 1 sobre el desconocimiento de los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores, la interrogante 3 expone

como las relaciones interpersonales inciden en el óptimo clima laboral, que dificulta la productividad, eficiencia y eficacia, mientras la pregunta 9 investiga si los colaboradores consideran que el clima laboral incide en su desempeño laboral, influyendo en las relaciones interpersonales, y en la comunicación activa, desarrollando barreras para que exista interacción social, finalmente en la pregunta 10, analiza si el comportamiento de los compañeros de trabajo es un factor importante para que exista un buen clima laboral. Siendo el comportamiento organizacional un factor importante para un clima organizacional eficaz

Los datos de las 3 opciones de cada pregunta establecidas en la encuesta fueron restados entre sí, la información recolectada contribuyo al análisis estadístico, verificando la comprobación de la hipótesis, dando lugar al desarrollo de las conclusiones y recomendaciones a la temática investigada de los Riesgos Psicosociales y el Clima Laboral de los colaboradores de la Empresa “Almogas cia Ltda.”

V. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

La población de la investigación está conformada por colaboradores de la Empresa “Almogas cia Ltda.” Para adquirir el tamaño de la muestra se contó con colaboradores del área administrativa y operativa, de género masculino y femenino. Trabajando con una muestra de 40 colaboradores de la organización utilizando la técnica de la encuesta para el desarrollo de la investigación, contando el instrumento de 10 ítems de preguntas cerradas y 4 opciones de respuesta.

En la primera interrogante aplicada se determinó que los trabajadores no tienen conocimiento de cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la

salud laboral, teniendo un porcentaje del 48%, ya que el 55% opina que en la institución no se les han proporcionado charlas o capacitaciones referentes al tema, ya que la organización no contrata profesionales capacitados para proporcionar dichas charlas, y tampoco ha existido una capacitación para los colaboradores más extensa sobre los efectos de los riesgos sociales en la salud laboral, pasando desapercibido cuando estas se presentan.

Analizando los riesgos psicosociales latentes en la organización afectando tanto a los trabajadores como a la organización incidiendo en el óptimo desempeño laboral, afirma que 70% afirma que dentro de la organización existen riesgos psicosociales, de acuerdo al estudio de la OIT, Los factores psicosociales son interacciones entre el colaborador y el medio en el que se desenvuelve, mientras sea satisfactorio y las condiciones laborales sean buenas el colaborador se va a sentir motivado poniendo todas sus capacidades en su puesto de trabajo, siempre y cuando la percepción de este sea bueno, influyendo de buena o mala manera en la salud del trabajador, porque en ocasiones su carga laboral es más fuerte, y esto desencadena estrés y desmotivación.

Continuando con el análisis de los riesgos psicosociales, el 87% considera que es importante conocer los factores que generan los riesgos psicosociales, observando que la mayoría de los trabajadores tiene la predisposición para ser abordados por el tema, en mejora de su calidad de vida, erradicando el estrés laboral, y los diferentes tipos de enfermedades profesionales que se derivan los riesgos psicosociales, siendo de vital importancia trabajar en conjunto, la organización proporcionando capacitaciones y los colaboradores dispuestos a adquirir dicha capacitación.

Generando un estado de homeostasis en la organización, mejorando las relaciones interpersonales, ya que el 82% manifiesta que las relaciones interpersonales inciden en un óptimo organizacional.

Refiriéndose al clima organizacional los modelos Likert, Chiavenato, Cuadra, A., & Veloso C. consideran que el clima organizacional incide directamente en la motivación personal y en la satisfacción laboral, obteniendo relaciones interpersonales satisfactorias caracterizadas por actitudes positivas, trabajo en equipo, bienestar laboral, interacciones, empatía, desempeño laboral satisfactorio, comportamiento organizacional.

En lo que concierne a las relaciones interpersonales el 82% de los colaboradores manifiesta que las relaciones interpersonales inciden en un óptimo clima laboral, la mayoría considera que al no interactuar con sus compañeros de trabajo la comunicación es deficiente y al momento de trabajar en equipo el mismo se dificulta porque las tareas asignadas no se realizan exitosamente perjudicando al cumplimiento de metas y objetivos, la mayoría de los colaboradores considera que las relaciones interpersonales inciden en el óptimo clima laboral, existe una pequeña parte que considera lo contrario pero esto depende de la percepción del medio de cada colaborador, influyendo en la forma de relacionarse con los demás, considerando el 63% de los colaboradores encuestados que a veces la percepción del ambiente de trabajo es positiva, porque las relaciones interpersonales, en ocasiones son escasas o nulas, o el ambiente físico, todo esto incide directamente en la satisfacción laboral, sin embargo existen colaboradores que perciben siempre positivo el ambiente de trabajo, porque ellos pueden sentir satisfacción en su puesto de trabajo o tienen mayor empatía.

En el tema de bienestar laboral el 70% de los colaboradores se siente poco satisfecho con las políticas de salud y bienestar laboral, cuando en la organización no existe un manual de seguridad industrial práctico y accesible para los colaboradores es muy difícil conocer el uso de equipo industrial o la manipulación de la maquinaria pesada, influyendo en la accesibilidad a las áreas de trabajo, teniendo un alto índice de accidentes laborales, y rotación de personal, siendo visible que la mayoría de los colaboradores no siente satisfacción en cuanto a las políticas de salud y bienestar en la organización, no cuentan con un seguro laboral, o un departamento médico, o equipamiento industrial o el ambiente percibido sea malo, los colaboradores no se sienten comprometidos con la organización, mientras un colaborador no sienta satisfacción laboral es imposible que desempeñe su trabajo adecuadamente de forma eficiente y eficaz.

Con relación a la empatía el 65% a sentido en ocasiones cambios actitudinales, conductuales o sociales, de ellos y de sus compañeros de trabajo, repercutiendo en el estado emocional de la persona impidiendo desarrollar empatía al relacionarse con sus compañeros de trabajo, por otra parte, existe un porcentaje que siempre siente los cambios mencionados, desencadenando factores de riesgos psicosociales siendo el estrés laboral un factor influyente en la percepción del clima laboral, cuando el 60% considera que el clima laboral siempre incide en su desempeño laboral, es de vital importancia crear una cultura organizacional basada en creencias y valores que ayuden al colaborador a sentirse motivado, teniendo empoderamiento en mejora de la del ambiente en el que se desenvuelve el colaborador afecta al momento de realizar sus tareas.

En la actualidad es un mundo globalizado es de vital importancia conocer el funcionamiento de las organizaciones considerando que la mayor parte de nuestras vidas pasamos dentro de ellas o teniendo contacto viviendo o trabajando, existiendo algún tipo de relación por tal razón es esencial que conozcamos como están conformadas y que tipo de comportamiento poseen, tomando en cuenta que cada organización es un mundo, teniendo sus propias características y comportamientos, siendo preciso conocer tales comportamientos organizacionales alcanzando el éxito profesional, en base a estrategias establecidas evitando el fracaso tomando en cuenta que el principal capital que posee la empresa es el capital humano, siendo importante conocer y analizar el comportamiento que tienen en una organización, el estudio del mismo requiere el desarrollo de habilidades y competencias empáticas que permitan fluir de manera eficaz las relaciones interpersonales, mediante la observación de interacciones grupales, teniendo en cuenta el comportamiento grupal e individual, tomando en cuenta que el 75% manifiesta que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que siempre exista un buen clima laboral.

V.I. CONCLUSIONES

- El estudio de los riesgos psicosociales permite que el clima laboral sea óptimo para lograr el éxito de la organización, existiendo un índice alto de desconocimiento acerca de los efectos que causan los riesgos psicosociales y como están influyendo en el clima laboral, es imposible que el colaborador posea una salud laboral óptima, ignorando los factores de riesgo que se presentan en cualquier situación cotidiana; cuando una persona

conoce los efectos que causan una enfermedad, cambia cierto tipo de hábitos, de la misma forma; cuando un colaborador conoce sobre los efectos que produce los riesgos psicosociales y evita ciertas conductas y procedimientos preservando su salud laboral mental y física, sabiendo que cuando una persona cuenta con un buen estado de salud desempeña mejor sus labores, contribuyendo de forma positiva a la organización.

- Es evidente que al no contar con un informe detallado sobre el historial médico de desempeño laboral que ha tenido el colaborador en el último año, no se puede tener una noción de si en este periodo han existido algún factor de riesgo laboral o algún tipo accidente laboral específico, y si le mismo se solucionó y de qué manera, y si no volvió a ser presente, y si tal incidente afectó al desempeño del colaborador y principalmente como se vio afectada la organización, porque no existe una estadística que permita identificar dichos factores de riesgo psicosocial.
- Se observa finalmente que no han sido establecidas minuciosamente los factores que están perjudicando a la creación y preservación de un clima laboral eficaz, siendo desapercibidos por una inadecuada inducción sobre buenas prácticas de salud y bienestar laboral
- Se concluye que los colaboradores no han sido capacitados sobre los riesgos psicosociales, muchos de ellos han sido víctimas de alguna enfermedad profesional, siendo de su total desconocimiento, afectando su entorno laboral, creando un clima laboral que es desapercibido.

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Facultad administrativa.
- Cortés, J. (2007). *Aportes a la Psicología Social*. Madrid: Andamio Ediciones.
- Durán, M. (6 de 2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización del Trabajo*. España: Club Universitario.
- González, D., Giachero, S., & Delgado, S. (5 de 2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *SCIELO*, 6(1), 75-87.
- González, Y. (2013). *Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Herrera, E., Madina, F., & Naranjo, G. (2004). *Tutoría de la Investigación Científica*. Quito: Impresión Gráfica Corona.
- Herrera, L. (2010). *La ruptura de la dependencia y transformación social*.
- Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid, España: Instituto Nacional e Higiene en el Trabajo.
- Luengo, C., Araya, Á., & Contreras, S. (4 de 2014). Relación Entre los Cambios del Ambiente Laboral Ocasionados Postevento Sísmico del 27 Febrero 2010 y la Presencia de Ansiedad y Estrés Laboral en el Profesional de Enfermería. *SCIELO*, 16, 1-8. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art02.pdf>
- Manganerhelp, J. (2010). *Sistema de Gestión de la Prevención de riesgos laborales*.
- Martinez, J. (2000). *Clima Laboral*.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración*. Bogata: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. (2008). *Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria*. Madrid: Consejería de Sanidad y Consumo. Comunidad de Madrid.

- Molina, A. (5 de 2005). Estar y no ser: el absentismo presencial. *Factorhuma.org*(188), 90-95.
- Molinera, J. (2006). *Absentismo Laboral* (Vol. 2). Madrid: FUNDACIÓN CONFOMETAL.
- Navarro, R. (2007). *“Clima y Compromiso Organizacional”*. Editorial Santillan, 4ta Edición.
- OMS. (2011). *ORganización mundial de la salud*. Quito.
- Organizacion Mundial del trabajo. (2010). *Los riesgos psicosociales*.
- Ortega , W. (2013). *Clima Organizacional y La Teoría de las 9 Dimensiones (PDF)*.
Obtenido de es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf
- Quispe, L. (2012). *Características del clima organizacional*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/95073629/Caracteristicas-del-Clima-Organizacional#scribd>
- Piqueras, J., Ramos, V., Martínez, A., & Oblitas, L. (Diciembre de 2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Redalyc. Org*, 16(2), 85-112.
- Robbins, S. (2003). *Seguridad e Higiene Industrial*. D.F México: Editorial Lumisa.
- Rodríguez, M. (2004). *El estrés en el ámbito laboral*. Madrid: Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral .
- Peiró, J., Rodríguez, I., & González, G. (2008). *El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora* (Vol. 1). Valencia, España: Universitat De València.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Scielo*, 20(4), 67-75.
- Selye, H. (1953). *The stress of life*. New York: MacGraw Hill.
- Tandalla, M. (2012). *El comportamiento de los empleados y su influencia en el servicio al cliente en el “Gran Hotel” de la ciudad de Ambato*. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/2420/634%20ING.pdf?sequence=1>
- Vásquez, E. (3 de 2013). Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del

- área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. *Scielo*, 59(230), 93-101.
- (2013). *revista lideres*.
- (2014). *diario el comercio*.
- Alles, M. A. (2006). comportamiento organizacional. En M. A. Alle, *comportamiento organizacional, gestion por competencias volumen 1* (pág. 430).
- castro. (2012). pusas activas. *revista lideres*.
- castro. (2013). gimnasia, practica, empresas. *revista lideres*.
- chiavenato, i. (2009). comportamiento organizacional. En i. chiavenato, *comportamiento organizacional la dinamica del exito en las organizaciones* (págs. 5,21).
- chiavenato, i. (2010). comportamiento organizacional, la dinamica del exito en las organizaciones. En i. chiavenato, *comportamiento organizacional, la dinamica del exito en las organizaciones* (págs. 119-144). mexico: jesu mares chacon.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Facultad abministrativa.
- Cortés, J. (2007). *Aportes a la Psicología Social*. Madrid: Andamio Ediciones.
- cupero, E. (s.f.).
- Cubero, E. (2012). *revista lideres*.
- Durán, M. (6 de 2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administraciÓn*, 1(1), 71-84.
- Esteban Agulló Tomás, J. B. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *fundacion Dialnet*, 125-131.
- Esteban Agulló Tomás, J. B. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *fundacion Dialnet* , 125-131.
- Factores y Riesgos Psicosociales, f. c. (2010). factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas, y buenas practicas. En *factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas, y buenas practicas* (págs. 4-47). madrid.
- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la*

- Organización del Trabajo*. España: Club Universitario.
- gimnasia, practica empresarial. (2013). *revista lideres*.
- González, D., Giachero, S., & Delgado, S. (5 de 2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *SCIELO*, 6(1), 75-87.
- González, Y. (2013). *Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Herrera, E., Madina, F., & Naranjo, G. (2004). “*Tutoría de la Investigación Científica*”. Quito: Impresión Gráfica Corona.
- Herrera, L. (2010). *La ruptura de la dependencia y transformación social*.
- herrera, p. (2014). *iees . diario el comercio*.
- Houdmont, j. (2010). *occupational health psychology*.
- Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid, España: Instituto Nacional e Higiene en el Trabajo.
- Leka, s. (2010). *occupational health psychology* .
- Lisbona, A. F. (2008). Escala de clima. *Revista de Psicología del* , Vol. 24 No. 2 pp: .
- Luengo, C., Araya, Á., & Contreras, S. (4 de 2014). Relación Entre los Cambios del Ambiente Laboral Ocasionados Postevento Sísmico del 27 Febrero 2010 y la Presencia de Ansiedad y Estrés Laboral en el Profesional de Enfermería. *SCIELO*, 16, 1-8. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art02.pdf>
- Manganerhelp, J. (2010). *Sistema de Gestión de la Prevención de riesgos laborales*.
- Martinez, J. (2000). *Clima Laboral*.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración*. Bogata: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. (2008). *Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria*. Madrid: Consejería de Sanidad y Consumo. Comunidad de Madrid.
- Molina, A. (5 de 2005). Estar y no ser: el absentismo presencial. *Factorhuma.org*(188), 90-95.

- Molinera, J. (2006). *Absentismo Laboral* (Vol. 2). Madrid: FUNDACIÓN CONFOMETAL.
- Peiró, J., Rodríguez, I., & González, G. (2008). *El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora* (Vol. 1). Valencia, España: Universitat De València.
- Vásquez, E. (3 de 2013). Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. *Scielo*, 59(230), 93-101.
- (gimnasia, practica empresarial, 2013)
- (Tomás, 2004)
- (Esteban Agulló Tomás, El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral, 2004)
- (Factores y Riesgos Psicosociales, 2010)
- Instituto Nacional de salud e higiene en el trabajo factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas, (p.5-6) (trabajo, 2010)
- Iidalberto Chiavenato, segunda edición el contexto ambiental y organizacional, introducción al comportamiento organizacional, (p.5, 6)
- (2013). *revista lideres*.
- (2014). *diario el comercio*.
- Alles, M. A. (2006). comportamiento organizacional. En M. A. Alle, *comportamiento organizacional, gestion por competencias volumen 1* (pág. 430).
- castro. (2012). pusas activas. *revista lideres*.
- castro. (2013). gimnasia, practica, empresas. *revista lideres*.
- chiavenato, i. (2009). comportamiento organizacional. En i. chiavenato, *comportamiento organizacional la dinamica del exito en las organizaciones* (págs. 5,21).
- chiavenato, i. (2010). comportamiento organizacional, la dinamica del exito en las organizaciones. En i. chiavenato, *comportamiento organizacional, la dinamica del exito en las organizaciones* (págs. 119-144). mexico: jesus mares chacon.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Facultad abministrativa.
- Cortés, J. (2007). *Aportes a la Psicología Social*. Madrid: Andamio Ediciones.

- cupero, E. (s.f.).
- Cubero, E. (2012). *revista lideres*.
- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización del Trabajo*. España: Club Universitario.
- gimnasia, practica empresarial. (2013). *revista lideres*.
- Herrera, E., Madina, F., & Naranjo, G. (2004). “*Tutoría de la Investigación Científica*”. Quito: Impresión Gráfica Corona.
- Herrera, L. (2010). *La ruptura de la dependencia y transformación social*.
- herrera, p. (2014). *iees . diario el comercio*.
- Houdmont, j. (2010). *occupational health psychology*.
- Leka, s. (2010). *occupational health psychology* .
- Lisbona, A. F. (2008). Escala de clima. *Revista de Psicología del* , Vol. 24 No. 2
pp: .
- Manganerhelp, J. (2010). *Sistema de Gestión de la Prevención de riesgos laborales*.
- Martinez, J. (2000). *Clima Laboral*.
- Näswall, H. S. (2008). Revisión de la literatura sobre inseguridad en el trabajo. *scielo*, 196.
- Navarro, R. (2007). “*Clima y Compromiso Organizacional*”. Editorial Santillan,
4ta Edición.
- OMS. (2011). *ORganizacioón mundial de la salud*. Quito.
- Organizacion Mundial del trabajo. (2010). *Los riesgos psicosociales*.
- Ortega , W. (2013). *Clima Organizacional y La Teoría de las 9 Dimensiones (PDF)*.
Obtenido de es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf
- Paule, Y. y. (2011). Estudio diagnóstico del . *Ingeniería Industrial*, , Vol. XXXII
No. .
- Quispe, L. (2012). *Características del clima organizacional*. Obtenido de
<http://es.scribd.com/doc/95073629/Caracteristicas-del-Clima-Organizacional#scribd>
- Robbins, S. (2003). *Seguridad e Higiene Industrial*. D.F México: Editorial Lumisa.
- Tandalla, M. (2012). *El comportamiento de los empleados y su influencia en el servicio al cliente en el “Gran Hotel” de la ciudad de Ambato*. Obtenido de

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/2420/634%20ING.pdf?sequence=1>

Van den Bosch. (2008). text analytics in industry: challenges, desiderata and trends . En a. Ittoo.

<http://www.eleconomista.es/empresa/ORANGE#>

http://elpais.com/tag/france_telecom/a/

<http://www.revistalideres.ec/>

Plan nacional del buen vivir objetivo número nueve pág. 273, 274,284

Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo art 2, 3, 4, 5,6. Art. 9. Del servicio ecuatoriano de capacitación profesional, literal: 1,2.

Instituto de seguridad social (IESS) obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas literales: 1, 3.

La O.I.T. desde 1986 pág. 3

Méndez Álvarez, (2006)

ANEXOS

ANEXO N°1. ENCUESTA



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



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “ALMOGAS CIA. LTDA.” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DEL TUNGURAHUA.

Objetivo: Establecer la incidencia de los riesgos sociales y el clima laboral de los colaboradores de la empresa “almogas cia. ltda.” de la ciudad de Ambato, provincia del Tungurahua.

2. INDICACIONES:

- El presente cuestionario es de absoluta confidencialidad
- Escoja una de las opciones en cada pregunta
- No se aceptan tachones, borrones ni enmendaduras
- Es indispensable responder con completa sinceridad y honestidad.

3. ENCUESTA:

1.- ¿Conoce Ud. cuáles son los efectos que causan los riesgos psicosociales en la salud laboral de los colaboradores?

Siempre A veces Nunca

2.- ¿considera Ud. que es importante conocer los factores que generan los riesgos psicosociales?

Siempre A veces Nunca

3.- ¿en la institución le han proporcionado charlas o capacitaciones referentes a los riesgos psicosociales?

Siempre A veces Nunca

4.- ¿cree Ud. que las relaciones interpersonales incide en un óptimo clima laboral?

Siempre A veces Nunca

5.-¿Se siente satisfecho con las políticas de salud y bienestar laboral dentro de la organización?

Siempre A veces Nunca

6.- ¿considera Ud. que dentro de la organización existen riesgos psicosociales?

Siempre A veces Nunca

7.- ¿La percepción del ambiente de trabajo es siempre positiva?

Siempre A veces Nunca

8.- ¿Ha sentido últimamente cambios actitudinales, conductuales o sociales, de usted y de sus compañeros de trabajo?

Siempre A veces Nunca

9.- ¿Cree usted que el clima laboral incide en su desempeño laboral?

Siempre A veces Nunca

10.- ¿Cree que el comportamiento de sus compañeros es un factor importante para que exista un buen clima laboral?

Siempre A veces Nunca

ANEXO N°2





