

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



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

**Proyecto de Investigación o Titulación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial.**

TEMA:

“EL ESTRÉS LABORAL Y LA RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN IMPACTEX”

Autor: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Tutor: Ing. Mg. María José Mayorga

Ambato – Ecuador

2020

Aprobación del tutor del trabajo de titulación

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. María José Mayorga, portadora de la Cédula de Ciudadanía N° 180428979-0 en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema **“EL ESTRÉS LABORAL Y LA RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACION IMPACTEX”** desarrollado por la egresada Sra. Jhoselin Lissette Barba Pardo, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 28 de agosto del 2020



Verifique el contenido firmado por:
**MARIA JOSE
MAYORGA ASES**

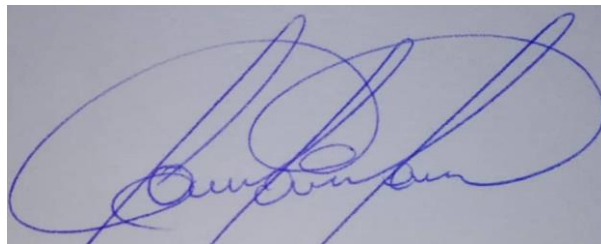
Ing. Mg. María José Mayorga Ases

C.I. 1804289740

TUTORA

Autoría del trabajo de titulación

Yo, Jhoselin Lissette Barba Pardo, con C.I. 180366190-7, mediante el presente trabajo de titulación con el tema: “EL ESTRÉS LABORAL Y LA RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN IMPACTEX”, dejo constancia que, en la investigación, la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, investigaciones bibliográficas y estudios de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.



.....
Jhoselin Lissette Barba Pardo

C.I. 180366190-7

AUTORA

Aprobación de los Miembros del Tribunal de Grado

Al Honorable 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: “EL ESTRÉS LABORAL Y LA RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN IMPACTEX”, presentado por la Srta. Jhoselin Lissette Barba Pardo, egresada de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnicos, como científicos y reglamentos establecidos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los tramites

COMISIÓN

**LUIS RAFAEL
TELLO VASCO** Firmado digitalmente por
LUIS RAFAEL TELLO VASCO
Fecha: 2020.11.11 19:32:10
-05'00'

Ing. Mg. Luis Rafael Tello Vasco

C.I. 1801405141

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

**MARIA BELEN
MORALES
JARAMILLO** Firmado digitalmente por
MARIA BELEN MORALES
JARAMILLO
Fecha: 2020.11.04 14:50:32
-05'00'

Ing. Mg. Maria Belén Morales Jaramillo

C.I. 0603857368

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Norena Pardo y Jorge Barba, por ser mi inspiración, apoyo y fortaleza para afrontar todos los retos que se han presentado en mi vida y en mi carrera universitaria

A mi hermana Doménica por ser mi compañera de aventuras y por darme sus palabras de aliento cuando he pasado momentos difíciles

A mi abuelita María por ser nuestra compañía desde pequeñas y velar por nosotras para ser mujeres de bien, y enseñarnos a luchar por lo que queremos lograr

A mis amigos que estuvieron conmigo en el peor momento de mi vida

A mis profesores que con sus conocimientos me ayudaron a ser una buena profesional, responsable y objetiva para poner mi ayuda al servicio de la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre Norena Pardo por estar conmigo siempre, apoyándome, ayudándome y dándome fuerzas para no decaer en los momentos difíciles siendo mi ejemplo de vida

A mi padre Jorge Barba, el ya no se encuentra a mi lado, pero estoy segura que donde se encuentre me está mirando, cuidando y siempre estará en mi mente y sobre todo en mi corazón, siempre fue mi apoyo y espero que se sienta orgulloso de mi

A mi hermana Domé que me ayudaba en los trabajos difíciles y siempre paso conmigo hasta que los terminaba

A mis docentes que me brindaron sus conocimientos, apoyo, consejo y experiencias para poder formarme como profesional

A mis amigos y compañeros de curso que fueron mi compañía durante toda la carrera, agradezco en especial David Villacrés gran amigo por haber sido el primero en prestarme su ayuda en el peor momento

Finalmente quiero agradecer a mi tutora Mg. María José Mayorga que me apoyo en este proyecto y fue mi guía para poder realizarlo.

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

Tema: “El estrés laboral y la relación con el clima organizacional de los colaboradores de la Corporación Impactex”

Autor: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Tutor: Ing. Mg. María José Mayorga

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el estrés laboral a los que están expuestos los colaboradores de la Corporación Impactex del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, durante el periodo abril – septiembre 2020. Se aborda el estrés laboral y la relación con el clima organizacional en el contexto empresarial. Para el desarrollo de este proyecto de investigación se analizaron libros, normas técnicas, revistas científicas y tesis, para obtener los fundamentos teóricos que respalden la investigación, posteriormente se efectuó el proceso de Operacionalización de variables, el instrumento de evaluación utilizado para ello fue la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual consta de 58 preguntas, 8 dimensiones y 8 sub dimensiones, el mismo que fue aplicado de forma virtual a una población de 93 personas. Los datos recolectados fueron codificados e ingresados a la herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales la cual genera un informe estadístico con el perfil valorativo, mismo que muestra los niveles de riesgos psicosociales existentes en los puestos de trabajo. Los datos derivados de la evaluación de riesgos psicosociales y los datos de la encuesta ECO, fueron analizados e interpretados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y de acuerdo a este método se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir, si existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en la Corporación Impactex.

Palabras claves: Clima organizacional, estrés laboral, gestión del talento humano, seguridad y salud ocupacional.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Topic: “Work stress and the relationship with the organizational climate of the collaborators of the Impactex Corporation

Autor: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Tutor: Ing. Mg. María José Mayorga

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the work stress to which the collaborators of the Impactex Corporation of the Canton Ambato, Province of Tungurahua, are exposed during the period April ¹ September 2020. It addresses work stress and the relationship with the organizational climate in the business context. For the development of this research project books, technical standards, scientific journals and theses were analyzed to obtain the theoretical foundations that support the research, later the process of Operationalization of variables was carried out, the evaluation tool used for this was the assessment of psychosocial risks by the Ministry of Labour of Ecuador, which consists of 58 questions, 8 dimensions and 8 sub-dimensions the same that was physically applied to a population of 93 people. The data collected were coded and entered into the data tabulation tool of the psychosocial risk assessment questionnaire which generates a statistical report with the assessment profile, showing the levels of psychosocial risks in the workplace. The data derived from the assessment of psychosocial risks and the data from the ECO survey were analyzed and interpreted using the Spearman correlation coefficient, and according to this method alternative hypothesis H1 is accepted, that is, if there is a relationship between work stress and the organizational climate in the Impactex Corporation.

Keywords: Organizational climate, work stress, human talent management, occupational health and safety.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN EJECUTIVO	VI
ABSTRACT.....	VII
INDICE GENERAL.....	VIII
INDICE DE TABLAS	XI
INDICE DE GRAFICOS	XII
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO.....	3
1.1 Antecedentes Investigativos	3
1.2 Objetivos.....	7
1.2.1 Objetivo General	7
1.2.2 Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO II	10
METODOLOGÍA.....	10
2.1 Materiales	10
2.2 Método.....	12
2.2.1 Enfoque de la Investigación	12
a. Cualitativo	12
b. Cuantitativo.....	12
2.2.2 Nivel o tipo de investigación	12
a. Exploratorio	12
b. Descriptiva	12
c. Correlacional.....	12
2.2.3 Modalidad de Investigación.....	12
a. De Campo.....	13

b. Bibliográfica – Documental.....	13
2.3 Descripción del modelo de investigación.....	16
2.3.1 Operacionalización de variables.....	16
2.3.2 Población y Muestra Población.....	23
2.3.3 Recolección de información.....	23
2.3.4 Plan de procesamiento de información.....	24
a. Obtención de la información.....	24
2.3.5 Herramienta de evaluación Encuesta ECO.....	26
a. Validez y confiabilidad.....	28
b. Procesamiento y análisis de la aplicación evaluación de riesgos psicosociales.....	28
c. Obtención de los resultados de la encuesta ECO.....	28
2.3.6 Análisis de datos.....	29
a. Tabulación unidireccional.....	29
b. Tabulación cruzada.....	29
c. Medidas de tendencia central.....	29
d. Muestras relacionadas y muestras independientes.....	29
e. Análisis de test estadísticos.....	30
f. Programa Estadístico.....	31
CAPÍTULO III.....	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	32
3.1 Análisis y discusión de resultados.....	32
3.1.1 Análisis de la variable independiente riesgos psicosociales.....	32
3.1.2 Determinación de datos unidireccionales.....	43
3.2 Verificación de hipótesis.....	47
3.2.1 Formulación de hipótesis de investigación.....	47
3.2.2 Resultados de la aplicación del Método de Correlación de Spearman.....	47
CAPITULO IV.....	53

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
4.1 Conclusiones.....	53
4.2 Recomendaciones	54
Referencias Bibliográficas	55
Anexos	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Determinación de recursos investigativos.....	11
Tabla 2 Operacionalización de variable independiente- Estrés Laboral	16
Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente – Clima Organizacional	21
Tabla 4 Formas de obtención de datos	23
Tabla 5 Métodos para evaluar los Riesgos psicosociales.....	25
Tabla 6 Dimensiones de la encuesta de Clima Organizacional	27
Tabla 7 Análisis sobre los test estadísticos	30
Tabla 8 Identificación de Riesgos Psicosociales.....	32
Tabla 9 Análisis Dimensión 1 carga y ritmo de trabajo.....	34
Tabla 10 Análisis Ítem 1	36
Tabla 11 Análisis Ítem 2	37
Tabla 12 Análisis Ítem 3	38
Tabla 13 Análisis de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional).....	39
Tabla 14 Análisis ítem 8	40
Tabla 15 Análisis ítem 14	41
Tabla 16 Análisis ítem 24	42
Tabla 17 Determinación unidireccional de la variable relacionada al Estrés Laboral .	43
Tabla 18 Determinación unidireccional de la variable relacionada al Clima Organizacional.....	44
Tabla 19 Determinación de la tabla cruzada	44
Tabla 20 Determinación de la moda sobre estrés laboral	46
Tabla 21 Determinación de la moda sobre clima organizacional	46
Tabla 22 Obtención de datos del método de Correlación de Spearman entre ítems 1 y 14.....	47
Tabla 23 Obtención de datos del método de Correlación de Spearman entre ítems 3 y 8.....	49

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 Constatación de los Riesgos Psicosociales.....	33
Gráfico N° 2 Análisis Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo	35
Gráfico N° 3 Análisis Ítem 1.....	36
Gráfico N° 4 Análisis Ítem 2.....	37
Gráfico N° 5 Análisis Ítem 3.....	38
Gráfico N° 6 Análisis de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional).....	39
Gráfico N° 7 Análisis ítem 8.....	40
Gráfico N° 8 Análisis ítem 14.....	41
Gráfico N° 9 Análisis ítem 24.....	42
Gráfico N° 10 Colocación de Gauss – Realización de la correlación de spearman entre ítems 3 y 14.....	48
Gráfico N° 11 Colocación de Gauss – Realización de la correlación de spearman entre ítems 3 y 8.....	50

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el estrés laboral y su relación con el clima organizacional, a través de un apropiado manejo de la información, el mismo que está constituido de cuatro capítulos y un manual de prevención del estrés, desarrollados de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos en la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de proyecto de investigación, el mismo que se organizó de la siguiente manera.

Capítulo I.- En este capítulo se detallan las investigaciones existentes sobre las variables de la presente investigación que sirven de base para el presente estudio, los fundamentos establecidos se basan en libros, bibliotecas virtuales de la UTA y además de normas técnicas, tesis de relevancia existentes en repositorios universitarios a nivel nacional, finalmente se formula un objetivo general y cuatro objetivos específicos a realizar intrínsecamente en el proyecto, los cuales especifican su proceso de cumplimiento.

Capítulo II.- La metodología de la presente investigación aborda el enfoque, la metodología y el nivel de investigación, posteriormente se determina la población y la muestra con la cual se va a trabajar, la Operacionalización de las variables, de la misma manera se establecen las técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de la investigación, el método de recolección, procesamiento y análisis de información.

Capítulo III.- Se desarrolla el análisis y discusión de los resultados obtenidos, se incluyen tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis y la aplicación de métodos estadísticos para realizar la comprobación de su correlación.

Capítulo IV.- Se establecen las conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos y las recomendaciones en base a los resultados de las encuestas, observación e investigación tanto de la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y de la encuesta ECO (estudio de clima organizacional).

A continuación, se describen las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación, es decir, varios textos y artículos académicos planteados sobre este tema.

Se concluye con los anexos respectivos, el Anexo 1 que corresponde al cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador que consta de 58 ítems, 8 dimensiones y 8 sub dimensiones; el Anexo 2 que corresponde a la encuesta ECO que consta de 25 preguntas y el cual es utilizado para evaluar el clima organizacional de los colaboradores, el mismo que fue aplicado por parte del Ingeniero en Seguridad Industrial y finalmente el Anexo 3 que corresponde al manual de prevención del estrés laboral.

El manual de prevención del estrés laboral para los colaboradores de la Corporación Impactex, el mismo que contiene técnicas para reducir el estrés laboral, los cuales serán detallados dentro del mismo.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha mostrado interés por el estrés argumentando que se ha incrementado notablemente y ha adquirido características que lo han hecho colocarse como un problema con implicaciones incluso en la salud. En nuestros días el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores, esto ha traído como consecuencia el desequilibrio de la organización en el trabajo. Es un problema creciente y radical con un costeo personal, económico y social muy importante.

La sobrecarga de trabajo, la excesiva responsabilidad y, fundamentalmente, la sobrevaloración de las nociones de éxito o fracaso que cada uno tiene en sus tareas cotidianas llevan a la a brumación de los empleados que, sin darse cuenta, muchas veces comienzan a padecer estrés laboral. La Organización Mundial de la Salud describe al estrés laboral como aquel que

Afecta negativamente tanto la parte física como psicológica del trabajador, además de una notable disminución de la productividad de la organización a la cual pertenece.

Lo cierto es que el lugar donde desempeña cada uno la profesión dejó de ser "sólo un trabajo" y muchas veces cuando la jornada termina, "cortar", tanto física como mentalmente, se vuelve una misión imposible.

"El estrés es una respuesta natural del organismo frente a situaciones en donde el organismo y la mente humana fracasan", afirmó a Infobae Gabriela Martínez Castro, psicóloga especialista en trastornos de ansiedad. De esta forma se comprende al estrés como una reacción natural del cuerpo humano. Más precisamente, es un mecanismo de defensa instintivo para cuando nos encontramos frente a una amenaza.

Salir a la calle y mirar a todos lados por miedo a un asalto. Trabajar hasta altas horas de la noche debido a la fuerte carga laboral y por temor a perder el trabajo. Endeudarse con la tarjeta de crédito por los bajos ingresos y los crecientes costos de mantener a la familia. Estas situaciones, parte del día a día de miles de latinoamericanos, tienen una característica común: producen un estrés constante que al acumularse puede convertirse en una bomba de tiempo. El estrés es la enfermedad de salud mental del siglo XXI y puede ser el detonante de la depresión o incluso del suicidio, según los expertos.

Las enfermedades mentales, que son las que más se extienden en el tiempo de vida del ser humano, generan altos costos económicos. Personas enfermas y sus familiares, o quienes cuidan de ellos, a menudo reducen su productividad tanto en el hogar como en el trabajo. Según datos de la Organización Mundial de la Salud, una de cada cuatro personas, 450 millones en el mundo, sufren de al menos un trastorno mental.

Perder los ingresos y además incurrir en gastos de salud puede reducir la economía de los pacientes y sus familiares, generando o agravando las condiciones de pobreza. En Estados Unidos, por ejemplo, la carga económica total de las enfermedades de salud mental se ha estimado en US\$148.000 millones anuales donde la mayor parte se puede atribuir a la discapacidad laboral y a las pérdidas de productividad.

Según Navarro (2007), a nivel mundial en las empresas de elite, el clima organizacional está considerado como un aspecto relevante para alcanzar niveles de eficacia y eficiencia organizacional sin embargo, los trabajadores debido a la creciente presión en el entorno laboral presentan estrés laboral, reflejándose en los resultados organizacionales, afectando en el cumplimiento de funciones, perjudicando en el cumplimiento de objetivos y metas empresariales, limitando el incremento de la interacción y la comunicación.

Ninguna profesión está exenta de desarrollar esta enfermedad, es por eso que todo profesional en textilería no sean la excepción, y que por la responsabilidad que lleva realizar su trabajo, son personas en alto riesgo de presentar estrés laboral que tendrá consecuencias en su desempeño laboral.

Es indispensable valorar como ha sido la respuesta al estrés en el desempeño de los colaboradores e investigar como esto repercute sobre la calidad del servicio que estén brindando. Según Martínez (2004). Muchas personas definen la palabra estrés como sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, pero no resulta fácil tanto para investigadores como científicos definir claramente de qué tipo de estrés laboral están hablando, cual es el significado, alcance y consecuencias de estos conceptos.

Carmen Bueno (citado en Organización Internacional del trabajo, 2016) afirma que entre el 12 y 15% de trabajadores en Latinoamérica en cuanto a condiciones de trabajo y salud, refirieron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo. Estos datos reflejan que muchos trabajadores en el modo de trabajo latinoamericano se sienten afectados al desarrollar su trabajo y están incomodos al hacer las actividades laborales.

Según Jex (1998) y Zanelli (2005), el estrés laboral ha sido estudiado a través de tres perspectivas teóricas: la primera, influencias por la física, que enfatiza la presencia de eventos estresantes en el medio laboral y explica el estrés de manera metafórica, la idea de presión física como causante de daños temporales o permanentes. La segunda está más cerca de la biología, la cual considera el estrés como una respuesta del cuerpo a cualquier demanda estresante en el ambiente de trabajo (modelo de respuesta). La tercera y última, de corte psicosocial, entiende el estrés como experiencia subjetiva; aquí el punto central es la percepción del sujeto sobre las experiencias de trabajo, y parte del principio de que el estrés es el proceso mediante el cual los estímulos ambientales (estresores) son percibidos y desencadenan reacciones en los individuos (efectos estresantes). De acuerdo a la exposición de eventos estresantes en el ámbito laboral cada persona se siente afectada de acuerdo a su anamita física y adaptación mental a su trabajo, pero ninguna persona puede con demasiada carga y por ende el estrés se hace presente sean nuevos o con experiencia laboral.

En nuestro país, en los últimos años se han comprometido con el desarrollo de todos los colaboradores que integran la organización, no solo buscando su bienestar sino también procura su desarrollo profesional. Dentro del ambiente laboral se puede propiciar bienestar o malestar en los colaboradores dado que por su trabajo generen estrés.

La percepción del clima laboral y valoración que las personas hagan, tiene efectos negativos y positivos que producen consecuencias tanto a nivel individual como en el resultado del clima organizacional de la empresa sean estos políticos o privados.

Actualmente en diversas organizaciones el desconocimiento de clima organizacional afecta en la relación entre el personal administrativo y la relación con el jefe, repercutiendo en la productividad, liderazgo, perjudicando en la toma de decisiones, emisión de juicios de valor y solución a problemas, por lo tanto, el ambiente de trabajo y el estrés laboral conlleva desde la irritabilidad hasta depresión, acompañando al agotamiento físico y mental.

Para Caillagua y Untuña (2012). En la provincia de Tungurahua el estrés laboral tiene un impacto severo que afecta el desarrollo continuo de los trabajadores al cumplimiento de su labor, provoca malestar e insatisfacción por ende baja en productividad evidencia de bajo desempeño laboral e insatisfacción al realizar las labores, si se ha topado el tema en la provincia no es del pleno interés el análisis sobre seguridad e higiene en el trabajo todavía no se aplica en su totalidad, los riesgos psicosociales no es un hecho que se maneje a la ligera, este estudio refleja que ya existen investigaciones relacionadas al estrés en la ciudad y la provincia, además que abre la posibilidad de continuar con investigaciones a futuro. Dentro de la ciudad de Ambato la motivación por trabajar no es influenciada por los jefes ni departamentos que siendo una problemática no es profundizada para mejorar la productividad de las empresas den la ciudad.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Determinar cómo influye el estrés laboral en el clima organizacional de los Colaboradores de la Corporación Impactex.

Para lo cual se llevó a cabo la evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales a todo Colaborador de la Corporación Impactex.

mediante la aplicación de un cuestionario virtual perteneciente al Ministerio del Trabajo del Ecuador (MTE).

Como primer paso, se recolectaron los datos que fueron respectivamente codificados y tabulados con la ayuda de la aplicación virtual otorgada por el MTE, la cual genera un informe estadístico y valorativo con los niveles de riesgos psicosociales existentes entre los Colaboradores de dicha empresa. Además, cabe recalcar que fueron tomados solo los datos referentes al estrés laboral.

Por último, gracias a la ayuda de un modelo estadístico dinámico, denominado Spearman, el cual permitirá identificar la correlación existente entre las variables de estudio como son el Estrés laboral y el clima organizacional.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores que generen estrés laboral en los colaboradores de la Corporación Impactex.

Para lo cual se realizó un acercamiento con el director de Recursos Humanos de la Corporación Impactex, con la finalidad de facilitar la información requerida, la misma, que coordinada con la autoridad pertinente (PRESIDENTE) se autorizó la aplicación virtual del instrumentó (encuesta ECO estudio del clima organizacional) el cual fue empleado para medir el clima organizacional de los colaboradores.

Posteriormente, los datos obtenidos se registran en el programa estadístico Excel, con la finalidad de establecer las derivaciones y equivalencias que permitan la generación de las gráficas representativas de dichos valores

Finalmente, se mite un el respectivo análisis e interpretación de los resultados obtenidos por dicha encuesta; señalando de manera puntual los datos con mayor relevancia dentro de la variable conocida como clima organizacional, la misma que

permitirá emitir una posible solución al problema planteado.

- Describir el clima organizacional que existe entre los colaboradores de la corporación Impactex.

Una vez obtenidos los resultados emitidos por medio de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, se procede a determinar y clasificar dichos resultados en las diferentes escalas de estrés laboral, los mismos que permitirán establecer la correlación existente entre las variables de estudio del Estrés Laboral y el Clima Organizacional en la Corporación Impactex”.

Posteriormente los datos de cada una de las variables de estudio son ingresados al programa estadístico SPSS (V. 25), el cual realiza un análisis e interpretación de los mismo, dando como resultado una tabla por cada una de las variables. Y por medio de la aplicación del modelo dinámico de correlación de Spearman se obtiene que las 2 variables de estudio tienen correlación, por lo cual se acepta la Hipótesis Alternativa (H1), la cual evidencia que, si existe relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional en la Corporación Impactex, y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀).

- Establecer la relación del estrés laboral con el clima organizacional en los colaboradores de la corporación Impactex.

En primer lugar, se pidió al departamento de recursos humanos los números de teléfono de los colaboradores de la corporación Impactex con el objetivo de darles a conocer el propósito de la encuesta virtual a desarrollarse.

Posteriormente, se aplica el cuestionario de evaluación psicosocial ECO (estudio del clima organizacional), en el periodo de tiempo estipulado, de manera virtual por motivo de la crisis sanitaria que vive en la actualidad el Ecuador.

Una vez obtenido los datos de dicha encuesta, mediante la ayuda de una herramienta virtual de codificación de datos emitida por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (MTE), se obtiene un informe descriptivo y valorativo del perfil de cada colaborador de la Corporación Impactex, en el periodo 2020.

- Diseñar un manual de prevención con técnicas para el manejo del estrés laboral de los colaboradores de la Corporación Impactex.

Este objetivo se alcanzó a través de la elaboración de un manual de prevención del estrés laboral para los colaboradores de la Corporación Impactex, debido a que los resultados obtenidos por la aplicación de la encuesta virtual ECO, evidencia que existen valores de riesgo elevado entre la carga y el ritmo de trabajo que se desarrolla diariamente en la Corporación, para lo cual se propone técnicas de respiración, estiramiento y relajación que deben ser aplicadas en un tiempo determinado de recuperación y descanso entre las actividades a desarrollarse, ya sean de carácter físico o mental;

Se propone este tipo de recomendaciones, debido a que se ha evidenciado que el exceso de trabajo puede generar repercusiones en el estado de salud, por lo cual al trabajar el estrés median este tipo de ejercicios se obtendrá un aumento en la eficiencia y eficacia de cada uno de los colaboradores de la Corporación Impactex, afectando directamente de forma positiva a la producción de la misma

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Se puntualizan 4 tipos de recursos para este tipo de investigación y son:

- Recursos Corporativos; será el apoyo que se brinde al investigador por parte de la corporación mediante la fácil recepción de la información requerida para el desarrollo de la investigación
- Talento humano; tomando en cuenta a todo el personal colaborativo que se vea involucrado en el desarrollo de la investigación como es; el investigador, el personal de apoyo, y el tutor de la misma. Además, cabe recalcar que se podrá hacer uso de recursos no enlistados, si existiera un inconveniente en el desarrollo de la investigación, con la finalidad de evitar pérdidas de tiempo y dinero.
- Recursos materiales; soportes físicos utilizados para llevar a cabo el diseño y desarrollo del proyecto, además de programas digitales como software estadísticos y artículos de oficina
- Recursos financieros; los costos de la investigación se especifican, de tal modo que los investigadores conozcan cual va a ser el recurso financiero disponible, con el objetivo de priorizar los gastos más relevantes del mismo. Por lo cual se detalla de manera específica a continuación en la Tabla 1

Tabla 1. Determinación de recursos investigativos

<u>Recursos Corporativos</u>	<u>Detalle / Cantidad</u>	<u>Valor</u>
Universidad Técnica de Ambato	-	-
Biblioteca Virtual UTA	-	-
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	-	-
Corporación Impactex Cía. Ltda.	-	-
<u>Humanos</u>		
Colaboradores de la Corporación Impactex	-	-
Tutor de Tesis	-	-
Investigador responsable del proyecto	-	-
<u>Materiales</u>		
Hardware – PC (computadora)	-	-
Resmas de hojas Inen A4		
Reproducción de instrumentos de evaluación	2	7,5
Software IBM SPSS Statistics	93	5
Software – Office (Paquete Informático)	-	-
Empastado Trabajo Final	-	25
<u>Económicos</u>		
Transporte	-	15
Alimentación	-	10
Imprevisto	-	30
	Total	92,50

Elaborado por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: M. A. y N. G. (2010.). Ambato.

Tomando en cuenta todo lo pertinente al trabajo investigativo el presupuesto total es de USD 92,50, los cuales serán costeados por el investigador.

2.2 Método

El presente proyecto evalúa el Estrés Laboral en la Corporación Impactex, bajo el paradigma crítico propositivo con una evaluación cuali- cuantitativa

2.2.1 Enfoque de la Investigación

a. Cualitativo

La información obtenida a base de recursos digitales como encuestas será direccionada al análisis e interpretación de los resultados, ya que esto facilita la resolución del problema de la investigación

b. Cuantitativo

Para poder obtener datos fidedignos y acordes a la realidad de la empresa, se ejecutará una medición exhaustiva y controlada bajo los parámetros que exige el cuestionario Eco, con la finalidad de que dichos datos ayuden a la comprobación de las hipótesis planteadas a base de argumentos y resultados sólidos; a partir de rangos, tabulaciones, porcentajes y comprobaciones, por medio de un modelo estadístico estandarizado como Spearman que permite identificar los parámetros del estrés laboral y el clima organizacional mediante una correlación entre dichas variables.

2.2.2 Nivel o tipo de investigación

a. Exploratorio

Este trabajo presenta un análisis exploratorio ya que ofrece un acercamiento a la problemática que se pretende conocer y resolver, en la que se ve inmerso el estrés laboral, y su incidencia con el clima organizacional, debido a que estas variables se encuentran estrechamente interrelacionadas para mejoramiento de la producción de la corporación Impactex.

b. Descriptiva

El análisis obtenido en base a los resultados en esta investigación se puede definir a la misma, como un estudio de carácter descriptivo ya que su propósito es analizar cómo ocurre un fenómeno dentro de un contexto real.

c. Correlacional

La investigación busca determinar la relación existente entre las variables como es el caso del Estrés Laboral (variable independiente) y el Clima Organizacional (variable dependiente), mediante un modelo de comprobación de hipótesis

2.2.3 Modalidad de Investigación

a. De Campo

Esta investigación es un trabajo de campo ya que se requiere que el investigador conozca el lugar de trabajo donde se desenvuelve el personal involucrado, y con ello obtener información verídica y acorde a la realidad de la problemática organizacional.

Esta información es recolectada mediante la utilización de una encuesta de Riesgos Psicosociales del MTE (Ministerio de Trabajo de Ecuador), con el que se pretende estimar las relaciones entre estrés laboral y el clima organizacional, para satisfacer las necesidades del colaborador satisfacción en el trabajo y su bienestar psicológico, basado en un enfoque cuantitativo.

b. Bibliográfica – Documental

Esta investigación es de carácter bibliográfica – documental ya que permite la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema de estudio, con la finalidad de obtener una base científica basada en la observación, indagación, interpretación y análisis sobre el estrés laboral y su relación con el clima organizacional

2.3 Descripción del modelo de investigación

2.3.1 Operacionalización de variables

Tabla 2 Operacionalización de variable independiente- Estrés Laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE INDEPENDIENTE				
Variable independiente: estrés laboral				
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
La Organización Mundial de la salud (OMS) Describe al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos capacidades, y que ponen	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Sobrecarga de trabajo, cumplimiento de tareas que no corresponde al puesto de trabajo. La que puede ser constante o variable.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)? 2. ¿Decido el ritmo de trabajo en mis actividades? 3. ¿Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés? 4. ¿Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral? 	<p>Técnica : Encuesta</p> <p>Instrumento: “Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales”</p> <p>Dirigida: a todos los Colaboradores</p>
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Oportunidades de desarrollar Competencias. Destrezas, Habilidades, Conocimientos, Actitudes.	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado? 6. ¿En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo? 7. ¿En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas? 8. ¿En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo? 	

<p>a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus jefes o supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.</p>	<p>LIDERAZGO</p>	<p>Habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, persuadir Modificar conductas del equipo, Influenciar a las personas en el logro de objetivos, Compartir una visión, Colaborar, Proveer información, Dialogar, Reconocer logros</p>	<p>9. ¿En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos? 10. ¿Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo? 11. ¿Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades ¿ 12. ¿Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar? 13. ¿Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo? 14. ¿Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos?</p>
	<p>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</p>	<p>Participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo Aceptación de la opinión de los demás Métodos y ritmo de trabajo, Horarios, Entorno, Otros factores laborales.</p>	<p>15. ¿En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión? 16. ¿Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas? 17. ¿Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones? 18. ¿Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?</p>
	<p>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>Formas de comunicación, Tecnología, Modalidad de distribución Designación del trabajo, Demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo. Horario de trabajo</p>	<p>19. ¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión? 20. ¿En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores? 21. ¿En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas? 22. ¿En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos? 23. ¿Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables? 24. ¿Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo?</p>

	RECUPERACIÓN		Recreación, Distracción, Tiempo de vida familiar, Pausas activas, Actividades sociales extra laborales.	<p>25. ¿Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades?</p> <p>26. ¿En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía?</p> <p>27. ¿En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo?</p> <p>28. ¿Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales?</p> <p>29. ¿Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo?</p>
	SOPORTE Y APOYO		Acciones y recursos formales e informales para facilitar la solución de problemas laborales y extra laborales.	<p>30. ¿El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas?</p> <p>31. ¿En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas?</p> <p>32. ¿En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad?</p> <p>33. ¿En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero?</p> <p>34. ¿En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación?</p>
	OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Estrés Laboral:	Trato desigual, Sobrecarga de trabajo: Horarios poco flexibles, Discriminación por orientación sexual, Edad, Discapacidad, Estado de salud, Enfermedad, Etnia, etc. Efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos.	<p>35. ¿En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan?</p> <p>37. ¿En mi trabajo existe un buen ambiente laboral?</p> <p>39. ¿En mi trabajo me siento aceptado y valorado?</p> <p>41. ¿Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño?</p> <p>50. ¿Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona?</p>

		Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	51. ¿Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal? 58. ¿Considero que me encuentro física y mentalmente saludable?
		Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad: Física, Psicológica y Moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	43. ¿En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral? 48. ¿Mi trabajo está libre de acoso sexual?
		Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, Necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial Se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso.	36. ¿Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo? 45. ¿Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando? 51. ¿Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal? 55. ¿Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo? 57. ¿Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)?
		Condiciones del	Son los factores de riesgo Condiciones de seguridad, Ergonómicas, Higiénico, Psicosocia l Afectan negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	40. ¿Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad? 47. ¿Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

		Doble presencia	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	<p>46. ¿Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo?</p> <p>49. ¿En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales?</p>	
		Estabilidad laboral y	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	<p>37. ¿En mi trabajo existe un buen ambiente laboral?</p> <p>39. ¿En mi trabajo me siento aceptado y valorado?</p> <p>42. ¿Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo?</p> <p>52. ¿Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución?</p> <p>54. ¿Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación?</p>	
		Salud auto	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	<p>44. ¿Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza?</p> <p>58. ¿Considero que me encuentro física y mentalmente saludable?</p>	

Elaborado por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente – Clima Organizacional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE DEPENDIENTE				
Variable dependiente: clima organizacional				
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Chiavenato, (2009) el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales, del ambiente organizacional por	LIDERAZGO	Habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, persuadir Modificar conductas del equipo, Influenciar a las personas en el logro de objetivos, Compartir una visión, Colaborar, Proveer información, Dialogar, Reconocer logros	3. ¿La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio? 4. ¿Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo? 5. ¿Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores? 6. ¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo? 7. ¿Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo?	Instrumento: “Encuesta clima organizacional” ECO (estudio del clima organizacional) . Dirigida: a todos los Colaboradores
	RELACIONES INTERPERSONALES	Compañerismo Comentarios mal intencionados, Falta de empatía Respeto por la opinión de los demás	8. ¿Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo? 9. ¿Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo? 10. ¿Existe confianza ente los colaboradores del equipo de trabajo? 11. ¿usted participa en las decisiones que se toman y afectan su trabajo? 22. ¿En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo? 23. ¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas, y otras actividades de diversión?	

<p>conseguido, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.</p>		<p>PARTICIPACIÓN</p>	<p>Estímulos auditivos, visuales okinestésicos</p> <p>Participación activa Relaciona el tema Toma decisiones solo</p>	<p>12. ¿Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe? 13. ¿Existe colaboración entre los empleados de la empresa? 14. ¿Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente?</p>	
		<p>RECONOCIMIENTO</p>	<p>Retroalimentación Recompensas por el trabajo realizado Necesidades económicas Sentimiento de pertenencia</p>	<p>21. ¿Recibe recompensa por el cumplimiento de metas? 24. ¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje? 25. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa?</p>	
		<p>COMUNICACIÓN</p>	<p>Respeto Participación Ambiente colaborativo Solución de situaciones críticas o conflictos Empatía</p>	<p>1. ¿Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma 2. ¿La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente? 15. ¿Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa? 16. ¿Cuenta con medios de comunicación adecuadas para comunicarse con otras áreas? 17. ¿Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas? 18. ¿Siempre que se inicie un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este? 19. ¿La información de interés es comunicada oportunamente? 20. ¿Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar?</p>	

Elaborado por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: Departamento de Talento Humano Corporación Impactex

2.3.2 Población y Muestra

Población

La presente investigación se ejecutó en la Corporación Impactex parroquia Atahualpa, utilizando como población a todos los colaboradores, con un número de 93 personas que laboran en dicha organización, no se toma una muestra aleatoria debido a que la población total es pequeña.

2.3.3 Recolección de información

Consideramos como procedimiento para recolección de información a las formas que el investigador puede acudir según el diseño de la investigación, existen varios tipos de fuentes las cuales son: la observación en sus distintas modalidades, la entrevista, el análisis documental entre otras. (Arias,2006) (Tabla 4).

Tabla 4 Formas de obtención de datos

PREGUNTAS BÁSICAS	DATOS
¿Para Qué?	Para determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional.
¿De qué sujetos u objetos?	Colaboradores de la Corporación Impactex
¿Sobre qué aspectos?	Estrés laboral y Clima Organizacional
¿Quién?	La investigadora Jhoselin Lissette Barba Pardo
¿A quiénes?	Colaboradores de la Corporación Impactex
¿Cuándo?	Periodo Académico Abril- Septiembre 2020
¿Dónde?	Corporación Impactex Cia.Ltda.
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué métodos de recolección?	Método de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales
¿Con que?	Cuestionario
¿En qué situación?	Con mucho respeto, confidencialidad, profesionalismo y absoluta reserva

Elaborado por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: Personal

2.3.4 Plan de procesamiento de información

a. Obtención de la información

Como método para la obtención de información utilizamos la técnica de la encuesta, debido a que es una metodología que ayuda al levantamiento de datos muestrales, de un conjunto más amplio para la optimización de tiempo.

La encuesta tiene una aplicación en aquellos problemas que logran investigarse por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimientos. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes, opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación” (p. 106). Esta técnica permite obtener información de la muestra seleccionada, con la finalidad de recopilar todo lo referente al objeto de estudio. (Méndez, 1995)

Para establecer el instrumentó más apropiado para medir el estrés laboral en la Corporación Impactex realizando un análisis de las condiciones que presenta todos los modelos de evaluación, con una ponderación para escoger el mejor. (Tabla 5)

Tabla 5 Métodos para evaluar los Riesgos psicosociales.

Método Criterio	Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales	ponderación	Método INSL	ponderación	FPSICO 3.0	ponderación
Descripción	Dicha herramienta de evaluación permite medir valores de riesgo psicosocial es decir cualquier situación que afecta la salud del colaborador, brindando un resultado inicial desde diferentes puntos de vista psicosocial y da un punto de inicio para futuras evaluaciones, que son más específicas en las diferentes zonas que muestran fallas.		Esta es una herramienta metodológica elaborada por el INSHT que esta formulado por 30 preguntas que se usan para evaluar 4 datos psicosociales (INSL)		Es un método elaborado por el INSST que consta de 44 preguntas múltiples que estas formadas por 89 ítems. Estas preguntas permiten valorar varios factores psicosociales (COM, 2014)	
Técnica	Cuestionario		Cuestionario		Cuestionario	
Naturaleza	Cuantitativa		Cuali - Cuantitativa		Cuantitativa	
Nº de Ítems	58	0,5	30	0,1	89	0,2
Nº de Factores	8 dimensiones y 8 sub dimensiones	0,3	4 dimensiones	0,2	9 factores	0,4
Tiempo	15- 20 minutos para su aplicación	0,5	15- 20 minutos para su aplicación	0,1	20 - 30 aplicación	0,3
Accesibilidad	Libre	0,5	Libre	0,5	Libre	0,5
Total	2	1,8	2	0,9	2	1,4

Elaborado por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: (INSHT, 2011)

Una vez detallada las características diferenciales y su ponderación de la clasificación de los modelos para evaluación, se consideró varios criterios:

- Ítems.
- Factores
- Lapso para la aplicación del instrumento
- Aptitud para la aplicación por parte del investigador.

Una vez evaluados todos los ítems para la selección el más adecuado para la evaluación es el del Ministerio de Trabajo por varias razones:

Como primer punto tenemos que el cuestionario elaborado por el Ministerio de Trabajo está compuesto por 15 a 20 minutos máximo por aplicación, mientras que la aplicación del Método INSL tiene la misma duración, pero no evalúa completamente.

Como segundo punto el cuestionario elaborado por el Ministerio de Trabajo viene incluidas preguntas sociodemográficas por el contrario el Método INSL no da lugar para poder incluir dichas preguntas.

Como tercer punto notamos que los tres métodos contienen el software, debido a que es libre, además son prácticos para el evaluador.

Basado en todo el análisis sobre los criterios de evaluación llegamos a la conclusión que el más adecuado para la presente investigación es el elaborado por el Ministerio de Trabajo.

2.3.5 Herramienta de evaluación Encuesta ECO (estudio del clima organizacional)

La encuesta de Clima Organizacional es un modelo que permite la captura de la percepción de los trabajadores frente a las diferentes variables de gestión en la Organización. Al llevar a cabo la encuesta y conocer su resultado, la organización estará en disposición para enfocar sus inversiones en bienestar hacia los trabajadores en actividades de alto impacto, determinar la percepción de los valores de la empresa en su día a día laboral. (Tabla 6).

Tabla 6 Dimensiones de la encuesta de Clima Organizacional

Dimensiones y Subdimensiones	Defi niciones
Liderazgo	Habilidades gerenciales, o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo.
Relaciones Interpersonales	Destrezas sociales, autoimagen positiva y confianza, iniciación al contacto, comunicación, reconocimiento y evasión del peligro, claridad y honestidad.
Participación	Toma de decisiones, colaboración entre empleados, tiempo de trabajo.
Reconocimiento	Dignidad personal, dignidad social, autoestima, autorrealización.
Comunicación	Objetivos, políticas, acontecimientos de la empresa, medios de comunicación adecuados, confianza con los superiores, obligaciones.

Elaborado por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: (INS e Higiene en el Trabajo)

a. Validez y confiabilidad

Este instrumento tiene validez y fiabilidad muy alta ya que cuenta con un Alfa de Cronbach del instrumentó del: 0,967 y un Alfa de Cronbach por dimensión: desde 0,806 a 0,904, esta conclusión nace debido a que mientras más se acerque a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, si existe un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala (Charria, 2011)

b. Procesamiento y análisis de la aplicación de la evaluación de riesgos psicosociales

Mediante la aplicación virtual del cuestionario y su codificación, en la herramienta para la tabulación de datos proporcionada por el ministerio de trabajo en Microsoft Excel conjuntamente con las respuestas obtenidas y los datos descriptivos lograr los datos valorativos que ayudara a la información final de los acontecimientos con los colaboradores y por ende los riesgos a los cuales están expuestos. Una vez tabulados los datos de riesgos en base a las dimensiones ingresadas por el investigador se tomarán como relación, carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción, control y organización de trabajo etc. Determinando cuales son los riesgos que tienen un nivel alto en la Corporación Impactex para confirmar o descartar si existe estrés laboral y porque razón se producen. Se pueden clasificar en Riesgo alto, Riesgo medio y Riesgo bajo.

c. Obtención de los resultados de la encuesta ECO

Mediante la aplicación virtual de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional) que fue aplicada en el mes de junio del presente año por parte de la encuestadora gracias a la ayuda del departamento de talento humano, consta con su respectiva herramienta de tabulación de datos de la encuesta, y esta formulada por preguntas referentes al ambiente laboral y para identificar como se encuentra el espacio donde se desenvuelven los colaboradores de la corporación.

2.3.6 Análisis de datos

a. Tabulación unidireccional

Es la clasificación sobre las variables sencillas existentes en una investigación. Tiene diferentes propósitos para cualquier proyecto. Como primer punto sirve para determinar el grado de abstención de respuesta a preguntas individuales. Con base en el esquema de codificación utilizado para las respuestas omitidas, las tabulaciones unidireccionales producirán el número real de encuestados que omitieron o no pudieron responder a diferentes preguntas en el cuestionario.

b. Tabulación cruzada

La tabulación cruzada se deber formar teniendo en mente los objetivos e hipótesis de la investigación. Debido a que los resultados de cualquier encuesta particular se pueden someter a una tabulación cruzada en un numero casi interminable de formas, es importante que el analista ejerza la selección de todas las opciones únicamente aquellas tabulaciones cruzadas que realmente respondan a los objetivos de investigación del proyecto la forma como se interpretan los resultados de esta tabulación es leyendo de manera vertical o por columnas y de manera horizontal o por filas.

c. Medidas de tendencia central.

Las medidas de tendencia central son parámetros estadísticos que informan sobre el centro de la distribución de la muestra o población estadística alrededor del cual se encuentran ubicados el conjunto de datos. Las medidas de tendencia central más utilizadas son: media, mediana y moda. La medida de tendencia central más conocida y utilizada es la media aritmética o promedio aritmético.

d. Muestras relacionadas y muestras independientes.

Las muestras relacionadas permiten comprobar si hay diferencias entre las distribuciones de dos poblaciones a partir de dos muestras dependientes o relacionadas, es decir tales que cada elemento de una muestra esta emparejado con un elemento de la otra, de tal forma que los componentes de cada pareja se parezcan.

Las muestras independientes son muestras que se seleccionan de forma aleatoria para

que sus observaciones no dependan de los valores de otras observaciones.

e. Análisis de test estadísticos

Basados en (Pedroza, 2007) fundamentalmente para el estudio del resultado de las variables presentadas en esta investigación ya sean de escala nominal u ordinal, que serán evaluados por medio de métodos estadísticos para que proporcionen los resultados adecuados para realizar un análisis descriptivo de información. Realizamos una matriz sobre el análisis de test estadísticos y su valoración para escoger el más adecuado (Tabla 7).

Tabla 7 Análisis sobre los test estadísticos

Test Supuestos	Correlación de Pearson		T. de student		Correlación de Spearman		Chi Cuadrado	
Tamaño de muestra	Muestra mayor de 30	0.5	Muestra menor de 30	0	Muestra mayor de 30	0.5	Muestra mayor de 30	0.5
Tipo de escala	Escala de intervalo o de razón	0	Escala de intervalo de razón	0	Escala ordinal y a veces nominales	0.5	Variables nominales de escala y de razón	0
Tipo de datos	Pruebas de normalidad de datos	0	Pruebas de normalidad de datos	0	Se asume normalidad de datos	0.5	Se asume normalidad de datos	0.5
Tipo de pruebas	Pruebas paramétricas	0	Pruebas paramétricas	0	Pruebas no paramétricas	0.5	Pruebas no paramétricas	0.5
Total	2	0.5	0	0	2	2	2	0.75

Elaborado por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: Moore D, (2005.) EAB.

Utilizando el método de correlación de Spearman (pruebas no paramétricas) lograremos una verificación y análisis de la hipótesis, se decidió este método ya que ayuda al cruce de tablas con variables de tipo ordinales (escala de Likert) y nominales dicotómicas. Se manejan las siguientes escalas para la variable independiente correspondiente al estrés laboral, consta de una respuesta ordinal (escala de Likert) y para la variable dependiente correspondiente al clima organizacional consta de una respuesta nominal dicotómica (Si y No). Basado en (Ortega, M. 2009) la correlación de Spearman es recomendada en datos con valores extremos, ya que pueden ser perjudiciales para otro tipo de coeficiente de correlación.

f. Programa Estadístico

Es el acrónimo de producto de estadística y solución de servicios es un software popular entre los usuarios de Windows de uso gratuito que permite manejar un volumen apropiado de datos. es utilizado para realizar la captura y análisis de datos para crear tablas y graficas con data completa. El programa SPSS 25 al ser un modelos estadístico dinámico permite obtener datos de una manera más eficaz y rápida ayudando a realizar comparaciones y análisis descriptivos empleando test paramétricos y no paramétricos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de resultados.

Al realizar la aplicación del cuestionario propiciado por el Ministerio del Trabajo para determinar cuál es nivel de estrés laboral en el que se encuentran los colaboradores y así poder analizar cuál de las diferentes situaciones ocasiona dicho riesgo. Se codificaron las respuestas ingresándolas a la herramienta para la tabulación de datos obteniendo datos descriptivos, perfil valorativo y un informe final. Esta herramienta genera un perfil valorativo con distinta información para evaluar los distintos niveles de riesgos en los cuales tenemos riesgo bajo, medio y alto.

3.1.1 Análisis de la variable independiente riesgos psicosociales

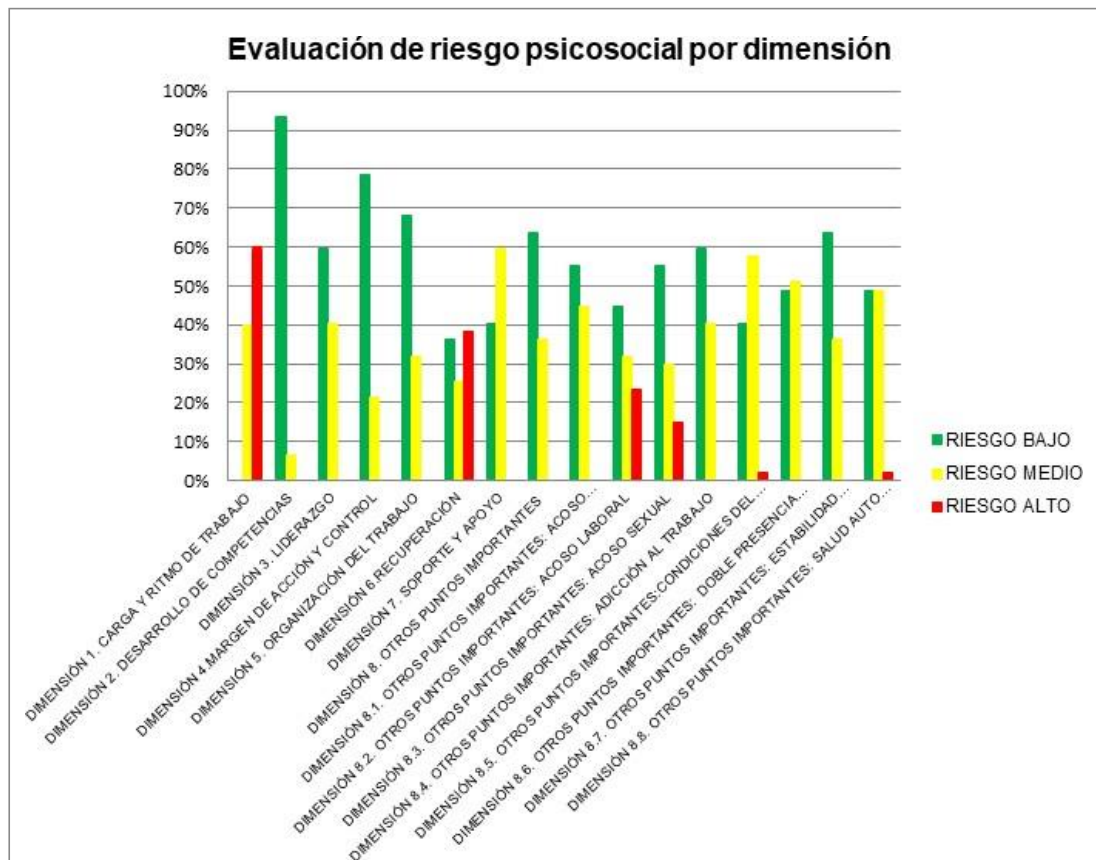
Tabla 8 Identificación de Riesgos Psicosociales

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	40%	60%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	59%	41%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	77%	23%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	67%	33%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	26%	36%	38%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	55%	45%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	45%	33%	22%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	54%	30%	16%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	39%	59%	2%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	48%	52%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	65%	35%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	45%	52%	3%

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: “Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales”

Gráfico N° 1 Constatación de los Riesgos Psicosociales



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: “Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales”

Análisis

Una vez analizadas las subdimensiones y dimensiones podemos observar un alto índice de riesgo en:

(Carga y Ritmo de trabajo) con un 60%, (Recuperación) se encuentra con un 38%, en la subdimensión 8.2 encontramos al (Acoso laboral) con un 22%, en la subdimensión 8.3 (Acoso Sexual) se encuentra con un 16%, (Condiciones del trabajo) subdimensión 8.5 con un 2%, (Salud auto percibida) con un 3% subdimensión 8.8. Mientras que las dimensiones restantes no presentan porcentajes de riesgo alto por lo cual no serán tomadas en cuenta para su análisis.

Interpretación.

Con un porcentaje por encima de los 50 la dimensión Carga y ritmo de trabajo se merece un análisis prioritario, ya que la situación que rodea a este ítem es preocupante, deducimos que los colaboradores de la corporación Impactex se encuentran en situaciones que no ayudan a su desarrollo físico y mental debido a que los requerimientos

a los que están sometidos son muy exigentes y obtienen el tiempo necesario para realizarlos.

Recuperación arroja un valor menor al 50% de riesgo alto, pero de igual manera se debe tomar en cuenta esta situación debido a que es preocupante ya que el tiempo designado para sus descansos y renovación de energía no él es adecuado.

El Acoso Laboral correspondiente al subdimensión 8.2 obtiene un rango de riesgo del 22% lo que nos comprueba de alguna manera que existe acoso del tipo psicológico como pueden ser: hostigamiento humillaciones etc., hacia los colaboradores.

El 16% corresponde al subdimensión 8.3 llamada Acoso Sexual el nivel de riesgo de este ítem indica que los colaboradores de la corporación están expuestos a insinuaciones sexuales, afectando la moral e integridad física y psicológica, llevándolos a sentirse incómodos en su ambiente de trabajo.

Por otro lado, el subdimensión 8.5 que corresponde al nombre de Condiciones del Trabajo arroja un porcentaje de riesgo alto sobre 2% dándonos a entender que la seguridad de los colaboradores puede estar afectada.

La subdimensión 8.8 llamada Salud auto percibida obtuvo un resultado del 3% de riesgo dándonos a entender que la salud física y mental está severamente comprometida debido a que no hay claro entendimiento sobre su desempeño designado en las actividades diarias o al cargo ocupacional.

Además, cabe recalcar que al no tener un valor notable de riesgo alto las dimensiones faltantes no serán tomadas en cuenta para la presente investigación sobre Estrés Laboral.

Análisis Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo.

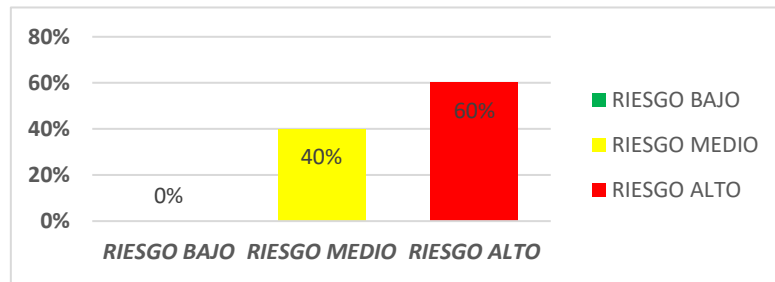
Tabla 9 Análisis Dimensión 1 carga y ritmo de trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	40%	60%

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales"

Gráfico N° 2 Análisis Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: “Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales”

Análisis

Dimensión 1. (Carga y ritmo de trabajo) presenta el 60% de riesgo alto, 40% de riesgo medio y no existe porcentaje de riesgo bajo.

Interpretación

Según las características de la dimensión que está siendo analizada, existe una sobrecarga de trabajo para los colaboradores que se considera como excesivo, ya que no existe el tiempo necesario para cumplir con sus labores y sobre todo les exigen trabajar fines de semana o algún feriado, ese tiempo que puede ser ocupado para dedicarlo con la familia e hijos está siendo ocupado por lo laboral ya que algunas personas cumplen funciones que no corresponden a su puesto de trabajo, esto conlleva a una existencia de absentismo laboral, malestar, preocupación lo que se transforma en estrés laboral, no existe tiempo suficiente para realizar su trabajo, la manera en la que se le solicita a los colaboradores que realicen una actividad no son aceptables o no tienen la manera adecuada de tratarlos.

Para (Jiménez M, y León B, 2010) ellos refieren que el estrés laboral es el riesgo psicosocial que debe tener más prioridad porque es la respuesta del cuerpo antes los demás riesgos existentes.

En la presente investigación se analizarán los ítems 1 “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)” en el ítem 2 tenemos “Decido el ritmo de trabajo en mis actividades” y por último ítem 3 “Las actividades, responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés” cada uno está compuesto por su gráfica y su respectiva interpretación

Análisis Ítem 1 Dimensión N° 1 Carga y ritmo de trabajo.

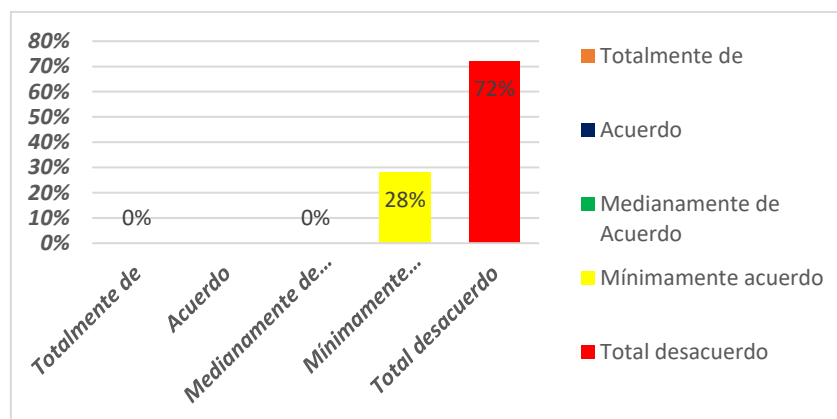
Tabla 10 Análisis Ítem 1

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	0	0 %
Medianamente de Acuerdo	0	0 %
Mínimamente acuerdo	26	28 %
Total, desacuerdo	67	72 %

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales"

Gráfico N° 3 Análisis Ítem 1



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales"

Análisis

Al analizar los resultados para el ítem 1 "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)" es: del 100% (93 colaboradores), el 72% (67 colaboradores) están en total desacuerdo con este ítem y el 28% (26 colaboradores) están mínimamente de acuerdo con este ítem.

Interpretación

En proporción a los porcentajes obtenidos que es del 72%, los colaboradores creen que no son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas en su entorno laboral, razón por la cual el estrés se manifiesta y en gran proporción. Pues los requerimientos siempre estarán presentes en el entorno laboral y son significativos para

las actividades diarias.

Análisis Ítem 2 Dimensión N° 1 Carga y ritmo de trabajo.

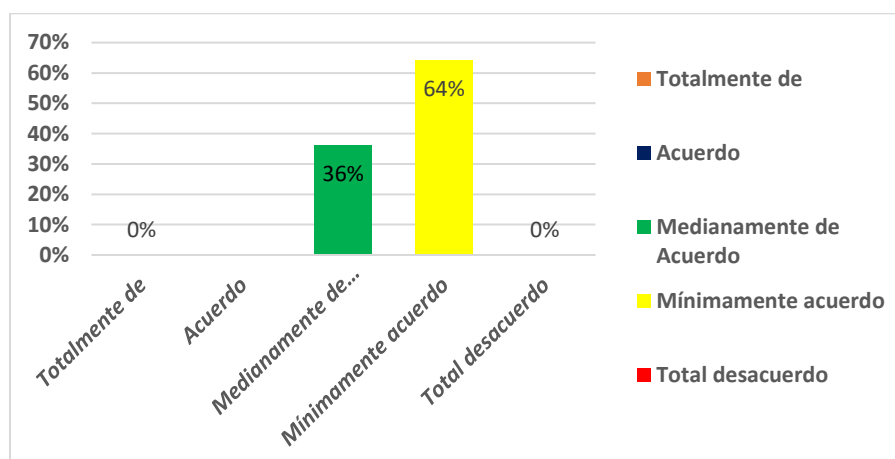
Tabla 11 Análisis Ítem 2

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	0	0 %
Medianamente de Acuerdo	33	36 %
Mínimamente acuerdo	60	64 %
Total, desacuerdo	0	0 %

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales"

Gráfico N° 4 Análisis Ítem 2



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales"

Análisis

Al analizar los resultados para el ítem 2 "Decido el ritmo de trabajo en mis actividades" es: del 100% (93 colaboradores), el 64% (60 colaboradores) están mínimamente de acuerdo con este ítem y el 36% (33 colaboradores) están medianamente de acuerdo con este ítem.

Interpretación

El 64% de colaboradores están mínimamente de acuerdo con este ítem, lo que se refiere

a que la mayoría considera que no deciden el ritmo de trabajo cuando realizan sus actividades, dando a entender que en varias ocasiones no pueden cumplir con las tareas que se les encomienda.

Análisis Ítem 3 Dimensión N° 1 Carga y ritmo de trabajo.

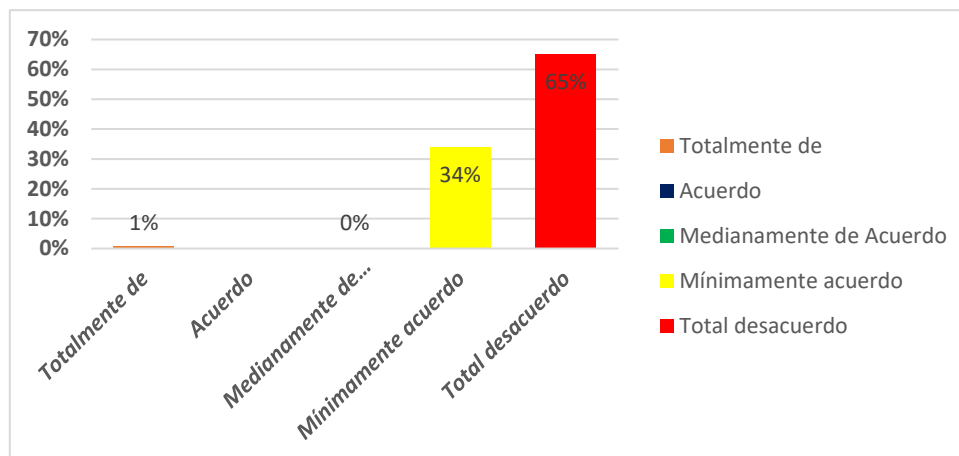
Tabla 12 Análisis Ítem 3

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	1	1 %
Medianamente de Acuerdo	0	0 %
Mínimamente acuerdo	32	34 %
Total desacuerdo	60	65 %

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: “Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales”

Gráfico N° 5 Análisis Ítem 3



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: “Herramienta de evaluación de riesgos psicosociales”

Análisis.

Al analizar los resultados para el ítem 3 “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés” es: del 100% (93 colaboradores), el 1% (1 colaborador) está totalmente de acuerdo, el 34% (32 colaboradores) están mínimamente de acuerdo y el 65% (60 colaboradores) están en total desacuerdo con este ítem.

Interpretación.

El 65% de los colaboradores están en total desacuerdo con este ítem, lo que quiere decir que las actividades que se les asigna en su jornada laboral son causantes de estrés. La salud de los mismos se ve afectada por la magnitud de estrés que desencadena cumplir con sus responsabilidades.

Análisis de la variable dependiente clima organizacional

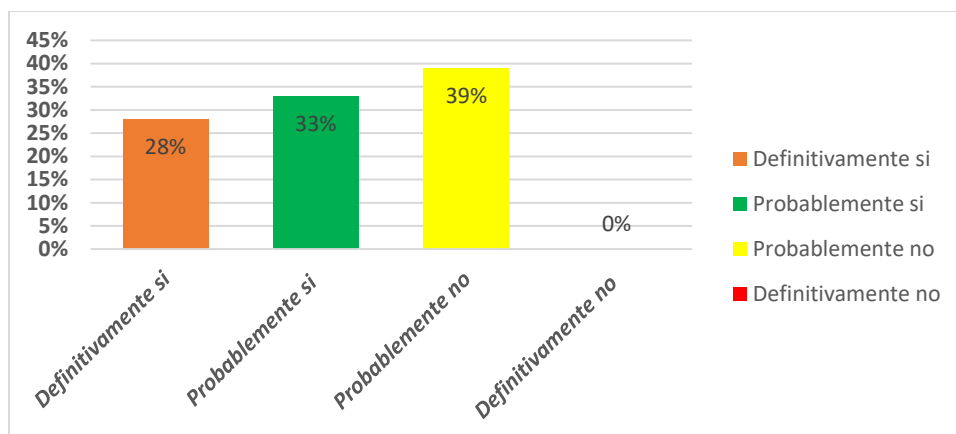
Tabla 13 Análisis de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional)

Calificación	# de Personas	Porcent aje
Definitivamente si	26	28%
Probablemente si	31	33%
Probablemente no	36	39%
Definitivamente no	0	0%

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Corporación IMPACTEX"

Gráfico N° 6 Análisis de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional)



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Corporación IMPACTEX"

Análisis

En el análisis de resultados de la encuesta ECO estudio del clima organizacional es del: 100% (93 colaboradores) de evaluados, el 28% (26 colaboradores) de la población total evaluada con un definitivamente si, el 33% (31 colaboradores) tienen un clima organizacional con un probablemente sí, y el 39% (36 colaboradores) menciona en este

ítem con un probablemente no.

Interpretación

En el clima organizacional el 39% de colaboradores obtuvo un probablemente no, la situación de la empresa amerita a varios cambios ya que por miedo de perder su trabajo los colaboradores no querían responder las encuestas ya que están pasando por un momento de riesgo en la organización la mayoría de colaboradores no se siente cómodos en sus puestos de trabajo.

Análisis Ítem 8 de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional)

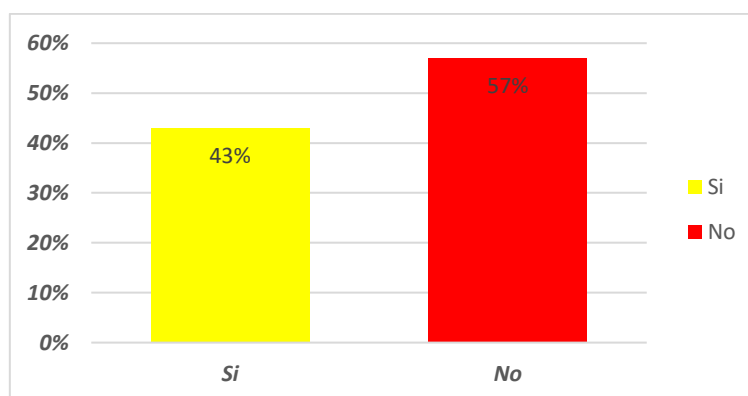
Tabla 14 Análisis ítem 8

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	40	43%
No	53	57%

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Corporación IMPACTEX"

Gráfico N° 7 Análisis ítem 8



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Corporación IMPACTEX"

Análisis

Analizando el ítem 8 que dice: "Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo.", es del 100% (93 colaboradores), el 57% (53 colaboradores) presentó una respuesta de no, mientras que el 43% (40 colaboradores) tiene una respuesta de sí.

Interpretación

La encuesta ECO (estudio del clima organizacional) lo que se puede mostrar en este ítem es que el 57% de colaboradores no tienen buena relación con sus compañeros de trabajo lo que impide que en sus áreas de trabajo puedan desarrollarse completamente.

Análisis Ítem 14 de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional)

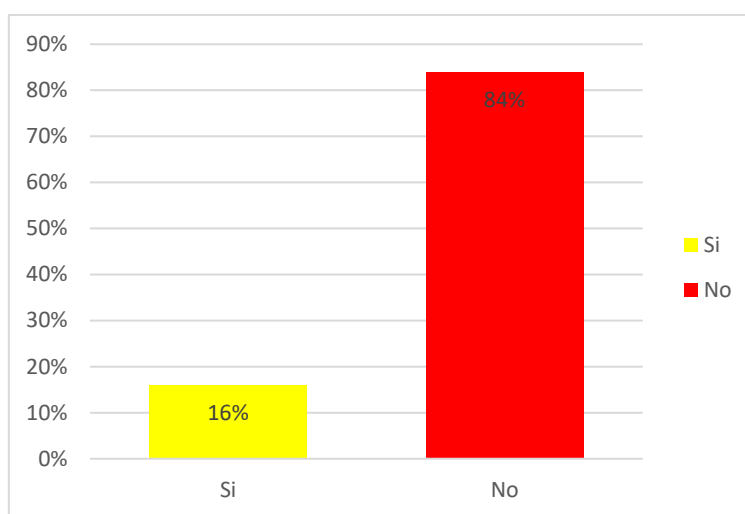
Tabla 15 Análisis ítem 14

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	15	16%
No	78	84%

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Corporación IMPACTEX"

Gráfico N° 8 Análisis ítem 14



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: "Corporación IMPACTEX"

Análisis

Analizando el ítem 14 que dice: "Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.", del 100% (93 colaboradores), el 84% (78 colaboradores) obtuvo una respuesta de no, mientras que el 16% (15 colaboradores) obtuvo una respuesta de sí.

Interpretación

Basados en el estudio del clima organizacional este ítem muestra que el 84% de

colaboradores no tienen el tiempo suficiente para cumplir con sus labores, debido a que tienen mucha presión para presentar las diferentes prendas y si falla algún proceso en la tela son descontadas del sueldo.

Análisis Ítem 24 de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional)

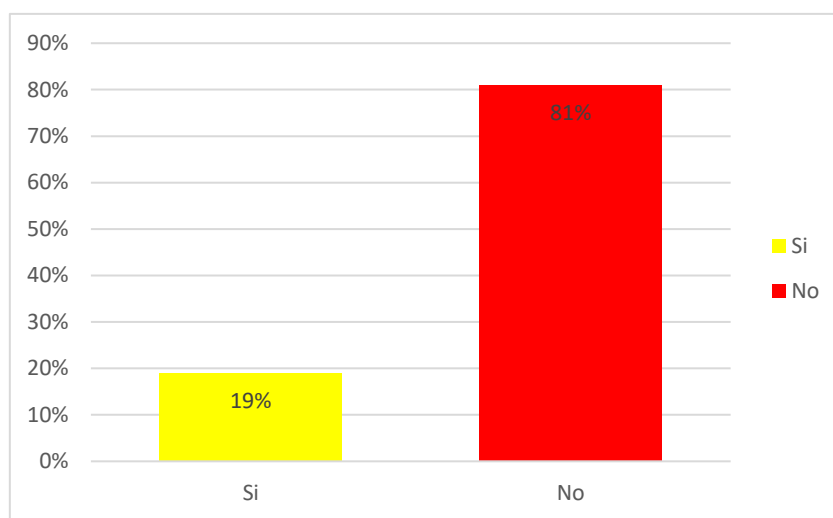
Tabla 16 Análisis ítem 24

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcent aje
Si	18	19%
No	75	81%

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: “Corporación IMPACTEX”

Gráfico N° 9 Análisis ítem 24



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Fuente: “Corporación IMPACTEX”

Análisis.

Analizando el ítem 24 que dice: “El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje”, del 100% (93 colaboradores) el 81% (75 colaboradores) obtuvo una respuesta de no, mientras que el 19% (18 colaboradores) obtuvo una respuesta de sí.

Interpretación.

En la obtención de los resultados de la encuesta Eco estudio del clima organizacional en este

ítem muestran que las situaciones referentes a lo económico, ascensos, y aprendizaje no son satisfactorios para los colaboradores de la corporación, los descuentos en sus sueldos son bastante frecuentes y a veces son injustos.

3.1.2 Determinación de datos unidireccionales

Tabla 17 Determinación unidireccional de la variable relacionada al Estrés Laboral

ESTADISTICOS				
		Ítem 1 Carga y Ritmo de trabajo “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)”	Ítem 2 Carga y Ritmo de trabajo “Decido el ritmo de trabajo en mis actividades”	Ítem 3 Carga y Ritmo de trabajo “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés”
N	Válido	93	93	93
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	2	1
Asimetría		2,305	1,139	3,665
Error estándar de asimetría		0,346	0,346	0,346
Curtosis		3,461	2,483	16,071
Error estándar de curtosis		,681	,681	,681

Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

En la tabla se observa que la moda en los ítems 1 y 3 tiene un valor igual a 1, en el ítem 2 tiene un valor igual a 2, la asimetría es mayor a 0, la curtosis es positiva en los tres ítems.

Interpretación

En la Tabla 17 observamos que los datos validos son 93 y hay ausencia de valores perdidos, la moda es el dato que se repite en los ítems 1 y 3 el 1 (en desacuerdo), en el ítem 2 es igual a 2 (poco de acuerdo).

La asimetría es mayor que 0 por lo cual la curva es asimétricamente positiva o con cola hacia la derecha.

La curtosis en todos los ítems es positiva y se lo conoce como leptocúrtica, es decir hay una mayor concentración de los datos en torno a la media,

Tabla 18 Determinación unidireccional de la variable relacionada al Clima Organizacional

ESTADISTICOS				
		Ítem 8 Relaciones Interpersonales "Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo"	Ítem 14 Participación "Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente"	Ítem 24 Reconocimiento "El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas de ascensos y de aprendizaje"
N	Válido	93	93	93
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	1	1
Asimetría		.913	.802	1.620
Error estándar de asimetría		0.347	0.347	0.347
Curtosis		-1.220	-1.419	,651
Error estándar de curtosis		,681	,681	,681

Elaborador por: Jhoselin Barba

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

En la tabla se observa que la moda en los tres ítems investigados tiene un valor igual a 1, la asimetría es mayor a 0, la curtosis tiene un valor negativo en los ítems 8 y 14, y un valor; positivo en el ítem 24

Interpretación

En la Tabla 18 observamos que los datos validos son 93 y hay ausencia de valores perdidos, la moda es el dato que más se repite con una numeración de 1 (en desacuerdo).

La asimetría es mayor que 0 por lo cual la curva es asimétricamente positiva o con cola hacia la derecha.

La curtosis tiene un valor negativo en los ítems 8 y 14 por lo que se la denomina platicúrtica, es decir hay muy poca concentración de datos en torno a la media y en el ítem 24 tiene un valor positivo y se lo conoce como leptocúrtica, es decir hay una mayor concentración de los datos en torno a la media,

Tabulación de la tabla cruzada

Tabla 19 Determinación de la tabla cruzada

Tabla cruzada Ítem 24 Clima Organizacional " El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas de ascensos y de aprendizaje."*Genero de los colaboradores"

			Genero de los Colaboradores		TOTAL
			FEMENINO	MASCULINO	
Ítem 24 "El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas de ascensos y de aprendizaje"	NO	Recuento	78	15	93
		Recuento Esperado	21	16,1	37,1
		% del total	22,50%	17,30%	39,80%
	SI	Recuento	3	6	9
		Recuento Esperado	3,2	6,4	9,6
		% del total	3,40%	6,90%	10,30%
Total		Recuento	70	23	93
		Recuento Esperado	70,0	23,0	93,0
		% del total	75,20%	24,70%	100%

Elaborador por: Jhoselin Barba
Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

Analizando los datos obtenidos en la realización del cruce del Ítem 24 Clima Organizacional "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la empresa son atendidos por el departamento de talento humano de manera inmediata.", con el género de los colaboradores es que: el 22,5% (78 colaboradores) de la población femenina tienen una respuesta de "No" mientras que el 3,4% (3 colaboradores) tienen una respuesta de "Si", el 17,3% (15 colaboradores) de la población masculina tienen una respuesta de "No" mientras que el 6,9% (6 colaboradores) tienen una respuesta de "Si".

Interpretación

La mayoría de la población masculina y femenina obtienen respuestas negativas a este ítem que dice: "El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje". De tal manera que las diferentes necesidades de los colaboradores no están siendo tomadas en cuenta por los superiores de la corporación. Los cálculos se realizarán con muestras independientes por que se detallara que ítem de la dimensión carga y ritmo de trabajo tiene más incidencia en los colaboradores de género masculino y femenino de la corporación Impactex.

Análisis sobre las medidas de tendencia central.

Tabla 20 Determinación de la moda sobre estrés laboral

ESTADISTICOS				
		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3
		Carga y Ritmo de trabajo “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)”	Carga y Ritmo de trabajo “Decido el ritmo de trabajo en mis actividades”	Carga y Ritmo de trabajo “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés”
N	Válido	93	93	93
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	2	1

Elaborador por: Jhoselin Barba
Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

En la tabla 20 el resultado de la moda en los ítems 1 y 3 obtienen un resultado igual a 1, en el ítem 2 se obtiene un resultado igual a 2.

Interpretación

El resultado de la moda es el dato que más se repite en los ítems 1 y 3 es el 1 (en desacuerdo), en el ítem 2 se obtiene un resultado igual a 2 (poco de acuerdo), según la escala de respuesta del cuestionario.

Tabla 21 Determinación de la moda sobre clima organizacional

ESTADISTICOS				
		Ítem 8	Ítem 14	Ítem 24
		Clima Organizacional “Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo”	Clima Organizacional “Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente”	Clima Organizacional “El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos, y de aprendizaje”
N	Válido	93	93	93
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	1	1

Elaborador por: Jhoselin Barba
Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

En la tabla 21 el resultado obtenido en la moda en los tres ítems es de 1

Interpretación

El resultado de la moda es el dato que más se repite es el 1 (en desacuerdo), según la escala de respuesta del cuestionario.

La moda es el valor que se utilizara para el análisis de los resultados de las variables en el presente proyecto de investigación.

3.2 Verificación de hipótesis

3.2.1 Formulación de hipótesis de investigación

¿Existe relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional en la Corporación IMPACTEX?

Hipótesis nula:

H0 = No existe relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional en la Corporación IMPACTEX.

Hipótesis alternativa:

H1 = Si existe relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional en la Corporación IMPACTEX

Cálculo

Se aplica la prueba de correlación de Spearman para realizar la jerarquización de las variables utilizando el software SPSS versión 25.

3.2.2 Resultados de la aplicación del Método de Correlación de Spearman

Obtención de los resultados entre el ítem 1 de la Dimensión 1. Carga Y Ritmo De Trabajo, “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes) y el ítem 14 “Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente” de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional).

Tabla 22 Obtención de datos del método de Correlación de Spearman entre ítems 1 y 14.

Correlaciones

	Ítem 1 Carga y Ritmo de trabajo “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)”		Ítem 14 Clima Organizacional “Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente”
Rho de Spearman	Ítem 1 Carga y Ritmo de trabajo “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)”	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,559**
		N	93
	Ítem 14 Clima Organizacional “Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente”	Coefficiente de correlación	0,559**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	93

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Jhoselin Barba

Fuente: IBM SPSS Statistics

Analizando los resultados que nos arroja la tabla del SPSS observamos que existe una correlación positiva de 0,559 significativa a un nivel de 0,01 y de una intensidad considerable, se acerca más a 1 que a 0. Por otro lado, existe una correlación positiva, por lo tanto, se cumple con lo planteado al designar las variables, analizando la significación, conocemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05 e incluso es menor a 0,01 lo que revela que la correlación que se ha determinado (considerable) es probablemente muy cierta.

Criterio de decisión

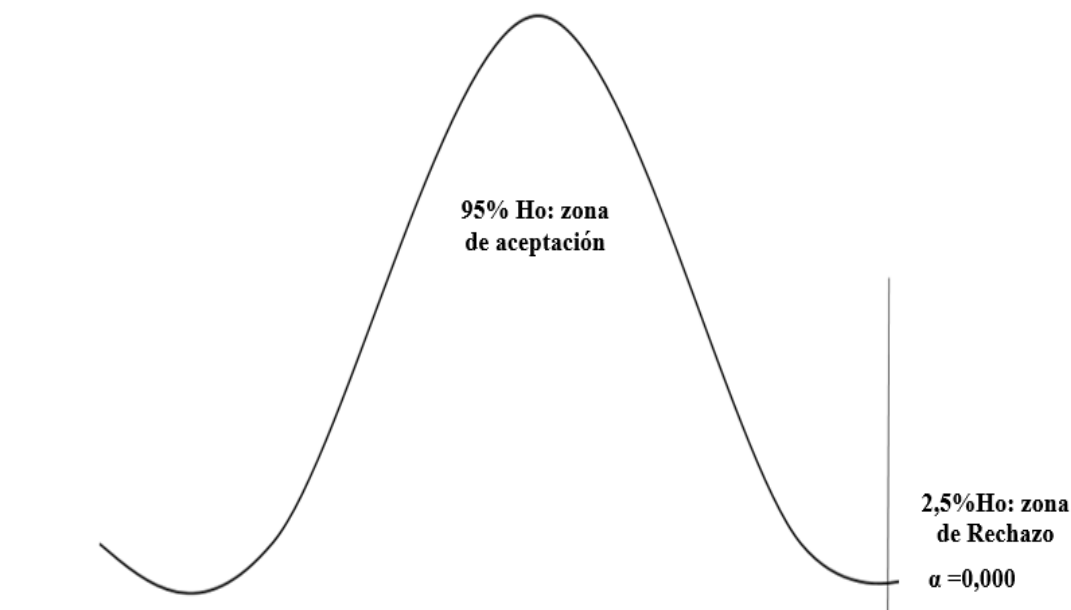
Se valida la Hipótesis Nula si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida la Hipótesis Alterna si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_1: P_{valor} \leq \alpha$$

Gráfico N° 10 Colocación de Gauss – Realización de la correlación de spearman entre ítems 3 y 14.



Elaborador por: Jhoselin Barba

Al realizar los cálculos de los resultados se manifiestan que el valor de prueba de Correlación de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000), es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,01$), por lo tanto: “Si existe relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional en la Corporación IMPACTEX”.

Obtención de resultados entre el ítem 3 de la Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo y el ítem 8 de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional).

Tabla 23 Obtención de datos del método de Correlación de Spearman entre ítems 3 y 8.

Correlaciones				
		Ítem 3 Carga y Ritmo de trabajo “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés”.		Ítem 8 Clima Organizacional “Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo”.
Rho de Spearman	Ítem 3	Coefficiente de correlación	1,000	0,561**
	Carga y Ritmo de trabajo “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés”.	Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	93	93
	Ítem 8	Coefficiente de correlación	0,561**	1,000
	Clima			

Organizacional "Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo".	Sig. (bilateral)	0,000	-
	N	93	93

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Elaborado por: Jhoselin Barba

Fuente: IBM SPSS Statistics

Analizando los resultados que nos arroja la tabla del SPSS observamos que existe una correlación positiva de 0,561 significativa a un nivel de 0,01 y de una intensidad considerable, siendo que se acerca más a 1 que a 0. Por otro lado, se constituye que existe una correlación positiva, de tal manera, se cumple lo planteado al escoger las variables, al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05 e incluso es menor a 0,01 lo que exterioriza que la correlación que se ha establecido (considerable) es probablemente muy cierta

Criterio de decisión

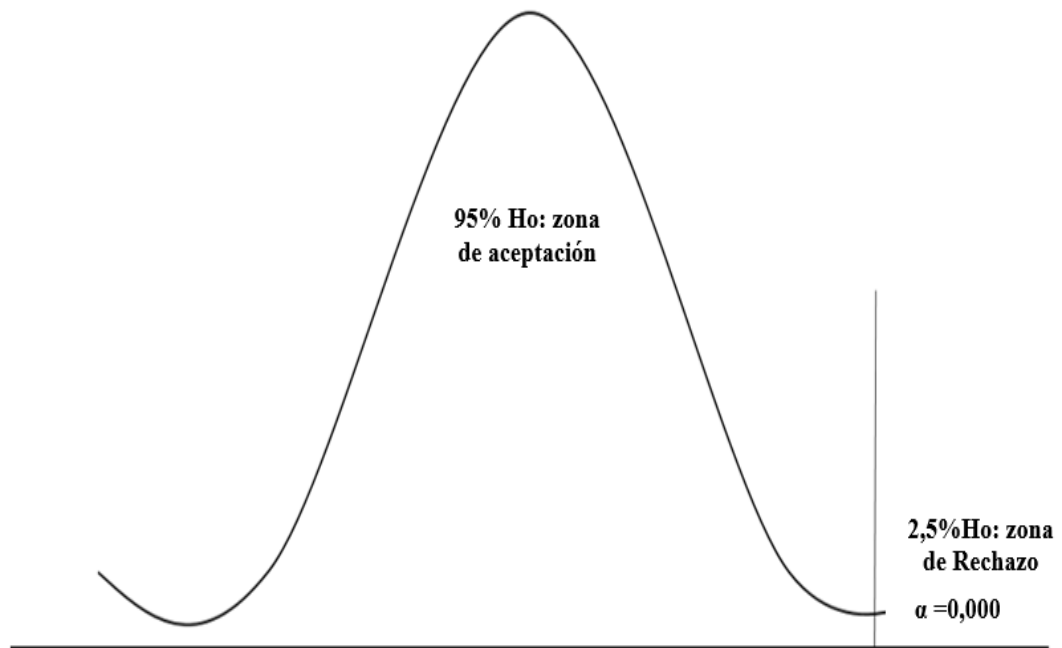
Se valida la Hipótesis Nula si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida la Hipótesis Alterna si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_1: P_{valor} \leq \alpha$$

Gráfico N° 11 Colocación de Gauss – Realización de la correlación de spearman entre ítems 3 y 8.



Elaborador por: Jhoselin Lissette Barba Pardo

Al realizar los cálculos entre el ítem N°3 de la variable estrés laboral y el ítem N° 8 de la variable clima organizacional, se obtienen resultados que muestran el valor de la prueba de Correlación de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000), es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,01$), por lo tanto: “Si existe relación entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional de la Corporación IMPACTEX

Evaluación de la obtención de resultados de las variables evaluadas

A lo largo del proceso de esta investigación se pudo constatar que los colaboradores de la Corporación Impactex obtuvieron niveles altos de estrés laboral en su ambiente de trabajado debido a que existen varios riesgos que en conjunto lo causan, dicha investigación solo fue enfocada en las dimensiones que reúnen los requisitos para ser causantes de estrés, en las dimensiones restantes existe niveles de riesgos enfocados hacia lo psicosocial, pero con un nivel medio a bajo. Los resultados obtenidos están como ejemplo para los que conforman la corporación para ser tomadas en cuenta y aplicar las medidas correctivas dependiendo los casos que se presenten.

Al realizar la relación de variables se pudo comprobar que al aplicar la evaluación de riesgos psicosociales a los colaboradores de la Corporación Impactex con enfoque hacia el estrés laboral si tienen relación con los resultados obtenidos en la encuesta ECO (estudio del clima organizacional) evidenciando que un grupo limitado de

trabajadores alcanzo una calificación alta y por otra parte un grupo de colaboradores tiene una calificación que llega al bueno y muy bueno, la encuesta ECO (estudio del clima organizacional) tiene como fin mejorar el clima organizacional para el bienestar de los colaboradores y de la empresa, por tal motivo no se está cumpliendo con los objetivos de mantener a los colaboradores en un buen lugar de trabajo pero teniendo en cuenta que hay tiempo para poder solucionarlo.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Al realizar la correlación de Spearman, determinamos que existe una correlación positiva, entre el 0,51 al 0,75 con lo que podemos plantear que si hay una relación entre Estrés Laboral y el Clima Organizacional. Utilizando el procedimiento estadístico de tablas cruzadas, arrojo la comprobación de que, si existe una relación entre las variables analizadas, llegando a la conclusión de que la hipótesis que se valida es la alternativa H_1 que significa “que existe una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional de la Corporación Impactex”.
- Utilizando el cuestionario emitido por el MTE para evaluar riesgos psicosociales en esta investigación se ha evaluado el Estrés Laboral en los colaboradores de la Corporación Impactex permitiéndonos tener las dimensiones que tienen niveles de alto riesgo las cuales son: Carga y ritmo de trabajo con un 60%, Recuperación con un 38%, Acoso laboral se encuentra con un porcentaje del 22% y con un 16% encontramos al Acoso sexual, pero la que se tomó en cuenta para ser evaluada en las correlaciones y herramienta estadística fue la dimensión 1.
- Mediante la aplicación de la encuesta ECO (estudio del clima organizacional) mediante un análisis sobre en qué clima se están desempeñando los colaboradores, se logra identificar: Con un 28% los colaboradores se encuentran con un clima excelente, a continuación, con el 33% de los colaboradores existe un clima muy bueno, y finalmente con un 39% de los colaboradores tiene un clima bueno, llegando a la conclusión que no se encuentran colaboradores con un clima satisfactorio.
- Una vez finalizada la investigación, se procedió a realizar un manual de prevención para el manejo del estrés laboral dirigido a los colaboradores de la Corporación Impactex, su función ayudará a que los trabajadores tengan una guía para que puedan poner en práctica diferentes técnicas de relajación y prevención, también tendrá como fin servir de antecedente para otras investigaciones en la Universidad Técnica de

Ambato.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la organización tomar las debidas precauciones lo más pronto posible sobre todo lo referente al estrés laboral los cuales presentan un nivel de riesgo alto, para evitar que los colaboradores lleguen a presentar síntomas de alguna enfermedad laboral, debido a que en muchas ocasiones pueden producir consecuencias graves a la salud y perjudicar no solo al trabajador sino a la organización y reducir la productividad.
- Se recomienda además periódicamente realizar charlas motivacionales, sobre las características, consecuencias y las correctas medidas preventivas para lograr superar el estrés laboral. Dar a conocer información sobre el tema es muy importante para que los colaboradores estén preparados para enfrentar el estrés, generando conciencia a toda la organización para obtener un sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización.
- Se recomienda crear un ambiente laboral idóneo y favorable para el desarrollo de las actividades diarias designadas por la corporación, además de realizar pausas activas en sus respectivos horarios de trabajo para mejorar el desempeño de cada uno de los colaboradores para obtener una mejora continua en la productividad de la Corporación.
- Se recomienda dar a conocer el manual de prevención para el manejo del estrés laboral, con la finalidad de que cada colaborador identifique y reduzca el tipo de estrés en su ambiente de trabajo, evitando de esta manera posibles enfermedades a futuro, con el objetivo de garantizar el éxito de la corporación.

Referencias Bibliográficas

- Bach. Muguruza Vicente, Julisa Yesenia. (2018) El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa Inversiones Civiles Santa Rosa SAC-MALLAY 2017
- IBM Corporation. (2017). Manual del usuario del sistema básico de IBM SPSS Statistics 25.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo. (2011a). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo. (2011b). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales (FPSICO).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo. Factores psicosociales: metodología de evaluación, Nota técnica de prevención N°926 (2012).
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y S. (ISTAS). (2014). Manual del método para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, versión media, 21(versión 2).
- Jiménez, D. P. (2016). Manual de recursos humanos 3ª ed. ESIC Editorial.
- Gómez Mejía, D. B. (2015). Dirección de Recursos Humanos. Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN S.A.
- Bach. Muguruza Vicente, Julisa Yesenia. (2018) El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa Inversiones Civiles Santa Rosa SAC-MALLAY 2017.
- Martínez Ortega, R. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas.
- Méndez, Á. C. (1999). Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. 2da. Edición, Santafé de Bogotá Colombia.: Mc Graw Hill interamericana.
- Muse, Lori A, Harris, Stanley G y Feild, Hubert S. (2003). ¿Ha tenido una prueba justa la teoría del estrés invertido y el rendimiento laboral en U? 349--364.
- Naranjo, G. H. (2010). Tutoría de la Investigación. Quito: Dimerino Ediciones.

Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. 2017. [internet]. [Consultado: 18 de junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm

Pedroza, H. &. (2007). Sistema de Análisis estadísticos con SPSS. IICA INTA.

Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos (Séptima ed.). España: Díaz de Santos.

Randall, J. A. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento Humano en el ámbito laboral (Quinta ed.). Neucalpan de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN.

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.

Santos, A. C. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe ediciones.

Universidad Central del Ecuador. (2017). Informe técnico Análisis estadístico de las variables del CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES. Quito.

Wahyono, T. (2013). 25 Model Analisis Statistik dengan SPSS. Elex Media Komputindo.

William Werther, K. D. (2008). Administración de recursos Humanos. El capital humano de las empresas (Sexta ed.). Delegación Álvaro Obregón, México: McGraw Hill Interamerica

Anexos

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES	
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>	

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
		Indígena		Afro-ecuatoriano:	

H	Auto-identificación étnica:	Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a :		Otro:	

1	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completa-mente de Acuerdo (4)	Parcial-mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N	R	Ít	e	m	
1		Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).			
2		Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.			
3		Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.			
4		Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.			
Suma de puntos de la dimensión					Pun- tos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
N	R	Ít	e	m	
5		Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado			
6		En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo			
7		En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas			
8		En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo			
Suma de puntos de la Dimensión		0			Pun- tos

LIDERAZGO		Completa-mente de Acuerdo (4)	Parcial-mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N	R	Ít	e	m	
9		En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.			
10		Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo			
11		Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades			
12		Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar			
13		Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo			
14		Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.			
Suma de puntos de la Dimensión		0			Pun- tos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL			
N	R	Ít	e
		m	

1 5	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
1 6	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				

17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
N	R	Ítem			
19		Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión			
20		En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores			
21		En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas			
22		En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos			
23		Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables			
24		Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo			
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN					
N	R	Ítem			
25		Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades			
26		En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.			
27		En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo			
28		Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales			
29		Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo			
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO					
N	R	Ítem			
30		El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas			

3 1	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
3 2	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
3 3	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
3 4	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
N R	Ít e m				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				

5 7	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
--------	--	--	--	--	--

58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo o Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p> <p>Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p>
<p>Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios</p>

ANEXO 2

ENCUESTA ECO (ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL)

Formato encuesta clima organizacional

Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente número que mejor identifica su posición.

CALIFICACION	PUNTUACION
DEFINITIVAMENTE NO	1
PROBABLEMENTE NO	2
INDECISO AFIRMACION	3
PROBABLEMENTE SI	4
DEFINITIVAMENTE SI	5

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente					
3	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					
9	Los problemas laborales los resuelve con sus compañeros de trabajo					

10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo				
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo				
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.				
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa				
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.				
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.				
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.				
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas				
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este				
19	La información de interés es comunicada oportunamente				
20	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.				
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.				
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo				
23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión				
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.				
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.				

**UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE AMBATO
U.T.A**



**MANUAL DE
PREVENCIÓN Y
TECNICAS DE
AFRONTAMIENTO DEL
ESTRÉS LABORAL**



2020



***MANUAL DE
PREVENCIÓN Y
TECNICAS DE
AFRONTAMIENTO DEL
ESTRÉS LABORAL***



2020
COORPORACION
IMPACTEX

Av. 22 de enero, Ambato 180150



ESTRÉS LABORAL

Estado de tensión psíquica que viene acompañado de cambios fisiológicos, según diferentes estudios sobre el estrés se considera que tiene efectos perjudiciales para la salud.

A continuación, se describirán los tipos de estrés existentes.

□ DISTRÉS

Este es conocido como el “Estrés malo” consiste en un estado de tensión psíquica que se llega a experimentar con malestar.

□ EUSTRÉS

También llamado “Estrés bueno” este favorece a la activación necesaria para realizar actividades que en su mayoría son muy exigentes.

Después de determinar los

diferentes tipos de estrés debemos proceder a identificar en qué fase se encuentra la persona.

- **BURNOUT (Síndrome del Quemado)**

El síndrome de burnout es conocido por producir agotamiento emocional, falta de realización laboral, despersonalización. Esto se produce cuando las personas trabajan en asistencia a otras personas.

Existen 3 fases:

1. Fase de Alarma

La situación que causa el estrés impacta en el sujeto y causa un desencadenamiento sobre la movilización de los recursos personales.



2. Fase de Resistencia

En esta fase la persona que sufre de estrés pone todo su esfuerzo por salir delante de la situación que está pasando, su nivel de energía incrementa. En esta etapa el estrés resulta beneficioso porque ayuda a la motivación de la conducta de la persona. Pero la persona no reúne los recursos suficientes para imponerse al estresor.



3. Fase de Agotamiento

Llegamos a la tercera fase en la cual el nivel de energía y el estrés ya paso un límite muy grande y los esfuerzos de la persona por resistir no son suficientes, y sus diversos síntomas psicosomáticos se manifiestan



TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

Este manual está compuesto por varias técnicas que ayudaran a relajar a las personas con diferentes técnicas

TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

Estas técnicas son conocidas por ayuda a reducir los síntomas del estrés y ayudan a disfrutar de una mejor calidad de vida, en especial si las personas padecen alguna enfermedad. Es un proceso que ayuda a reducir el estrés en la mente y en el cuerpo.

Beneficios de las técnicas de relajación

Disminución de la frecuencia cardiaca

Disminución de la presión arterial

Disminución de la frecuencia respiratoria

Disminución de la tensión muscular y el dolor crónico

RELAJACIÓN MUSCULAR PROGRESIVA

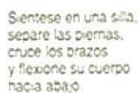
Esta técnica consiste en tensar lentamente cada grupo muscular y luego proceder a relajarlo.

La relajación muscular progresiva se trata de tener un reconocimiento de los músculos que se encuentran tensos, hiperactivos e incide sobre ellos para destensarlos. Obtiene el nombre de progresiva porque se procede de poco a poco a relajarlos en los distintos grupos musculares existentes, aunque la mayoría de personas no son conscientes de la tensión que se tiene acumulada.

PROCEDIMIENTO

- Consiste en tensionar y relajar diferentes músculos, sosteniendo unos 10 – 15 segundos tanto la tensión como la relajación esta parte se concentra en los diferentes grupos musculares (cabeza, tronco, brazos y piernas).

EJERCICIOS DE RELAJACIÓN MUSCULAR



Ponga sus manos en los hombros y flexione los brazos hasta que se junten los codos.



TÉCNICAS DE RESPIRACIÓN

1. Respiración diafragmática o abdominal

- Esta técnica es muy útil para combatir síntomas como la ansiedad.
- Observamos que realizamos esta técnica de una manera correcta cuando la mano en el pecho y la mano en el vientre se levantan.

- **PROCEDIMIENTO**

- ✚ Por la nariz inhalamos de una manera profunda, observando el movimiento en nuestro vientre.
- ✚ Este procedimiento será realizado en periodo de tiempo aproximadamente de 10 (min) exhalando con pausas.





2. Respiración alterna

Presenta beneficios físicos y mentales, realizando esta actividad en la cual incluye intercalar la inhalación de nuestras narinas lograríamos llegar a un momento de desahogo.

PROCEDIMIENTO

- ✚ Utilizando la famosa pose de la meditación, con el dedo gordo tapamos la narina derecha y tomamos aire despacio precedemos a soltar el aire y repetimos el proceso con la narina izquierda

3. Respiración completa

Se la puede realizar de diferentes maneras como son sentados, tumbados o de pie, es una técnica que aporta varios beneficios, como por ejemplo ampliar la capacidad de la caja torácica, ayuda al autocontrol y serenidad.



PROCEDIMIENTO

Se colocan las manos como en la respiración abdominal, se procede a inspirar lentamente por la nariz llevando el aire hacia el abdomen y continuamos con las zonas de las costillas expandiéndolas y por ultimo hacia la clavícula. Se retiene el aire por unos segundos y procedemos a expulsar en sentido inverso en el siguiente orden primero clavícula, costillas y zona abdominal hasta que el aire salga por completo y se hace varias repeticiones.

TÉCNICAS DE RELAJACIÓN MUSCULAR

Estas técnicas sirven para evitar la tensión

1. Ejercicios para el cuello

Esta parte del cuerpo humano es la que más se tensa cuando sufrimos de estrés y se empeora cuando realizamos algún trabajo o por alguna situación que tenga relación con el estrés por eso es muy importante destensarlo.



RELAJACIÓN

- ✚ Para esta técnica se inclina la cabeza hacia delante y hacia atrás, con movimientos suaves, con los ojos cerrados y con una respiración lenta por unos 3 minutos.
- ✚ Estiramos de manera lateral. Intentando llevar la oreja hacia el hombro con la boca cerrada y los hombros hacia abajo
- ✚ Este procedimiento se lo repite colocando la mano en la sien para que podamos realizar fuerza.
- ✚ Giramos la cabeza hacia un lado y hacia el otro todo lo que podamos, pero con mucho cuidado para no hacernos daño, respiramos por la nariz mientras realizamos el ejercicio y mantenemos los hombros relajados.
- ✚ Hacemos una rotación de manera completa de la cabeza, colocando la barbilla pegada en la garganta por

delante y levantándola por detrás. Hacia un lado y hacia otro, realizamos este ejercicio sentados y con los ojos si sienten un mareo.



2. Ejercicios para las piernas

Aquí procedemos a utilizar el famoso dicho “Estirar las piernas” a continuación se mostrarán unos ejercicios para la relajación y eliminar la tensión.

RELAJACIÓN

- Esta técnica la realizamos de pie, colocando las manos en la cadera y las piernas se abren a la altura del ancho de los hombros.



- Flexionamos suavemente la pierna derecha y la movemos hacia delante y hacia atrás con una mirada siempre hacia el frente. Hacemos fuerza abdominal para mover el tronco lo menos posible.

- Procedemos a ubicarnos en la parte posterior de una silla y colocamos nuestras manos en la parte superior.



- Seguido damos un paso hacia atrás para poder extender los brazos conjuntamente con la columna vertebral.

- Relajamos la cabeza, mantenemos las piernas rectas y colocamos la espalda de manera que la parte superior del cuerpo esta paralela al suelo.

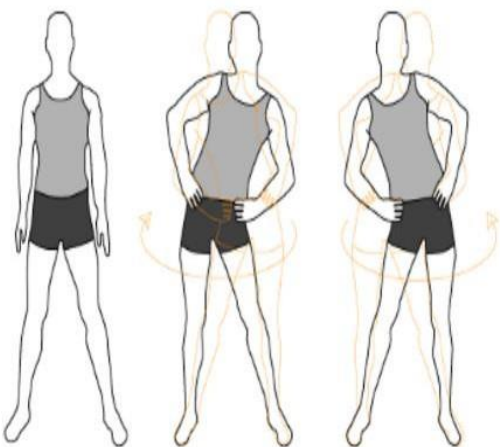


- ✚ En esta técnica colocamos la espalda recta, junto al espaldar.
- ✚ Estiramos la pierna derecha hacia delante y hacia atrás tensando lo mas posible y soltamos de una manera lenta para relajarla, repetimos el procedimiento con la pierna izquierda. Con estos movimientos relajaremos los músculos para evitar que se produzca un calambre o se tensen por la hora laborales.

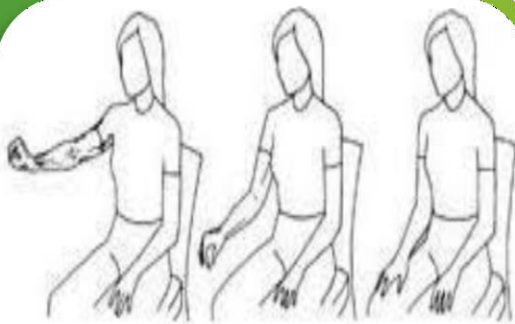
3. EJERCICIOS DE CADERAS

- Una vez relajadas las piernas, las caderas también son parte importante para que el cuerpo se encuentre relajado y es muy importante si pasamos en una sola posición.

• RELAJACIÓN



- ✚ El mantenernos mucho tiempo sentados, en una sola posición, o al realizar movimientos repetitivos que cause algún daño a la parte lumbar, tenemos que realizar ejercicios de compensación.
- ✚ En esta técnica procedemos a mover la cadera con movimientos lentos de manera circular de una forma amplia, 5 veces hacia la derecha y 5 veces hacia la izquierda.



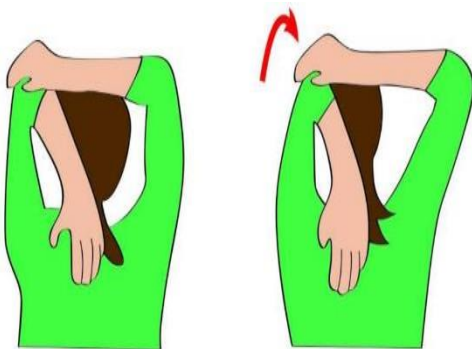
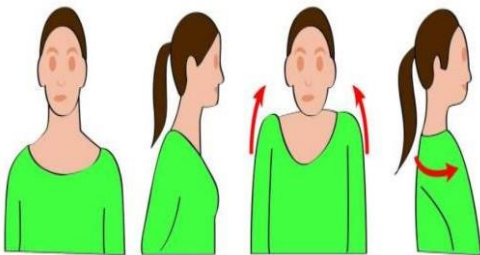
brazos

4. EJERCICIOS PARA BRAZOS

- Para todos los trabajadores los brazos y las manos son parte fundamental en sus actividades laborales y estas partes son las que más sufren situaciones de estrés.

□ RELAJACIÓN

- + Esta técnica consiste en mantener el brazo derecho recto y el puño cerrado.
- + Procedemos a tensarlo desde la mano hasta el hombro y posteriormente relajamos el brazo lo más que podamos.
- + En nuestros puestos de trabajo podemos tomarnos 5 minutos para realizar estos ejercicios.
- + No ponemos de pie, procedemos a semiflexionar las rodillas.
- + Procedemos a mover los brazos en cuatro posiciones hacia arriba y abajo, adelante y hacia atrás
- + Nos paramos y llevamos un pie delante del otro.
- + Juntamos las manos por detrás de la espalda
- + Estiramos los brazos, pero alejándolos de la espalda.
- + Durante un tiempo de 3 minutos



TÉCNICA DE MOTIVACIÓN

Como en toda organización es muy importante tener a nuestros colaboradores motivados, contentos, haciéndolo sentirse parte de la organización ya que ellos son la fuente fundamental para que la organización tenga una buena producción.

Las organizaciones que quieran tener a su mando equipos con una dedicación del 100% han de recompensar el esfuerzo y la implicación. La mayoría de colaboradores siente que, al reconocer sus esfuerzos, se sienten motivados y estimulados

1. OTROGAR UN RECONOCIMIENTO POR UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL

- El mejor trabajador será reconocido por el desempeño que ha realizado
- La foto del trabajador será colocada como empleado del mes y motivarlo para que no solo sea una vez, sino que se mantenga por varias oportunidades y no pierda su título.

2. LA FOTO PROYECCIÓN

- Esta técnica ayuda a la persona a tener una motivación personal.
- **TÉCNICA**
 - ✚ En un lugar visible colocamos una imagen, fotografía o frase que ayude a los colaboradores a sentirse mejor.

OCC RETIE S.A.S.

Otorga el presente

RECONOCIMIENTO AL EMPLEADO DEL MES

A: Sergio Andrés López Fuentes

Por su destacada labor, por su eficiencia, dedicación y profesionalismo en el desempeño de sus funciones. Te invitamos a que continúes así, poniendo en alto nuestra empresa y nuestros valores.

AGOSTO DE 2018



Felicitaciones!





Trabajar en
equipo
divide el trabajo
y multiplica
los resultados



"HAGAS LO QUE HAGAS,
HAZLO TAN BIEN PARA
QUE VUELVAN Y ADEMÁS
TRAIGAN A SUS AMIGOS"

-WALT DISNEY-

eloyrodriguez.com



EL TRABAJO
&
LA LUCHA

LLAMAN SIEMPRE A LOS
MEJORES

www.frasescortasdesuperacion.com

- ✚ Esta técnica al tenerla presente siempre por medio de la imagen hace que los colaboradores sientan que pueden realizar cualquier actividad sin ningún problema y que son capaces de realizarlas.

Bibliografía

- ✚ <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- ✚ <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2012.v38n4/525-535/es/>
- ✚ <https://www.unccmedicalcenter.org/app/files/public/200/pdf-medctr-rehab-progmusclespanish.pdf>
- ✚ <https://www.laprensa.hn/vidasana/997678-410/ejercicios-para-relajar-los-hombros-y-brazos>
- ✚ <https://uihc.org/health-topics/ejercicios-para-dolor-de-la-cadera-cr%C3%B3nico>
- ✚ <https://madridnyc.es/tecnicas-de-motivacion/>