

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COHORTE AGOSTO 2018

---

**Tema:** “Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmecánica.”

---

**Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas Mención Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente.**

**Autor:** Ingeniero Christian Gustavo Portero Pérez

**Director:** Ingeniero Carlos Andrés Velástegui Jaramillo, Magister.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Doctor Edison Roberto Valencia Núñez, Magister y Doctor Sergio Julio Núñez Solano, PhD., designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el Informe Investigación con el tema: “Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmecánica” elaborado y presentado por el señor Ingeniero Christian Gustavo Portero Pérez, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas Mención Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
*Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

**Presidente y Miembro del Tribunal**

-----  
*Dr. Edison Roberto Valencia Núñez Mg.*

**Miembro del Tribunal**

-----  
*Dr. Sergio Julio Núñez Solano, PhD.*

**Miembro del Tribunal**

## **AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmecánica”, le corresponde exclusivamente al Ingeniero Christian Gustavo Portero Pérez autor, bajo la dirección del Ingeniero Carlos Andrés Velástegui Jaramillo, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
*Ingeniero Christian Gustavo Portero Pérez*  
*C.C.1804622999*  
**AUTOR**

-----  
*Ingeniero Carlos Andrés Velástegui Jaramillo, Magíster.*  
*C.C. 1804016945*  
**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

-----  
*Ingeniero Christian Gustavo Portero Pérez*  
*C.C. 1804622999*

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
DEDICATORIA.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....</b>	<b>2</b>
<b>3. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.....</b>	<b>5</b>
<b>4. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO.....</b>	<b>5</b>
<b>5. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>6. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....</b>	<b>6</b>
6.1.    Definición del problema de la investigación.....	6
6.2.    Objetivos de la investigación.....	8
6.3.    Justificación de la investigación.....	9
6.4.    Marco teórico referencial.....	11
6.4.1.    Antecedentes de la investigación.....	11
6.4.2.    Marco teórico.....	15
HIPOTESIS:.....	28
6.5.    Metodología.....	29

Enfoque de la investigación.....	29
Modalidad de la investigación .....	29
Diseño experimental de la investigación .....	30
Población y muestra.....	30
6.5.1.Detalle del cuestionario de evaluación psicosocial del MDT.....	30
6.5.3.Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	38
6.5.3.1.Validación del cuestionario de evaluación psicosocial.....	38
6.5.3.2.Validación del cuestionario CL-SPC.....	40
Plan de recolección de la información.....	47
Procesamiento y análisis e interpretación de datos.....	47
<b>7. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>48</b>
<b>8. PROPUESTA.....</b>	<b>81</b>
8.1. Desarrollo de la propuesta.....	81
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>101</b>
<b>10. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>102</b>
<b>11. REFERENCIAS CITADAS .....</b>	<b>103</b>
<b>12. ANEXOS .....</b>	<b>108</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	32
Tabla 2 Dimensiones del cuestionario de evaluación de Clima Laboral CL-SPC....	36
Tabla 3 Datos generales de la muestra.....	39
Tabla 4 Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC.....	41
Tabla 5 Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC.....	42
Tabla 6 Adecuación para análisis Factorial Escala CL-SPC.....	42
Tabla 7 Factor de extracción Escala CL- SPC.....	43
Tabla 8 Comunidades Escala CL – SPC.....	44
Tabla 9 Correlaciones por factores Escala CL – SPC (Spearman – Brown).....	45
Tabla 10 Análisis componentes Escala CL-SPC (Rotación Varimax).....	45
Tabla 11 Resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial año 2020.....	48
Tabla 12 Resultado global del nivel de riesgo año 2020.....	49
Tabla 13 Resultados parciales para la dimensión de carga y ritmo de trabajo.....	50
Tabla 14 Resultados parciales para la dimensión de desarrollo de competencias.....	51
Tabla 15 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de liderazgo.....	52
Tabla 16 Resultados parciales para la dimensión de margen de acción y control.....	53
Tabla 17 Resultados parciales para la dimensión de organización del trabajo.....	54
Tabla 18 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de recuperación.....	55
Tabla 19 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de soporte y apoyo.....	57
Tabla 20 Resultados parciales para la dimensión de acoso discriminatorio.....	57
Tabla 21 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso laboral.....	58
Tabla 22 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso sexual.....	59
Tabla 23 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de adicción al trabajo...	60
Tabla 24 Resultados parciales para la dimensión de condiciones de trabajo.....	61
Tabla 25 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de doble presencia.....	62
Tabla 26 Resultados parciales para estabilidad laboral y emocional.....	64
Tabla 27 Resultados obtenidos para la dimensión de salud auto percibida.....	65
Tabla 28 Resultados obtenidos en la evaluación de Clima Laboral año 2020.....	66
Tabla 29 Resultado global del nivel de clima laboral año 2020.....	66
Tabla 30 Resultado porcentual para la dimensión de autorrealización.....	67
Tabla 31 Resultado porcentual para la dimensión de involucramiento laboral.....	68

Tabla 32	Resultado porcentual para la dimensión de supervisión. ....	69
Tabla 33	Resultado porcentual para la dimensión de comunicación. ....	70
Tabla 34	Resultado porcentual para la dimensión de condiciones laborales. ....	71
Tabla 35	Total, de trabajadores de Muebles León - Ecuánico por género .....	73
Tabla 36	Nivel de instrucción .....	74
Tabla 37	Edad de los trabajadores .....	75
Tabla 38	Antigüedad en la empresa .....	75
Tabla 39	Análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación.....	78
Tabla 40	Vectores propios de la variable independiente .....	79
Tabla 41	Análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación.....	80
Tabla 42	Vectores propios de la variable dependiente.....	80
Tabla 43	Correlación de variables -cálculo de correlación de Pearson. ....	81
Tabla 44	Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación. ....	111
Tabla 45	Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial .....	112
Tabla 46	Nivel de riesgo por dimensión .....	14
Tabla 47	Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC .....	122
Tabla 48	Cronograma de aplicación del procedimiento de evaluación. ....	124
Tabla 49	Plan de acción por dimensión. ....	194



## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Resultado porcentual general del nivel de riesgo año 2020.....	50
Gráfico 2 Resultados parciales para la dimensión de carga y ritmo de trabajo. ....	51
Gráfico 3 Resultados parciales para la dimensión de desarrollo competencias.....	52
Gráfico 4 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de liderazgo. ....	53
Gráfico 5 Resultados parciales para la dimensión de margen de acción y control. ...	54
Gráfico 6 Resultados parciales para la dimensión de organización del trabajo. ....	55
Gráfico 7 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de recuperación. ....	56
Gráfico 8 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de soporte y apoyo. ....	57
Gráfico 9 Resultados parciales para la dimensión de acoso discriminatorio. ....	58
Gráfico 10 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso laboral.....	59
Gráfico 11 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso sexual.....	60
Gráfico 12 Resultados parciales para la dimensión de adicción al trabajo. ....	61
Gráfico 13 Resultados parciales para la dimensión de condiciones de trabajo.....	62
Gráfico 14 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de doble presencia. ...	63
Gráfico 15 Resultados parciales para estabilidad emocional y laboral.....	64
Gráfico 16 Resultados parciales para la dimensión de salud auto percibida. ....	65
Gráfico 17 Resultado porcentual general del nivel de Clima Laboral año 2020 .....	67
Gráfico 18 Resultado porcentual general del nivel de autorrealización. ....	68
Gráfico 19 Resultado porcentual general del nivel de involucramiento laboral.....	69
Gráfico 20 Resultado porcentual general del nivel de supervisión.....	70
Gráfico 21 Resultado porcentual general del nivel de comunicación.....	71
Gráfico 22 Resultado porcentual general del nivel de condiciones laborales.....	72
Gráfico 23 Género de los trabajadores.....	73
Gráfico 24 Nivel de instrucción .....	74
Gráfico 25 Edad de los trabajadores .....	75
Gráfico 26 Antigüedad en la empresa.....	76
Gráfico 27 Circulo PHVA.....	1010
Gráfico 28 Procedimiento de evaluación de riesgo psicosocial.....	1232

## AGRADECIMIENTO

A Dios y la virgen María por brindarme la vida,  
una hermosa familia y la fuerza necesaria para  
poder culminar mi posgrado y seguir cosechando  
logros académicos.

A mi madre y mi padre por todo ese esfuerzo y  
sacrificio que hacen día a día para brindarnos esta  
gran herencia tanto a mi hermano como a mí,  
también por nunca desampararme durante el  
trascuro de mi vida y mi carrera y ser mí pilar  
fundamental. Sin ustedes todo esto no sería  
posible.

A mi esposa por acompañarme y apoyarme desde  
el inicio de esta meta y darme ánimos día a día  
siempre con miras a un futuro juntos, para ver  
crecer a nuestro retoño mil veces gracias por ese  
regalo tan hermoso fruto de nuestro amor, y para  
el cual debemos ser ejemplo de valores temple y  
lucha diaria.

Es muy corto el espacio para describir tantas  
palabras de agradecimiento a todas las personas  
que de una u otra forma han aportado un granito  
de arena una palabra de apoyo o distintas formas  
de ánimo para conmigo durante toda mi  
formación académica, personal y profesional.

Simplemente gracias.

## **DEDICATORIA**

A dios por brindarme salud y permitirme ver lo hermoso de esta vida y crecer dentro del seno de una familia llena de amor.

A mi padre Dr. Juan Gustavo Portero Salazar y mi madre Sra. Rosa Judith Pérez López, por su apoyo incondicional y su dedicación incansable para darme esta gran herencia.

A mi hermano Dr. Kevin Paúl Portero Pérez por ser mi compañero, amigo, confidente y apoyo siempre y en todo momento, este es un nuevo ejemplo por superar para ti “Van dos”.

A la empresa Muebles León - Ecuánico por confiar en mí y abrirme sus puertas para poder levantar información y poder cumplir con la meta de esta investigación.

Al Ing. Carlos Velástegui por brindarme su confianza y conocimiento, porque gracias a él puedo desempeñarme como un profesional integro, cumplido y ordenado con deseos de superación diaria recordándome que la perfección no es la meta sino el camino.

Y de manera muy especial y con todo el amor del mundo le dedico esta investigación a mi princesa Antonella Sarahí Portero Real por ser, motor y motivo de superación, esfuerzo y trabajo diario. Cuando puedas leer esto nena, recuerda que te amo mi niña.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**COHORTE AGOSTO 2018**

**TEMA:**

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LA  
INDUSTRIA METALMECÁNICA

**AUTOR:** *Ingeniero Christian Gustavo Portero Pérez*

**DIRECTOR:** *Ingeniero Carlos Andrés Velástegui Jaramillo, Magíster.*

**FECHA:** *22 de junio del 2021.*

**RESUMEN EJECUTIVO**

A nivel mundial el análisis de riesgo psicosocial se ha vuelto un icono importante para la valoración del personal y el ambiente laboral con el objetivo de mejorar los estándares de comportamiento y por ende al nivel de productividad de las empresas, por supuesto esto dentro del marco legal de cada país como es el nuestro ya que las empresas internacionales forman sus propias políticas de evaluación de personal y mejora continua del ambiente laboral luego de años de estudios y parámetros de prueba y error con inversiones tanto de personal como económicas siempre partiendo de un eje principal que son las cabezas de cada empresa ya que si el dueño jefe o gerente de la misma no tiene ninguna preocupación por su personal, no servirá de nada ningún estudio si se ha logrado hacer alguno siquiera.

Con este preámbulo es importante denotar que la empresa Muebles León - Ecuánico está siempre a la vanguardia para la implementación de nuevas metodologías para el control de su talento humano, ya que está ligada a empresas con políticas de seguridad industrial muy altas, que conllevan a que la empresa este al miso, pero no se podría hacer nada de esto si los propietarios no compartan la misma ideología de manejo de personal, por este motivo, Muebles León – Ecuánico, tiene una trayectoria larga de

trabajo y compromiso, tanto por la calidad de sus productos como por el cuidado de su personal.

La presente investigación demuestra de forma cuali- cuantitativa los resultados encontrados luego de una evaluación psicológica y de clima laboral dentro de las instalaciones de la empresa Muebles León - Ecuánico tanto para el personal administrativo como operativo, ubicado en la provincia de Tungurahua cantón Ambato con una población total de 30 trabajadores en el cual se aplicó un estudio bibliográfico y de campo utilizando el test de evaluación psicosocial entregado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y el test CI-SCP de Sonia Palma 2004 con el que se evaluó el clima laboral mismos que están debidamente validados y aprobados tanto por el MDT como por profesionales acreditados en el tema, para luego realizar el respectivo análisis de correlación de variables mismo que nos ayudará a comprobar que existe en primera instancia la presencia de un bajo nivel de riesgo a factores psicosociales y un desempeño satisfactorio de los trabajadores, además que no existe una correlación fuerte positiva de ambas variables de estudio por diversos factores que se describirán en el transcurso de la investigación.

Entonces, la hipótesis alternativa planteada sí ha sido aceptada, por consiguiente, el presente estudio queda como un referente para futuras investigaciones y en otras categorías laborales que contengan el mismo giro del negocio de la empresa Muebles León - Ecuánico, recalcando que, se deberá tomar en cuenta muchos factores, variables y herramientas, las cuales ayudaran a arrojar resultados claves y concretos.

Para finalizar se realiza ante esto una propuesta documentada modo de manual de evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral , destinada a la valoración de los factores de riesgo psicosocial pues se constituye a partir de hoy en un ciclo de mejora continua dentro del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional que por normativa se lo debe realizar de manera anual en nuestro país Ecuador además, se tiene que llevar a elevar los resultados para mantener los niveles encontrados y así asegurar el bienestar de la organización y su personal.

***DESCRIPTORES: BIENESTAR LABORAL, COLABORADORES, DESEMPEÑO LABORAL, EVALUACIÓN, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, NIVEL, ORGANIZACIÓN, PSICOSOCIALES, RIESGOS, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, TRABAJO.***

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**COHORTE AGOSTO 2018**

**THEME:**

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND WORKING ENVIRONMENT IN THE  
METALWORKING INDUSTRY

**AUTHOR:** *Ingeniero Christian Gustavo Portero Pérez*

**DIRECTED BY:** *Ingeniero Carlos Andrés Velastegui Jaramillo, Magíster.*

**DATE:** *22 de junio del 2021.*

**EXECUTIVE SUMMARY**

At the global level, psychosocial risk analysis has become an important icon for the valuation of staff and the work environment with the aim of improving standards of behaviour and therefore the level of productivity of companies, of course this within the legal framework of each country as it is ours since international companies form their own policies of personnel evaluation and continuous improvement of the work environment after years of studies and test and error parameters with investments of both personnel as economic always starting from a main axis that are the heads of each company since if the owner or manager of the same does not have any concern for its staff, no study will be of any use if even one has been made.

With this preamble it is important to note that the company Muebles León - Ecuánico is always at the forefront of the implementation of new methodologies to control its human talent, since it is linked to companies with very high industrial security policies, that lead to the company being at work, but none of this could be done if the owners do not share the same ideology of personnel management, for this reason, Muebles León - Ecuánico has a long history of work and commitment, both for the quality of your products and for the care of your staff.

The present research demonstrates in a qualitative and quantitative way the results found after a psychological and work climate evaluation within the facilities of the company Muebles León - Ecuánico for both administrative and operational personnel, located in the province of Tungurahua canton Ambato with a total population of 30 workers in which a bibliographic and field study was applied using the psychosocial evaluation test delivered by the “Ministerio de Trabajo del Ecuador” and the CI-test SPC by Sonia Palma 2004, which evaluated the working climate itself, which is duly validated and approved by both the MDT and accredited professionals in the field, then perform the respective correlation analysis of variables which will help us to verify that there is in the first instance the presence of a low level of risk to psychosocial factors and a satisfactory performance of collaborators, in addition, there is no strong positive correlation between the two study variables due to various factors that will be described in the course of the investigation.

Then, the alternative hypothesis posed if it has been accepted, therefore this study remains as a benchmark for future research and in other job categories that contain the same turn of business of the company Muebles León - Ecuánico, stressing that many factors, variables, and tools should be taken into account, which would help to produce key and concrete results.

To conclude, a documented proposal is made in the form of a manual for assessing psychosocial risk and the working environment , aimed at the assessment of psychosocial risk factors as it is constituted from today in a cycle of continuous improvement within the process of Occupational Health and Safety that by regulation should be carried out annually in our country Ecuador in addition, the results have to be raised to maintain the levels found and thus ensure the well-being of the organization and its staff.

***KEYWORDS:*** *EMPLOYEES, EVALUATION, JOB PERFORMANCE, LABOR WELFARE, LEVEL, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, ORGANIZATION PSYCHOSOCIAL, PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS, RISKS, WORK.*

## INTRODUCCIÓN

Una descripción sintetizada del presente trabajo de investigación sería de la siguiente manera:

Para iniciar con la investigación, se detalla el tema de la misma el cual se ha delimitado el área de conocimiento de Administración y la línea de investigación que refiere a Desarrollo Territorial y Empresarial. Consta además el detalle de información general del estudio como el tiempo de ejecución, los recursos requeridos como financiamiento y los datos generales del autor de la presente investigación.

El tema, se encuentra sustentado por el planteamiento del problema de manera amplia y contextual, la cual parte de un análisis macro, meso y micro, permitiendo una visión de lo general a lo particular. Así mismo la determinación de los objetivos de la investigación y la respectiva justificación respecto al tema, su necesidad de estudio y la factibilidad de su desarrollo y ejecución.

En la segunda parte, relativa al Marco Teórico Referencial se establece los antecedentes de la investigación, basado en los aportes de varios autores y sus estudios investigativos especializados en el tema de análisis de riesgo psicosocial en el ámbito ocupacional y clima laboral, citando los mismos con la normativa apropiada. Se lo ha segmentado además en las siguientes categorías fundamentales: riesgos psicosociales, salud y seguridad ocupacional, gestión de talento humano, administración, cultura organizacional y clima laboral.

En esta sección también consta la Metodología utilizada para el estudio en donde el enfoque es cuali – cuantitativo, la modalidad básica es bibliográfica – documental y de campo; el diseño es exploratorio, descriptivo y de correlación. Adicional, se determina la población de estudio y cual estará conformada por la totalidad de los trabajadores de la empresa tanto operativos como administrativos y técnicos.

Dentro de la metodología se determina además la técnica y los instrumentos utilizados para levantar información, en este caso encuestas y los cuestionarios de análisis tanto



para la variable de evaluación de factores de riesgo psicosocial como para clima laboral, cada uno con su respectiva descripción, sus autores y datos de validación.

En el apartado de Resultados se explica el proceso de consolidación de la información obtenida y mediante los programas estadísticos SPSS V. 23 y Microsoft Excel, se procesa los mismos recopilándolos en tablas informativas y figuras que proporcionan una visualización clara de los mismos, lo cual se acompaña con la respectiva análisis e interpretación.

Una vez obtenidos los resultados de las variables a analizar se expresa las debidas Conclusiones y Recomendaciones, las cuales constan posterior el análisis de resultados.

Finalmente, en este trabajo de investigación se propone un plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral para la empresa Muebles León - Ecuánico que es el lugar en donde se realizó el estudio, de manera que se constituya en una herramienta para mejorar el clima laboral y fortalecer la gestión de la seguridad y salud ocupacional dentro de la misma, brindando así herramientas para la gestión de TTHH para otras empresas, y siendo de esta forma pioneros en la gestión laboral.

## 1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acoso discriminatorio** :Se puede definir como una conducta no deseada en situaciones en las que la víctima lo sea por su “origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Ugarte, 2012).

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el resultado de agredir o atentar en contra de la dignidad de un individuo, más aun en casos en particular cuando se cree un ambiente intimidatorio, indigno u injurioso (Universidad de Granada, 2016).

**Acoso psicológico o moral:** De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera acoso psicológico o moral a la exhibición del personal a conductas de intimidación psicológica agresiva, dirigidas de forma repetida y durante mucho tiempo dirigido a una o más personas, por parte de personas cercanas tanto laboral como personalmente y que pueden verse como sus jefes o personas superiores a ellos en cargos o responsabilidades, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud (Universidad de Granada, 2016).

**Burla:** Se define como aquellos actos gestos o palabras que lleven implícito un engaño de un individuo a otro con el fin de ponerlo en ridículo (Rafael Ruiz Alvarez, n.d.).

**Clima laboral:** se refiere al contexto de trabajo, caracterizada por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización y que afecta a las actitudes motivación y comportamiento de sus miembros y por tanto al desempeño de la organización (Bordas Martinez, 2016).

**Discriminación:** Se define como el acto de separación de una persona o un grupo de personas a partir de criterios determinados, también se puede conocer como el creerse superior a otra persona para con esto proceder a maltratarla física y/o emocionalmente causando efectos negativos en la otra persona (Rafael Ruiz Alvarez, n.d.).

**Enfermedad ocupacional.** Se cataloga a todos los procesos que presenten inicios patológicos y que sobrevienen directamente a raíz de la repetición de actividades o de una causa derivada directamente en forma directa del desempeño laboral que ejerce el trabajador (Montalvo, 1985).

**Estrés:** El estrés se puede expresar como la variación de expresiones fisiológicas que aparecen a partir de que una persona este expuesta a un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito ya sea laboral o/y personal: debido al

exceso o carga de trabajo, angustia, o también a situaciones muy traumáticas en las cuales hayan estado involucrados (Sanitas, 2020).

**Procedimiento:** forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso(ISO 9000, 2015).

**Mejora continua:** actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos (ISO 9000, 2015).

**Peligro:** Fuente con potencial para causar lesiones y deterioro de la salud(ISO 45001, 2018).

**Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades desempeñadas (ISO 9000, 2015).

**Riesgo:** Efecto de la incertidumbre (ISO 45001, 2018).

**Riesgo Psicosocial:** En 1984 la Organización Internacional del Trabajo determinó que los factores de riesgo psicosocial , en términos de que son *“Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencia tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”* (Zamorano Díaz, 2016).

**Salud ocupacional:** El proceso vital humano no solo limitado a la prevención y control de accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizando en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

**Seguridad industrial:** Es el conjunto de componentes de riesgo como físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que influyen directamente sobre el trabajador; también se puede determinar como la interrelación y los efectos

finales que causan esos factores dando como efecto final a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales derivadas (Montalvo, 1985).

**Violencia:** La violencia es el uso de una fuerza abierta o escondida, con el fin de obtener de un individuo o un grupo eso que ellos no quieren consentir libremente (Pacheco, 2016).

## **2. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmecánica.

## **3. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO**

### **3.1. Área de conocimiento**

Administración.

### **3.2. Líneas de investigación**

Desarrollo territorial y empresarial.

## **4. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **4.1. Tiempo de ejecución**

02 de Octubre del 2020 al 21 de Marzo del 2021.

### **4.2. Financiamiento**

<b>RUBRO DE GASTOS</b>	<b>VALOR</b>
1 Adquisición de equipo tecnológico	\$1200
2 Adquisición de material de oficina	\$100
3 Transporte	\$250
4 Impresiones	\$100
5 Imprevistos	\$200
6 Gastos con personal de apoyo	\$500
<b>TOTAL</b>	<b>2350</b>

### **4.3. Autores**

**Nombre:** Portero Pérez Christian Gustavo.

**Grado académico:** Ingeniero Industrial en Procesos de Automatización.

**Teléfono:** 0998530707.

**Correo electrónico:** cristianportero9025@gmail.com.

## **5. DESCRIPCIÓN DETALLADA**

### **5.1. Definición del problema de la investigación**

Los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores (Gil-Monte1, 2012).

Siendo un momento muy abierto al cambio de pensamiento social entorno al comportamiento patrono-trabajador, se determinan algunos derechos muy bien conocidos por el medio y los cuales forman parte de un sinnúmero de responsabilidades de los trabajadores dentro del territorio ecuatoriano, esto de una u otra forma incomoda a ciertas agremiaciones industriales los cuales afirman ser los más afectados con las medidas de protección del estado hacia el trabajador.

Es allí donde inicia una lucha encarnada del trabajador hacia sus trabajadores, todos en busca del bienestar propio y de sus familias, ahora, es interesante desarmar los factores que se crean en este “big bang” de pensamientos socio-políticos entre ambas caras de la moneda, naciendo como tal la insatisfacción laboral del trabajador por querer más de lo que le ofrece el trabajador, y este haciendo énfasis en que la remuneración y el ambiente laboral que brinda está muy bien, y en algunos casos hasta sobrepasa las exigencias de organismos de control.

Según PRO ECUADOR, la cual es parte del Viceministerio de Promoción de Exportaciones e Inversiones, encargado de ejecutar las políticas y normas de

promoción de exportaciones e inversiones del país para promover la oferta de productos y mercados del Ecuador para su inserción estratégica en el comercio internacional, en el país existe alrededor de 1900 empresas metalmecánicas que se dedican a la fabricación de carrocerías y complementos para transporte además de la carpintería metálica (mobiliario), y en un caso muy particular es la ciudad de Ambato que cuenta con una estadística de mercado nacional de más del 45 % de empresas metalmecánicas que se ubican en esta localidad, cada una con una media de 100 trabajadores aproximadamente, mismos que tienen un nivel de educación básico y hasta bachillerato en los mejores casos, este nivel de educación más un ambiente laboral demasiado exigente muchas de las veces detona en deserción laboral, y este es el factor principal y la característica más llamativa de esta investigación.

¿Qué conlleva a que el trabajador tome una decisión tan agresiva y abandone su puesto de trabajo? A pesar de todas sus obligaciones personales que tiene fuera de la empresa, pues es ahí donde se centra el problema principal y haciendo uso de metodologías aplicadas por la seguridad y salud ocupacional podremos ir desglosando este enmarañado problema tomando como factor fundamental la parte psicológica del personal.

Se ponen en cuestión y en debate diversas situaciones que afectan a la compleja estructura que existe en torno a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), son muchos los agentes que intervienen, con distintas sensibilidades y ópticas dispares, todas ellas legítimas pero que hacen compleja la resolución de un modo de actuar sencillo, eficiente y riguroso (Permanente, 2010)

La seguridad industrial y la salud ocupacional son dos ramas que van de la mano y se complementan una a la otra, en busca del bienestar mancomunado obrero-patronal, estas nos brindan muchas herramientas técnicas para obtener condiciones de trabajo seguras y óptimas para el desempeño laboral normal de los trabajadores, una de ellas y la que vamos hacer uso en esta investigación, es el estudio del factor de riesgo psicosocial mediante un test avalado nacionalmente por organismos de control, mismo que se desarrolló en foro conjunto y es de uso legal dentro de las empresas.

Las metalmecánicas de Tungurahua conforman una de las empresas más grandes en la industria automotriz ambateña, tiene un enfoque a la superación personal y lucha por brindar un ambiente laboral digno, desde hace ya más de 50 años que se dedica al desarrollo de muebles de calidad y partes automotrices, siempre innovando en nuevas tecnologías para su producto, preocupados tanto en el cliente externo como interno además la empresa cuenta con personal tanto operativo como administrativo con las mismas exigencias y distintas responsabilidades.

Una de las principales estrategias que usan varias de las empresas dedicadas al mismo giro de negocio comercial, son las bonificaciones por meta cumplida, hasta donde se sabe funciona tanto para reducción de deserción laboral como para aumento de producción, en el caso de estudio para determinar que esta sería la salida más viable, tendríamos que adentrarnos más a fondo en la estructura interna de la empresa lo cual sería objetivo de otro caso de estudio pero podría enfocar una falencia en los pilares de la empresa.

Uno de los primeros pasos para el cambio, es abrir la mente hacia nuevas metodologías de administración de personal, para con esto mantener un ambiente de trabajo saludable y una producción con tendencia a elevarse, recordemos que una deserción laboral nos cuesta mucho, tanto en lo económico como en el tiempo que se invierte en la curva de aprendizaje del trabajador, para entregarle totalmente las responsabilidades que debe asumir dentro de la empresa.

## **5.2. Objetivos de la investigación**

### ***Objetivo general***

Identificar las dimensiones del factor de riesgo psicosocial para determinar su influencia en el clima laboral en la empresa metalmecánica Muebles León - Ecuánico de la ciudad de Ambato mediante herramientas de evaluación validadas.

### **Objetivo(s) específico(s)**

- Determinar los datos del clima laboral dentro de las instalaciones de la empresa metalmecánica Muebles León - Ecuánico.

- Diagnosticar las dimensiones del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa metalmecánica Muebles León- Ecuánico.
- Establecer la influencia de las dimensiones del factor de riesgo psicosocial en el clima laboral en los trabajadores de la empresa metalmecánica Muebles León - Ecuánico.
- Delinear un manual de evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral en los trabajadores de la empresa metalmecánica Muebles León - Ecuánico.

### **5.3. Justificación de la investigación**

Psicología de la salud ocupacional (OHP) es un término acuñado por primera vez por Jonathan Raymond en 1990, pero OHP tiene raíces históricas e internacionales que se remontan al menos a las primeras décadas del siglo XX. Implica investigación y práctica para crear lugares de trabajo saludables (JC, 1999).

Mantener un buen ambiente de trabajo puede muchas veces sonar fácil y a veces creemos que es algo sin importancia tan abstracto que sonaría hasta místico, pero en la realidad se presenta de muchas maneras y una de estas es la deserción laboral provocado por la inconformidad institucional, personal o en algunos casos por el famoso mobbing.

Los seres humanos son complejos, de naturaleza sociable, inmersos en un sinnúmero de relaciones que se encuentran estrechamente relacionadas y directamente influenciadas entre sí; al igual las organizaciones hacen parte de un engranaje que va desde el ámbito local, hasta el internacional, donde cada uno de los individuos influirán positiva o negativamente en el desarrollo de las mismas, dependiendo de sus motivaciones o desmotivaciones, y el grado del logro de su satisfacción personal afectará definitivamente toda esa sinergia, por tanto la deserción de los trabajadores en las organizaciones generan traumatismos para las mismas siendo necesario identificar los factores motivacionales que influyen en la toma de decisiones de los trabajadores al momento de su ausentismo (Hernández, 2018).



Dentro de la relación entre factores motivacionales y deserción laboral se determina que lo único que necesita un trabajador para desertar de una organización, es estar desmotivado y la línea que separa la motivación de la desmotivación es muy delgada, Nazario (2006), expresa lo siguiente: [...]

*“Desarrollar e implementar herramientas que colaboren con la motivación y la retención de sus trabajadores [...]”* (p.123)

Es a través del diseño de herramientas, encuestas o entrevistas, que han de aplicarse periódicamente en forma generalizada o por áreas, de acuerdo a los resultados operacionales, como se puede comprender realmente cual es el grado de satisfacción de los trabajadores y de esta forma encontrar los factores que inciden en su desmotivación, toda vez que se entiende este último como la ausencia de deseo, motor o impulso para hacer las cosas, por considerar que no convienen o no se consideran prioritarias (Hernández, 2018).

Por otro lado dentro de la sexta encuesta de condiciones de trabajo levantada en España y realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, nos dice que los riesgos psicosociales en el ámbito laboral fueron una de las principales causas de enfermedades y de accidentes además de también ser causantes de deserciones del puesto de trabajo y el alto índice de ausentismo; De tal forma que el 70,9% de los encuestados indicaban que estaban expuestos a estos riesgos y ser propensos a tener accidentes laborales. En muchos sectores productivos este porcentaje es algo más alto. En el caso del personal médico el porcentaje se eleva al nivel de 74,9% cuatro puntos más arriba del ámbito laboral sectorizado en esta investigación (Permanente, 2010).

En Ecuador al momento no se cuenta con un estudio que refleje datos nacionales referente a las condiciones de trabajo, sin embargo, se cuenta con el marco legal que respalda a los trabajadores con el fin de cuidar su vida, precautelar su salud y su bienestar. Entre ellos, en el Decreto 2393 que contiene el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (EC1986, art. 11) se indica que los trabajadores deberán “Apropiarse de las medidas necesarias para la reducción de los riesgos que pueden

afectar a la salud y la integridad de los trabajadores en su ambiente de trabajo” (Aracely & Paladines, 2019).

La provincia de Tungurahua se posiciona como uno de los principales entes generadores de producción a nivel nacional, tanto en la industria metalmecánica como en la de cuero y calzado, catalogándose como pioneros en el estudio de clima laboral. Uno de estos se ha realizado en las empresas asociadas al CALTU, Pazmay Ramos (2018), propone fortalecer los factores que puntuaron una frecuencia superior, donde la motivación laboral podría ser analizada desde la perspectiva de la teoría motivacional de Herzberg, distinguiendo los factores higiénicos y motivacionales, para de esta forma solventar la dimensión de satisfacción y motivación.

Como ya se mencionó anteriormente, la situación socioeconómica del país (variable exógena), tiene incidencia directa en el clima laboral o clima organizacional de las empresas de la provincia, por lo que es pertinente potenciar los incentivos no monetarios que, en la opinión de los autores tienden a ser más potentes, ya que atienden necesidades psicológicas (autorrealización, logro, etc.) más profundas y determinantes en la motivación de las personas demostrando así un estudio profundo y siendo un referente para realizar la presente investigación en este lado de la industria de Tungurahua, encerrando dos de los más grandes ejes de comercio económico del centro del país.

#### **5.4. Marco teórico referencial**

##### **5.4.1. Antecedentes de la investigación**

Para entender completamente el contexto de esta investigación, se debe primero entender el significado de trabajo como ocupación laboral, entonces:

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y

participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. El objetivo del estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. El estudio se estructura en cinco puntos en los que: (1) se presenta el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, (2) se describen los principales riesgos psicosociales laborales emergentes, (3) se ofrecen algunos datos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa y de sus consecuencias, (4) se presentan algunas recomendaciones sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo, y (5) se describe el objetivo la Psicología de la Salud Ocupacional y se concluye con la recomendación de fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población (Gil-monte, 2010).

Los factores psicosociales se determinan como las condiciones presentes en un ambiente laboral o sitio de trabajo que están directamente interrelacionadas con la organización o contenido de las tareas laborales, además con el desempeño de la tarea e incluso con el entorno personal que se tiene o ambiente de trabajo, mismos que tienen la capacidad de afectar el desempeño del trabajo siendo este directamente proporcional a la productividad de la empresa y calidad de los productos además de afectar a la salud o integridad física de los funcionarios. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.

Hasta la fecha, los riesgos psicosociales dentro del ambiente laboral son una de las causas principales de enfermedades y de accidentes profesionales. Esto asevera la sexta encuesta sobre las condiciones de trabajo y desempeño laboral en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo mismo que arrojó valores como el que el 70,9% de los trabajadores que fueron encuestados señalaron que estaban sumamente expuestos a riesgo de accidentes de trabajo y por otro lado que de igual forma se debe tomar muy en cuenta para futuras investigaciones dice que: el porcentaje se eleva en cuatro puestos sobre el nivel anterior siendo un 74,9% en el caso del personal médico. El análisis de las causas de accidentes (v.g., riesgos de accidente por cortes y pinchazos) reveló que las principales causas de los riesgos se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%).

En Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la Unión Europea ya que según un informe del National Institute for Occupational Safety and Health, el porcentaje de trabajadores que informaron que su trabajo resultaba estresante estaba en el intervalo del 28% y el 40 por ciento. Luego, en un trabajo de investigación posterior asevera que los trabajadores afectados por la ansiedad, el estrés, y otras alteraciones neuróticas aumentaron el ausentismo laboral siendo aproximadamente 25 días perdidos por trabajador, en el año 2001 que aquéllos que no presentaban este tipo de alteraciones (sólo 6 días como promedio perdidos por trabajador) (Gil-Monte, 2009).

Estudio transversal con una muestra de 890 trabajadores que participaron voluntariamente en cuatro empresas, con una tasa de respuesta conjunta del 34,5%. Los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario auto administrado que valoró la presencia de demanda, control y apoyo social, según la percepción del trabajador.

Dentro de la presente investigación el análisis estadístico se basó en el análisis de variables estadísticas como la mediana y medidas de la dispersión de los factores de riesgo psicosocial para cada uno de los factores de riesgo tanto psicosocial como clima

laboral por separado, además de la descripción de su distribución según variables personales y laborales.

Resultados: La puntuación mediana hacia el apoyo social arrojó que era prácticamente igual a cinco en prácticamente todas las compañías observándose una mayor variabilidad en la demanda psicológica (entre 13 y 16) y en el control (entre 20 y 26). Al comparar respecto a variables sociolaborales, observamos valores similares en el caso del apoyo social, pero no respecto al control y la demanda, que mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos).

De una muestra de 890 trabajadores, que contestaron de forma completa al cuestionario, procedentes de cuatro empresas con una plantilla en conjunto de 2.578 trabajadores con más de 6 meses de antigüedad. La empresa A era de construcción de obras públicas con sede en Barcelona, donde contestaron 196 de 728; la empresa B, dedicada a la mecanización y el montaje de componentes del automóvil y ubicada en Santander, donde participaron 111 de 512; la empresa C era de fabricación de componentes eléctricos y sistemas electrónicos situada en Tarragona, donde contestaron 486 de 1.088, y la empresa D, sede administrativa de una multinacional, localizada en Madrid, donde participaron 97 de 250. La tasa de participación en cada una de las empresas fue del 26,9, el 21,7, el 44,7 y el 38,8%, respectivamente.

El marco teórico en el que desarrollamos nuestra investigación la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) y sus avances en el marco de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) y la Psicología Organizacional Positiva (POP). El término de PSO fue acuñado en 1990 en los Estados Unidos para denotar una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología al perfeccionamiento del estatus de clima laboral, además de resguardar y sembrar la seguridad, la salud y el bienestar dentro de las empresas (National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH) (Salanova, Martínez, Cifre y Llorens, 2009). Frente a definiciones más clásicas, en 1948 la Organización Mundial de la Salud (OMS) emite una definición amplia de salud como “un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y

no la mera ausencia de enfermedad o trastornos”. Desde esta perspectiva, la salud se entiende de forma positiva, como un proceso por el cual la persona desarrolla al máximo sus competencias y fortalezas. Por tanto, el objeto de estudio de la PSO debe incluir tanto los aspectos negativos (el estrés laboral) como los positivos (bienestar psicológico) que afectan al funcionamiento de los trabajadores en el trabajo y fuera de él (Salanova et al., 2014).

#### **5.4.2. Marco teórico**

Para desarrollar una investigación más profunda y detallar cada uno de los factores que intervienen en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional, y más aún en el factor de riesgo psicológico el cual es motivo de esta investigación, se hace uso de la siguiente herramienta.

##### **Factor de riesgo psicosocial.**

La familia de riesgo psicosocial es muy amplia, pero denota dos variables muy importantes como menciona se menciona a pesar de que la legislación española (Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales) no hace mención explícita a los riesgos psicosociales, sí alude a los riesgos laborales y a las condiciones de trabajo que actúan como factores de riesgo (García et al., 2016).

En el contorno internacional se ha ido perfeccionado varios acercamientos teóricos en torno a lo que riesgos psicosociales respecta, dando por sentado muchas de ellas, de una forma u otra la concientización de formar grupos de estudio de metodologías de análisis de riesgo psicosocial siempre se ha vuelto intrigante ya que organismos de control estatal están siempre sobre los mismos de esta forma, en el Ecuador en específico se ha vuelto un problema económico el eliminar riesgo psicosocial dentro de las empresas, ya que para el trabajador siempre tiene que ver con gasto de dinero, dentro de la industria el objetivo arcaico fue siempre buscar la mayor ganancia con la mínima pérdida, ya sea en producto o en mano de obra, tratando de que el trabajador deba entregar en mano de obra todo su salario.

Esta amplitud conceptual ha sido clave en la elección de este cuestionario para la realización de nuestra investigación. Más en concreto, tal elección viene motivada por que incluye cuatro grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial que cubren el mayor espectro de exposiciones psicosociales postuladas por Karasek (1979), Siegrist (1996) y Johnson y Hall (1994). Estas cuatro grandes dimensiones se conceptualizan en:

1. Exigencias psicológicas del trabajo, con un componente cuantitativo y otro cualitativo, compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda-control de Karasek (1998).
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades, aspectos positivos del trabajo, compatibles con la dimensión del modelo demanda-control, considerada también por otros autores, como García de León (2001), Lucas (2007) y Aranda y Aldrete (2007).
3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda control ampliado por Johnson y Hall (1994).
4. Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible, aunque de manera parcial, con la dimensión de control de estatus (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo esfuerzo-compensaciones de Siegrist (1996).

### **Factores de riesgo.**

Para comprender de mejor manera el sistema de manejo dentro del ámbito de control y gestión de riesgo, denoto o cito una investigación que se realizó dentro de una institución educativa formulando que las instituciones educativas cumplen con la principal actividad social de comunicar y producir conocimientos. Por este motivo se les considera como grupos secundarios, pero como todos los grupos humanos están conformados por personas que interactúan y espontáneamente forman grupos primarios. Si observamos a la institución educativa como una colectividad, observamos que se encuentra inmersa y es afectada por un supra sistema social, y en su interior se conforma a su vez por distintos grupos (estudiantes, docentes, administrativos y padres de familia) (Bezanilla et al., 2018).

En la institución educativa confluyen distintos tipos de personas que son afectados por diversos factores de riesgo y protectores que pueden dañar o fortalecer su salud y generar un deterioro en su estructura biopsicosocial (Bezanilla et al., 2018).

Por lo que sobresale de la investigación “pretendió realizar de un estudio exploratorio para identificar distintos factores de riesgo que pueden afectar a la salud de los miembros de la comunidad, para que con base en los resultados del estudio posteriormente se desarrolle e implemente un programa de prevención comunitario (Bezanilla et al., 2018).

De una forma muy subjetiva se puede decir que riesgo es toda fuente con capacidad de daño al trabajador, con lo que se puede determinar cómo riesgos dentro de la familia de prevención de riesgos laborales, a todo lo que nos rodea. Por ese motivo se concatena la preocupación de riesgos psicológicos con problemas físicos a los trabajadores, de tal forma que se comienza una lucha por concientizar a los directivos de las empresas, en tomar en cuenta la parte psicosocial y más aún cuando esta afecta la producción con eventos de ausentismo laboral.

### **Salud o higiene ocupacional**

Dentro de algunos estudios se menciona varios conceptos de lo que significa, y a que se dedica el estudio de la seguridad pero un concepto que resaltó, el cual menciona que, “La relación entre salud, enfermedad y trabajo se plantea inicialmente como un fenómeno con causas únicas (factores de riesgo físicos, químicos, etc.) y efectos específicos (riesgos de trabajo), reduciendo la problemática a una explicación mono causal en donde un peligro puede producir una enfermedad, para lo cual se toma como punto de partida la identificación y valoración de los factores de riesgo con el propósito de estimar cuantitativamente la magnitud del problema frente a la exposición” .

De tal forma que, la acción adecuada para trabajar en la prevención de accidentes y enfermedades laborales debe llevarse a cabo metódicamente, Jorge & Nelcy (2013) resalta en su investigación el texto: “El éxito en la gestión del riesgo se basa entonces en desarrollar una cultura de la prevención en la organización, donde la prevención



debe ser un valor inherente a la gestión organizacional en todos los niveles.” Este entrevero define que las empresas deben gestionar sus riesgos con una perspectiva estratégica, lógica, táctica y operativa (Qualinet Surlatina, 2007).

En consecuencia, todos los responsables de la organización deben tener métodos de gestión de riesgos para aplicarlos en su debido nivel de responsabilidad. “Los gerentes en el nivel estratégico, los jefes y supervisores en el táctico y los dueños de proceso en el operativo”.

La productividad laboral es el indicador de eficiencia para la relación entre el producto obtenido y la cantidad de insumos laborales invertidos durante su producción, esto se puede representar en las horas trabajo necesarias para la obtención de un producto y/o servicio. Por lo tanto, cualquier implicancia en las horas trabajo de manera negativa influye en la misma tendencia sobre la productividad laboral por lo que un trabajo sistemático para eliminar factores generados por los accidentes y/o las enfermedades laborales aporta significativamente en la productividad a nivel organizacional.

Cuando hablamos de riesgos psicosociales hemos de distinguir entre: 1.- Factores generadores de riesgos (Hazards) (Peligros, deficiencias de control): Variables observables relativas a la organización y entorno laboral (p. ej.: cargas de trabajo, responsabilidades, roles, medios, apoyo social, horarios, contenidos, etc.) con capacidad para causar daños. Puede definirse, por tanto, como una condición de trabajo que, cuando está presente, incrementa la probabilidad de aparición de un daño. 2.- Riesgos (Risks): No “observables”, pero cuyas probabilidades pueden establecerse. Es decir, la probabilidad de que una persona sea afectada por factores generadores de riesgo. Evidentemente pueden presentarse varios factores de riesgo de forma simultánea, cuyas probabilidades respectivas se manifestarán no únicamente de forma aditiva. 3.- Indicadores de riesgos: Percepciones y patologías (con una fuerte carga de subjetividad y diferencias individuales en sus manifestaciones), en relación probabilística (no determinística) con los anteriores, de los que pueden considerarse su materialización. Como ejemplos pueden citarse los índices de accidentalidad, las enfermedades (profesionales y comunes), El absentismo, etc. Nos referimos, por tanto,

a indicadores de exposición, de daño e indirectos (subjetivos). Los pasos para seguir para su evaluación y prevención serían:

1. Identificar factores generadores de riesgo y definir trabajadores/as expuestos/as
2. Evaluar riesgos y priorizarlos
3. Definir medidas preventivas apropiadas para eliminar o controlar dichos riesgos
4. Llevar a cabo las medidas preventivas
5. Revisar las consecuencias de la actuación (Permanente, 2010).

Entre las diversas definiciones del concepto de riesgos psicosociales, la OSHA (2002) los describe como las características de diseño, organización y gestión del trabajo, así como también el contexto social y medioambiental que pueden desembocar en una perturbación psicológica, social o físico para los colaboradores (Permanente, 2010).

En general la evaluación de riesgos se basa en la aplicación de estrategias de resolución de problemas: se parte de la identificación de un problema (situación de riesgo) se diseñan y aplican planes para su control (evaluación y aplicación de medidas) y se comprueban los resultados obtenidos (Permanente, 2010).

Los profesionales que abordan el estudio de la salud desde esta aproximación conciben su campo de acción diferente de lo que podría definirse como un acercamiento médico al estudio de la salud ocupacional. La PSO es una nueva especialidad de la psicología con carácter básico y aplicado, que resulta de la integración de contenidos en la Salud Pública con la Medicina Preventiva, la Psicología Clínica y la Psicología de la Salud, aplicados en el contexto de las organizaciones laborales (Permanente, 2010).

Metodología validada de evaluación de factores psicosociales red (recursos-experiencias-demandas).

Uno de los aspectos básicos en la Psicología de la Salud Ocupacional ha sido la evaluación de los factores psicosociales en contextos laborales. En nuestro país, este

interés ha venido motivado, en primer lugar, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) donde se puso énfasis en la importancia de conocer los daños o consecuencias negativas del trabajo, así como identificar los antecedentes o situaciones de riesgo que los propician.

El equipo de investigación Prometeo “WoNT” de la Universitat Jaume I, se basó en teorías robustas e interaccionistas persona-ambiente (Salanova et al., 2014) ya que se dedican a la investigación a fondo de la psicología laboral en España para desarrollar un modelo teórico y una metodología validada de evaluación de riesgos psicosociales RED (Recursos-Experiencias-Demandas) considerada como una importante estrategia de aplicación práctica para los profesionales de la salud ocupacional y prevención de riesgos en momentos de crisis. El uso de esta metodología y la inquietud por los riesgos psicosociales emergentes, han dado lugar a investigaciones sobre riesgos y daños específicos como tecnoestrés, burnout y adicción al trabajo en diferentes muestras multisectoriales. Además, tanto ha sido el interés que actualmente estamos desarrollando una Web en fase beta para su uso regular por profesionales gracias a un proyecto PROMETEO de la Generalitat Valenciana (2013) (Salanova et al., 2014).

### **Psicología Industrial**

Según estudios realizado en el país vecino de Colombia, es a partir del Decreto 614 de 1984 aprobado para cumplimiento obligatorio, dedicado a la salud ocupacional de las empresas, es cuando se busca definir el concepto de salud y dar paso a la consideración de los factores psicosociales dentro de las acciones preventivas y de aplicación dentro de los centros de trabajo siendo uno de los primeros países en aplicar las metodologías de control de riesgo psicosocial replicando herramientas de países donde ya está siendo utilizado.

Por supuesto luego con la Resolución 2646 de 2008 expedido en ese país, se dirige la atención hacia la medición, valoración y control del riesgo psicosocial, con la finalidad de “Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente el grado de exhibición frente a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral para de esta forma determinar los efectos causados por la exposición a un estrés laboral severo

y continuo”(Social & Distrital, 2008), encaminando a las empresas que cuenten con un numero establecido de trabajadores najo nomina a preocuparse por la salud de sus trabajadores, desde una visión preventiva teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y no solo a la persona afectada o por obligación de cumplimiento por exponerse a una sanción.

Por tanto, en este país vecino se han dado grandes avances en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, dando importancia a la prevención de riesgos psicosociales y la evaluación e identificación de los riesgos por medio del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo según lo establece la Ley 1562 de 2012, instaurando el Sistema General de riesgos laborales con la finalidad de prevenir accidentes o enfermedades profesionales provenientes de riesgo psicosocial ya que es conocido a nivel técnico que ese riesgo puede afectar a la salud de los trabajadores.

Ahora, en el Ecuador el estudio del riesgo psicosocial parte desde la Constitución, en la cual nos indica que se debe erradicar toda forma de violencia psicológica, y designa como ente regulador al Ministerio de Trabajo, este organismo emite el Acuerdo Ministerial 082 con título: Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral registrado en el 2017 y que entró en vigencia en ese mismo año, dentro de este cuerpo legal se estipula los mecanismos que deben acoger las empresas con más de 10 trabajadores para implantar el programa de prevención de riesgos psicosociales, y las sanciones que se tendrá en caso de incumplimiento.

A partir de esa fecha se ha logrado un gran avance en la lucha contra la discriminación dentro del espacio laboral, ya que el MDT (Ministerio de Trabajo del Ecuador) mediante sus inspecciones integrales, ha inscrito una obligación de cumplimiento, y cada vez más son las empresas que están haciendo uso de las herramientas que brinda el estado ecuatoriano, de tal forma que, los profesionales especialistas en el tema de seguridad industrial ya tienen las bases para el desarrollo de las actividades de prevención de riesgo psicosocial, y al final de la gestión de 12 meses según el Acuerdo Ministerial 135, se deberá subir en la plataforma virtual SUT (Sistema Único de

Trabajo) que es menester de MDT, los indicadores que evidencien lo planificado en contraste a lo realizado.

Cabe mencionar que, el estado ecuatoriano en busca de la mejora continua del ambiente y las condiciones laborales, actualmente se encuentra en la socialización y aplicación del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, y el programa de prevención de VIH-SIDA, vinculados a la matriz de actividades que conforman el programa de prevención de riesgo psicosocial.

Antiguamente, las condiciones prevalentes en el trabajo eran las propias de una sociedad esclavista, donde el trabajo físico era impuesto a las clases humildes. Se realizaba sin ningún tipo de protección y los daños sufridos por los trabajadores eran vistos exclusivamente como un problema de éste (Arretia & Leturia Arrázola, 2008).

Los estados modernos se han preocupado por legislar sobre el mejoramiento de las condiciones laborales, y fenómenos como el sindicalismo y la creciente preocupación por los derechos humanos, han contribuido a la disminución de efectos negativos de las condiciones laborales como las horas de trabajo, el esfuerzo físico, la temperatura, el ruido, la higiene, entre otros (Vallejo L, 2006).

En consecuencia, se han creado nuevas técnicas para detectar falencias en las organizaciones realizando un análisis desde el sistema de trabajo que se emplea (Peiró, 2004), con la finalidad de disminuir el alto costo que los riesgos psicosociales generan en las organizaciones (Gil-Monte, 2009).

A su vez, el concepto de riesgo laboral ha ido cambiando a lo largo del tiempo, ya que durante siglos careció incluso de algún sentido y era responsabilidad directa del trabajador. Es a partir de la edad media, el renacimiento y la aparición de los gremios, cuando las estructuras organizacionales incluyen como un elemento fundamental la salud de los trabajadores.

Fueron determinantes algunos sucesos históricos como la revolución francesa, la aparición de los sindicatos en el pasado y controversial siglo XIX, además como no también la afirmación oficial como pilar fundamente de los derechos humanos en 1948, la constitución de los Estados democráticos luego de la Segunda Guerra mundial, entre otros, crearon las condiciones para la consolidación de la salud laboral como preocupación constante de las sociedades y de los distintos actores políticos (Peiró Esteban, 2004).

Los cambios anteriormente mencionados y el incremento de accidentes de trabajo contribuyeron al interés de establecer legislaciones en materia laboral, para proteger los intereses de los trabajadores, así como las iniciativas en el terreno investigativo por hacer claridad sobre los conceptos. Por tanto, es fundamental comprender los fenómenos emergentes, como son los riesgos psicosociales, pues, aunque se dijo en un principio se privilegiaron los riesgos de tipo físico. Sin embargo, hoy se cuenta con un estudio e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, que impactan en la salud del trabajador (Ansoleaga Moreno, Elisa; Toro, 2010); (Moreno Jiménez, 2011); (Sauter et al., 2001).

Parte de ese interés se ve también reflejado en el hecho de que organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, determinaron que los factores de riesgo psicosocial como una de las prioridades para los próximos años en el tema del trabajo y la salud ocupacional (Bucci Nunziatina, 2012).

Conviene diferenciar correctamente entre tres conceptos muy relacionados: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Primero, los factores psicosociales, son definidos por Gil-Monte1 (2012) como aquellas “condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con el contenido laboral y el tipo de ambiente laboral además de las formas para realizar las actividades encomendadas, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (p. 238). Estos factores psicosociales serían de

naturaleza descriptiva, aludiendo a la estructura organizacional, la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo, etc. Que pueden ser positivas o negativas.

Por último, la organización Mundial de la Salud OMS Comité Mixto OIT-OMS (1984), define los factores psicosociales como:

*“Las correlaciones tanto entre el trabajo con su medio ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo además de las condiciones de su empresa, por un lado, y por el otro, las aptitudes desarrolladas por el trabajador durante su experiencia haciendo caso también a sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del lugar laboral, todo esto, a través de conocimientos y prácticas las cuales pueden influir en la salud y en el rendimiento de la empresa y la satisfacción de los colaboradores en el trabajo”.*

Según Bucci Nunziatina (2012), en segundo lugar, se puede determinar que los factores psicosociales de riesgo aluden a elementos predictivos de consecuencias dañosas para la salud y la integridad de los trabajadores (Villalobos, 2004). Y finalmente los riesgos psicosociales, son situaciones laborales con capacidad de afectar negativamente la salud psíquica o física del trabajador (Benavides et al., 2002); (Caicoya, 2004); (Moreno Jiménez, 2011).

Por otra parte, las definiciones de riesgo psicosocial que se pueden encontrar en la literatura varían considerablemente. Caicoya (2004), los define como “Todas las características esenciales de las condiciones laborales y más aún, de su empresa, los mismos que puedan producir daños específicos para la salud de los trabajadores en función del nivel de exposición y de la persona, tiempo y lugar.

Para Gil-Monte (2009), los riesgos psicosociales son “agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él” (p. 169); mientras que según Osorio Escobar (2011), los riesgos psicosociales serían las “correlaciones que existe entre el medio ambiente de trabajo, su precepción laboral, además de la satisfacción ocupacional y las muy distintas condiciones de la empresa

por un lado, y por otro lado, las características individuales de cada trabajador, sus necesidades y su cultura, además de sus experiencias y su percepción del mundo”(Benavides et al., 2002); (Caicoya, 2004); (Moreno Jiménez, 2011).

Según Gómez Rojas et al., (2014) los definen como “aquellos factores psicosociales que pueden adoptar valores, por exceso, por defecto o por configuración, adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo” (Benavides et al., 2002); (Caicoya, 2004); (Moreno Jiménez, 2011).

Por su parte, el Ministerio de la Protección Social (2008) los define como “Las condiciones psicosociales que determinan la identificación y evaluación que nos indica los efectos negativos que se tiene en la salud de los trabajadores o en el medio ambiente de trabajo” (Benavides et al., 2002); (Caicoya, 2004); (Moreno Jiménez, 2011).

Para Soler (2008) los aspectos más comunes de las definiciones son, de un lado la interacción entre condiciones de trabajo y las necesidades, capacidades, etc., del trabajador; y de otra parte su potencial dañino para la salud de este. También afirma esta autora que los factores de riesgo psicosocial afectan la calidad y la productividad de la organización, cuando se encuentran en niveles nocivos para los trabajadores y su medición forma parte de las obligaciones legales de esta. Para efectos de la presente investigación, se tendrá como referente conceptual la definición de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social en la Resolución 2646 del 2008, la cual se alinea con el objetivo principal que es identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los principales resultados de las investigaciones sobre riesgos psicosociales en personal de salud se centran en la evaluación de los riesgos y las consecuencias de estos. En Andalucía (España), Alonso y Pozo (2001) realizaron un estudio en personal asistencial encaminado para identificar los riesgos más frecuentes en los profesionales de salud; participaron 97 individuos entre enfermeros, médicos y auxiliares. Los resultados indicaron altos niveles de riesgo para la salud de los trabajadores, sobre todo en las dimensiones riesgos físicos, biológico-tóxicos,



conflictos de rol, demandas del trabajo y estrés laboral. En Colombia, Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía (2009) investigaron sobre el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo, encontrando que los trabajadores presentaban riesgo alto en lo asociado con las relaciones interpersonales (Benavides et al., 2002); (Caicoya, 2004); (Moreno Jiménez, 2011).

Asimismo, Arenas & Andrade (2013), identificaron la presencia de un nivel de riesgo totalmente alto en el riesgo psicosocial en el ambiente laboral además de la evolución del desempeño laboral. A su vez, Uribe & Martínez(2013), establecieron que los profesionales con personal a cargo presentaban mayor demanda del trabajo y emocional que los profesionales sin personal a cargo.

A pesar de la claridad conceptual y las evaluaciones realizadas se siguen presentando los riesgos y las consecuencias de los mismos no solo en el trabajador sino también en su desempeño y en sus familias. De igual forma, se ve afectado el clima organizacional en la medida que se deterioran las relaciones interpersonales con compañeros y jefes, dificultando la dinámica de la organización (Magnago et al., 2007); (Mansilla, 2011);(Contreras et al., 2009).

Por tanto, el objetivo del estudio fue identificar a todas las dimensiones del riesgo psicosocial dentro del ambiente de trabajo y a los cuales por supuesto están expuestos los colaboradores de instituciones de salud de III nivel del departamento de Santander, Colombia en función de su rol ocupacional.

### **Deserción laboral**

Los seres humanos por su naturaleza social, desarrollan diversos tipos de relaciones interpersonales las que se fortalecen dependiendo de los intereses que las hayan llevado a involucrarse en las mismas: sentimientos, dinero, éxito, poder, satisfacción personal o una necesidad, entre otras; las motivaciones pueden ser de carácter psicológico o económico, directas y algunas indirectas, las organizaciones no son ajenas a tales situaciones con sus trabajador por tanto resulta importante identificar los principales factores motivacionales que pueden llevarlos a la deserción, independiente

del tipo de empresa, pública o privada, o su tamaño, todas cuentan con diferentes procesos que forman parte del engranaje empresarial donde las personas son fundamentales para que sean productivas y competitivas, pero cuando los trabajadores empiezan a ausentarse o desertar entonces se convierte en un problema que afecta diferentes áreas al interior del negocio, sean estas administrativas u operacionales.

La motivación que conlleva a que una persona pertenezca a una entidad es importante, pero lo es más aún, el reconocer los aspectos por los cuales algunos de ellos se desmotivan, y optan por tomar decisiones que en muchos de los casos van hasta en contra de sus propios intereses al presentarse un retiro.

La deserción del personal en las organizaciones afecta por cuanto se presenta no solo un desgaste por el proceso mismo de la incorporación, sino porque la parte operativa puede verse afectada a corto, mediano o largo plazo dependiendo del perfil del funcionario y los prerequisites para la vinculación de estos funcionarios, bien sea por su formación académica o por la especificidad de las funciones que deben cumplir, dado que desde el proceso de vinculación de una persona a la empresa implica una inversión de recursos, de tiempo y financieros, hasta la desvinculación de un trabajador, esta investigación se desarrolla con el fin de determinar los principales factores que motivan la deserción de los trabajadores en una organización, pública o privada, describiendo las principales causas, y realizando una correlación entre esta y tales motivaciones, para en última instancia presentar un modelo que permita el desarrollo del proceso de selección e incorporación de personal (Hernández, 2018).

Para abordar el tema de deserción laboral incluiremos algunos autores que, aunque directamente no tocan el tema de los factores de deserción laboral, explícitamente los dejan ver. Para Guerrero Huertas & Sánchez Tibamoso (2011), citado de Maslow (1991), “El ser humano nunca está satisfecho, excepto de forma relativa o como si fuese solo un peldaño de una escalera; y sus necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio” (P. 20). Concuere el autor con otros teóricos en relación a la complejidad del ser humano, al momento de satisfacer sus necesidades, ya que es muy relativo dado que pueden variar sus prioridades y dependiendo del grado

de satisfacción ser competitivo o no; y si de una organización se trata, ha de considerarse que cada quien tiene una jerarquía en sus requerimientos y un estándar de complacencia particular, por tal razón mientras que algunos continúan en la empresa porque satisface sus “demandas” para su propio beneficio, algunos muy seguramente buscaran en otra empresa la satisfacción de las propias (Hernández, 2018).

Los conocimientos y destrezas del trabajador determinan su adaptación o no a las tareas, ya que un puesto variado, pero que necesite gran cantidad de conocimientos, no será motivador para alguien que no los posea. La necesidad de desarrollo y la satisfacción con el contexto del trabajo también modulan las relaciones entre el puesto y los resultados esperados. Los trabajadores satisfechos con aspectos tales como el salario, la seguridad, resto de trabajadores, responderán de manera más positiva a trabajos enriquecidos, y si además de esto tienen una alta necesidad de autodesarrollo, se podría esperar un alto nivel de motivación laboral interna (Díaz Marian, 2010).

El conocimiento del ser humano partiendo desde su ser, nos permitirá establecer factores motivacionales que eviten la deserción en las empresas. El autor muestra un tipo de persona que va más allá del cumplimiento de sus funciones, que tiene altas expectativas, reflexivo, participativo, lógico y estructurado, para quien el autoaprendizaje y autocontrol son capacidades desarrolladas naturalmente, estas personas son optimistas, emprendedoras, capaces de motivarse por sí solas. Esta clase de individuos han de ser tratados con precaución, valorándolos y retribuyendo sus capacidades, independiente si son auto motivadores, porque es el trabajador que puede fugarse de la empresa, ser seducidos fácilmente por organizaciones del mercado conocedores de sus habilidades, ofreciéndole incentivos que hasta el momento no le han ofrecido (Hernández, 2018).

#### **HIPOTESIS:**

**H0:** No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral del personal administrativo y operativo de la empresa metalmeccánica Muebles León - Ecuánico.

**H1:** Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral del personal administrativo y operativo de la empresa metalmecánica Muebles León - Ecuánico.

### **5.5. Metodología**

La metodología de la investigación es una disciplina de entendimiento delegado para sintetizar, elaborar y definir las técnicas y métodos investigativos como: filosófico, lógico y procedimental que se deben seguir para el desarrollo del proyecto de investigación, con el fin de enfocar la forma en la que vamos a recolectar y analizar la información, con la finalidad de que los resultados obtenidos tengan validez. Por lo tanto, iniciado lo planteado en el enfoque de la investigación, métodos, población, muestra, técnicas de recolección y procesamiento de la información.

#### ***Enfoque de la investigación***

El propósito de la presente investigación es cualitativo, la cual permite proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el panorama de los trabajadores como las experiencias vividas desde lo que dicen y hacen dentro de su ámbito laboral. La investigación cualitativa tiene como finalidad comprender la opinión de la gente con respecto al tema de la presente de manera cognoscitiva.

Según Lloret-Segura et al. (2014), Se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones con la finalidad de descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación, ya que vamos a usar un test de opinión.

#### ***Modalidad de la investigación***

La modalidad que se utilizará en la presente investigación, será en su mayoría bibliográfica documental ya que por la cual se determina qué tipo de documentos se recolecta, analiza y presenta resultados mediante las herramientas de levantamiento de datos que se va a utilizar, con el propósito de obtener amplia información que permita descubrir hechos por ende se utilizan los procedimientos lógicos y mentales de toda

investigación con el fin de análisis, mientras que por otro lado, la investigación bibliográfica nos ayudará ya que es aquella que nos permitirá realizar una investigación documental más amplia para definir parámetros, ya que nos permite obtener conocimientos e información de los hechos que han generado revuelta en el tema por medio de cual se pueden seleccionar los materiales para realizar un marco teórico investigativo.

La investigación Bibliográfica Documental fue utilizada para el presente proyecto de investigación con el propósito de recolectar información de libros, revistas científicas, tesis doctorales, etc.; con el propósito de obtener una información contundente del tema investigado.

#### ***Diseño experimental de la investigación***

La presente investigación será de carácter experimental y descriptivo ya que adentraremos a las estadísticas reales de empresas que presentan el problema mencionado.

#### ***Población y muestra***

La investigación se realizará en la empresa metalmecánica Muebles León - Ecuánico de la ciudad de Ambato, evaluando al total de los trabajadores que realizan actividades tanto administrativas como operativas, siendo un promedio de 30 personas, por lo cual no es necesario establecer una muestra y por tanto se trabajara con todo el personal.

#### **5.5.1. Detalle del cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador.**

El objetivo principal del test de evaluación de riesgo psicosocial del MDT, es determinar las dimensiones del factor de riesgo psicosocial que pueden alterar la salud de los trabajadores o su integridad física, tanto a los trabajadores operativos como administrativos o técnicos según existiesen dentro de las empresas, proporcionando alternativas de acciones con el afán de prevenir o reducir el factor de riesgo psicosocial dentro de toda organización sea tanto privada como pública.

Dentro de las instancias institucionales y para los requerimientos legales del MDT se propuso definir un instrumento el cual promueva el cumplimiento a cabalidad del programa de prevención de riesgo psicosocial el cual se desarrolló con una propuesta o herramienta de evaluación para las todas y cada una de las dimensiones de riesgo psicosocial. Esta herramienta nos permite medir cualitativamente las dimensiones del riesgo psicosocial es decir todas y cada una de las situaciones que pueden afectar la integridad física y psicológica del trabajador y/o servidor, entregando un panorama inicial desde el punto de vista psicosocial mismo que puede constituir un punto de inicio para evaluaciones más específicas en aquellas partes que representen gran riesgo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Mas allá de un requerimiento legal por parte del Ministerio de Trabajo del Ecuador en su plataforma informática SUT, el análisis de riesgo psicosocial hoy por hoy, asciende a plataformas internacionales en torno a la gestión del talento humano como en las más grandes empresas multinacionales, es por este motivo que se decide estandarizar una herramienta de acuerdo a la situación laboral de país, y en conjunto con personal altamente capacitado y con experiencia en la rama. El estado procede a levantar el test de evaluación de riesgo psicosocial y el programa de riesgo psicosocial obligatorio para empresas que cuenten con más de 10 trabajadores.

Este programa es de obligatoriedad bajo cuerpos legales establecidos para el cumplimiento y aplicación de tal forma que se deberá subir indicadores de forma anual del cumplimiento de este, esto como información adicional al uso y desarrollo de los programas establecidos dentro de las demás responsabilidades patronales en torno a seguridad y salud ocupacional en el Ecuador.

#### **5.5.1.1. Dimensiones**

Uno de los primeros cuestionarios que se elaboraron constaba de 83 preguntas en total, para luego en consenso con todos los participantes de las mesas técnicas tomar la decisión y oportunidad de cada interrogante, para finalmente, el cuestionario quedar de la siguiente manera integrado por 58 preguntas agrupadas en ocho dimensiones las cuales se describen en la siguiente tabla:

Tabla 1 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

<b>Dimensión</b>	<b>Número total de ítems</b>	<b>Número de Ítem en el cuestionario</b>
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Acoso laboral	2	41, 50
Acoso sexual	2	43, 48
Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Salud auto percibida	2	44, 58

**Nota:** Tomado de (Ministerio del Trabajo, 2018)

#### CARGA Y RITMO DE TRABAJO

Se define como el conjunto de exigencias mentales y físicos a los cuales se ve expuesta una persona en su ambiente de trabajo, además el exceso de trabajo o el insuficiente, tiempo y velocidad para realizar las tareas encomendadas, la que puede ser constante o variable (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Se puede definir como las oportunidades para desarrollar las competencias o destrezas además de las habilidades y conocimientos adoptados durante su vida laboral y pos ultimo las actitudes de las personas. (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### LIDERAZGO

Se puede definir como las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar las conductas del equipo de trabajo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras, esta dimensión va dirigida a evaluar a la alta dirección de cada empresa (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

Se puede definir como el nivel en el que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol de trabajo en torno a los métodos laborales y el ritmo de trabajo además de los horarios y el entorno por ultimo los demás factores laborales (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Esta dimensión contempla las formas de comunicación y la tecnología utilizada para comunicarse además de la modalidad de distribución y designación de las actividades de trabajo, así como las demandas tanto en el porcentaje como las cualidades del trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### RECUPERACIÓN

Esta dimensión contempla el tiempo destinado al descanso y recuperación de energía de los colaboradores, luego de realizar su desempeño laboral; así como tiempo destinado a la recreación y la distracción además del tiempo de vida familiar entre otras actividades sociales fuera del trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### SOPORTE Y APOYO

Esta dimensión contempla a todas las acciones y recursos formales e informales que toman los mandos superiores y compañeros de trabajo para facilitar la comunicación y solución de los problemas existentes frente a temas laborales y extralaborales (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### OTROS PUNTOS IMPORTANTES

#### ACOSO DISCRIMINATORIO



Esta dimensión abarca el trato desigual y la exclusión o preferencia hacia un trabajador directamente en el ámbito laboral, basándose en la identidad de género, orientación sexual, edad, grado de discapacidad, estado de salud, enfermedad alguna, etnia perteneciente, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil del colaborador, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación o lactancia y cualquier otra, que tenga por consecuencia anular, alterar o impedir el ejercicio completo de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia del desempeño laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### ACOSO LABORAL

Esta dimensión contempla la forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado a través de acciones malévolas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a una persona o a los grupos de trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### ACOSO SEXUAL

Esta dimensión contempla las insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es denotando un ambiente sexual tenso e incómodo (Ministerio del Trabajo, 2018).

#### ADICCIÓN AL TRABAJO

Esta dimensión contempla a la dificultad de las personas para desconectarse del trabajo, o la necesidad para asumir más y más tarea iniciando un valor de trabajo superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Hay que destacar una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones por lo cual pasa desapercibida en muchas de las circunstancias y empresas (Ministerio del Trabajo, 2018).

## CONDICIONES DEL TRABAJO

Esta dimensión contempla a todos los factores de riesgo como las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial, que puedan influir negativamente a la integridad de los trabajadores y servidores dentro de su actividad laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

## DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)

Esta dimensión contempla a todas las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar que por lo general tienen los colaboradores ya que la existencia de deudas otras familias o procesos legales pueden afectar significativamente al desempeño del colaborador (Ministerio del Trabajo, 2018).

## ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

Esta dimensión contempla a la precarización laboral, incertidumbre de un futuro laboral en la empresa o la falta de motivación o descontento en el trabajo por diversas circunstancias (Ministerio del Trabajo, 2018).

## SALUD AUTO PERCIBIDA

Esta dimensión contempla a la percepción con respecto a la salud tanto física como mental del trabajador en relación a las actividades que realiza (Ministerio del Trabajo, 2018).

### **5.5.2. Detalle del cuestionario de escala de clima laboral CL-SPC**

Dentro del análisis de la variable dependiente esta la escala CL-SPC la cual fue preparada y elaborada por la Psc. Sonia Palma Carrillo dentro de las actividades como profesora e investigadora de la Facultad de Psicología en la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú).

El presente test se trata de una herramienta con la técnica de Likert alcanzando en su versión final un total de 50 preguntas que analizan la variable Clima Laboral determinada operacionalmente como la percepción del colaborador con respecto a su medio ambiente laboral y en función a todos los aspectos vinculados como

posibilidades de correlación personal-laboral y el involucramiento con la tarea asignada además de la supervisión que recibe y el acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones físicas laborales que facilitan su desempeño laboral.

### 5.5.2.1. Factores de evaluación del Test de Escala de Clima Laboral.

Los 5 factores y/o dimensiones que se determinaron en función al estudio estadístico y cualitativo realizado, fueron los siguientes:

Tabla 2 Dimensiones del cuestionario de evaluación de Clima Laboral CL-SPC.

Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem
Autorrealización	10	(1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)
Involucramiento laboral	9	(2,7,12,22,27,32,37,42,47)
Supervisión	10	(3,8,13,18,23,28,33,38,42,48)
Comunicación	9	(4,9,14,19,24,34,39,44,19)
Condiciones laborales	10	(5,10,15,20,25,30,35,40,45,50 )

**Fuente:** Tomado de (Palma, 2004).

#### AUTOREALIZACION

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de fui tiro. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Existen oportunidades de progresar en la institución
- Si las actividades encomendadas en las que se trabaja diariamente le permiten al rabajador aprender y desarrollarse (Palma, 2004).

## INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Esta dimensión contempla a la identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y el desarrollo de la empresa. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- Los trabajadores están comprometidos con la organización (Palma, 2004).

## SUPERVISIÓN

Esta dimensión contempla a las apreciaciones de funcionalidad y de significación que se tiene hacia sus superiores en la supervisión de las actividades laborales en cuanto a la relación de apoyo y orientación se refiere para las tareas que forman parte de su desempeño laboral diario. Ejemplo de ítems en esta área son:

- El supervisor brinda el suficiente apoyo para poder superar todos los obstáculos que se presentan
- La evaluación que se hace de las actividades laborales ayuda a mejorar las actividades o el rendimiento (Palma, 2004).

## COMUNICACIÓN

Esta dimensión contempla la percepción del grado de fluidez además de la celeridad, claridad, coherencia y exactitud de la información que atañe al buen funcionamiento interno de la empresa como por ejemplo la atención los clientes. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Se tiene acceso a la información necesaria para desempeñarse normalmente.
- La institución fomenta y promueve la comunicación interna (Palma, 2004).

## CONDICIONES LABORALES

Esta dimensión contempla a que la institución tiene y provee los elementos necesarios tanto materiales como económicos y/o psicosociales mismos que son necesarios para el debido cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

- La remuneración económica entregada es atractiva en comparación con otras empresas.
- Se dispone de tecnología actual que pueda facilitar el trabajo(Palma, 2004).

### **5.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos**

#### **5.5.3.1. Validación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.**

Dentro del documento principal en el cual nos asamos para esta investigación nos dice que ara analizar las características psicométricas de validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la herramienta que se procedió a aplicar fue a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas que contaban con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país. La selección de empresas e instituciones se realizó mediante muestreo aleatorio.

De esta forma cada empresa que fue seleccionada fue invitada a participar voluntariamente en la validación, posteriormente, el cuestionario se aplicó a una muestra representativa de obreros hay que destacar que el muestreo probabilístico fue no proporcional y representativo, por lo tanto arrojó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del  $\pm 5\%$ , cabe destacar que de cada empresa en total participaron 4346 trabajadores conforme al siguiente detalle:

Tabla 3 Datos generales de la muestra

Descripción	Provincia	Número de trabajadores participantes
Ubicación Geográfica	Azuay	163
	Carchi	29
	Cotopaxi	98
	Pichincha	1122
	Chimborazo	149
	El Oro	350
	Esmeraldas	78
	Guayas	1055
	Manabí	217
	Loja	242
	Imbabura	208
	Napo	93
	Tungurahua	506
	Sucumbíos	36
	<b>TOTAL</b>	<b>4346</b>

**Fuente:** Tomado de (Ministerio del Trabajo, 2018).

De esta forma y una vez culminado el trabajo en campo con la aplicación de todos los cuestionarios, la información obtenida fue ensayada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK entidades académicas las cuales están actualizados entorno al estudio de herramientas estadísticas modernas, en este examen se utilizó el coeficiente acreditado como alfa de Cronbach y Coeficiente r de Pearson para establecer la fiabilidad y validez respectivamente.

Por un lado, el coeficiente alfa de Cronbach es acreditado determinando que mientras más se aproxime a su valor máximo de 1, mayor será la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se acepta como suficiente para avalar la fiabilidad de la escala.

De la guía para la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial dictada por el Ministerio de Trabajo, el coeficiente antes mencionado de  $r$  de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por consiguiente las preguntas del cuestionario son válidos (Abreu A, 2014).

Del análisis estadístico que fue desarrollado por la Universidad Central del Ecuador (UCE) se pudo obtener los resultados siguientes según la guía emitida por el MDT para su desarrollo (Farias Richard, 2017):

- Datos válidos: 3150
- Programa aplicado: SPSS V.2.2
- Alfa de Cronbach del instrumento: 0,967 (nivel de confiabilidad ALTO)
- Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,806 a 0,904 (Nivel de confiabilidad ALTO para las 8 dimensiones)
- Validez: Todos los ítems se encuentran sobre 0,30 (Todos los ítems son VÁLIDOS).

De esta forma podemos resaltar del análisis estadístico realizado por la Universidad Internacional SEK que se pudo obtener los siguientes resultados (Darquea Santiago, 2019)

- Datos válidos: 3150
- Alfa de Cronbach del instrumento: 0,967 (nivel de fiabilidad MUY ALTA)
- Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,675 a 0,928.

Con estas fichas estadísticas muy esenciales, se concluye que la herramienta ofertada cuenta con validez y fiabilidad.

### **5.5.3.2. Validación del cuestionario de Escala de Clima Laboral CL-SPC.**

Dentro de la descripción de la herramienta nos detalla que la aplicación del instrumento puede ser manual o dentro de un software; para la calificación sin embargo

se solicita que sea necesariamente digital la calificación en el sistema computarización para acceder a la calificación por factores y escala general de Clima Laboral que de acuerdo con las normas técnicas establecidas se puede puntuar de 1 a 5 puntos, dando un total de 250 puntos como puntaje máximo en la escala y de 50 puntos dentro de cada uno de los factores.

Las categorías evaluadas que se consideraron para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más propicia la percepción del ambiente laboral y por otro lado a menor puntuación se cataloga con la interpretación contraria. También se ofrecen normas percentilares que nos permiten una comparación de la variable de estudio en relación con la muestra que corresponde a los trabajadores. Se adjunta a la interpretación, la intervención organizacional sugerida en cada caso y se puede por otro lado también visualizar el gráfico del perfil que corresponde a los resultados.

Las categorías diagnósticas que se consideraron para el instrumento que vamos a usar están basadas en las puntuaciones directas, que se consideran como de criterio que a mayor puntuación existe una mejor percepción del ambiente de trabajo, mientras que puntuaciones bajas indicarían por otro lado un clima hostil, tal y como se observa en la presente tabla de valores:

Tabla 4 Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC

<b>Categorías Diagnósticas</b>	<b>Factores I al V</b>	<b>Puntaje Total</b>
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

**Fuente:** Tomado de (Palma, 2004).



Dentro del estudio realizado por Sonia Palma Carrillo (SPC) la cual adopta dentro de la etapa de ajuste final de la Escala con su mismo nombre Clima Laboral -SPC, mismo donde se obtuvieron los siguientes datos de la muestra total, dentro del estudio que se analizó con el programa del SPSS, y con las herramientas estadísticas Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman SPC se pudo estimar la confiabilidad, evidenciando las siguientes correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente; lo que permite denotar una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable, estos datos se los puede visualizar en la tabla N ° 5.

Tabla 5 Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC.

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

**Fuente:** Tomado de (Palma, 2004).

La tabulación original contaba con 66 ítems los cuales se sometieron al Test de Kaiser-Meyer Olkin para obtener un nivel de 0.980 lo que da por sentado la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial mismos que se indica en la Tabla N 6.

Tabla 6 Adecuación para análisis Factorial Escala CL-SPC

	Coefficientes
Medida de adecuación Kaiser Meyer	980
Test de Esfericidad de Barlett	44751.69
Nivel de significación	000

**Nota:** Tomado de (Palma, 2004).

Una vez que se comprueba dicha adecuación, se procede a realizar el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes indicados en la Tabla No 7 y 8 para luego realizar el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento y con el que se realizó nuestra investigación, en él se determinan correlaciones positivas y significativas con un alfa

de 0.05, entre los cinco factores de Clima Laboral mencionados en ítems anteriores, confirmando en la Tabla N.º 9 y 10 la validez del instrumento que se hizo uso en la presente investigación.

Tabla 7 Factor de extracción Escala CL- SPC

<b>ITEM</b>	<b>EXTRACCIÓN</b>
1	626
2	558
3	515
4	529
5	536
6	497
7	390
8	535
9	454
10	440
11	485
12	490
13	532
14	583
15	424
16	615
17	524
18	561
19	539
20	592
21	541
22	455
23	530
24	537
25	591
26	494
27	621
28	527

29	511
30	512
31	536
32	591
33	599
34	564
35	540
36	642
37	616
38	673
39	478
40	542
41	587
42	484
43	674
44	579
45	404
46	634
47	553
48	569
49	562
50	572

**Nota:** Tomado de (Palma, 2004).

Tabla 8 Comunidades Escala CL – SPC

<b>TOTAL</b>	<b>% VARIANZA</b>	<b>% ACUMULADO</b>
20.929	20.929	20.929
1.841	1.841	1.841
3.682	3.682	3.682
45.540	45.540	45.540
1.668	1.668	1.668

**Fuente:** Tomado de (Palma, 2004).

Tabla 9 Correlaciones por factores Escala CL – SPC (Spearman – Brown)

Factores	Área I Realización Personal	Área II Involucramient o Laboral	Área III Supervisió n	Área IV Comunicació n	Área V Condicione s Laborales	Puntaj e total
Área I Realización Personal	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Área II Involucramient o Laboral	-	1.00	779**	764**	783**	889**
Área III Supervisión	-	-	1.00	803**	826**	921**
Área IV Comunicación	-	-	-	1.00	839**	921**
Área V Condiciones Laborales	-	-	-	-	1.00	926**

**Nota:** Tomado de (Palma, 2004).

Tabla 10 Análisis componentes Escala CL-SPC (Rotación Varimax)

ITEM	COMPONENTES				
	1	2	3	4	5
1	625	325		336	
2		563		426	
3				557	
4			307	612	
5				597	402
6	408			332	
7		383			
8	342		378	408	
9			329	479	
10		383		490	
11	436		342		

12		581			
13	308	450	416		
14				382	639
15	305			450	
16	450				347
17		614			
18	410		478	346	
19	329				498
20				606	407
21	488				408
22		509			
23			590		
24				493	567
25		322			
26	413	399			
27	316	624			
28			630		
29		389			455
30	373		409	361	
31	505		416		
32		705			
33			687		
34	367		311		478
35	687				
36	637	301			
37		665			
38		420	640		
39	329				435
40		446	487		
41	402	332			498
42			500	338	
43		451	645		

44	312				612
45	405		352		
46	586	388			314
47	412	585			
48	563				312
49	540		315		419

**Fuente:** Tomado de (Palma, 2004).

### ***Plan de recolección de la información***

La recolección de información se realizó mediante test físicos en una reunión con todos los trabajadores, esta reunión fue planificada con anterioridad para no afectar la producción, cabe recalcar que los test fueron realizados dentro del horario de trabajo.

El test de clima laboral se realizó con fecha 20 de noviembre del 2020, mientras que el test del factor de riesgo psicosocial lo realizaron el 05 de agosto del 2020, mismo que fue levantado por el responsable de seguridad industrial de la empresa.

Las dos evaluaciones, tanto clima laboral como riesgo psicosocial fueron realizados al total de trabajadores de la empresa ya sea administrativos como operativos cumpliendo con el 100 % de la población.

### ***Procesamiento y análisis e interpretación de datos***

El procesamiento de los datos, tanto para el test SPC como MDT, se realizó empleando el software de análisis estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en la versión 19, y el programa informático Microsoft Excel 2007 para el procesamiento y recolección de datos en ambos casos.

El análisis de los datos de la investigación se realizó usando la estadística descriptiva e inferencial. Se utilizaron tablas de distribución de frecuencias de doble entrada y la representación gráfica de las variables inmersas en la presente investigación.

## 6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### **Análisis descriptivo de las variables.**

Para realizar el análisis descriptivo de cada variable se utilizó cada una de las metodologías antes mencionadas haciendo énfasis en los porcentajes globales de cada variable, mientras que para el análisis de correlación de variables se vinculó los valores de cada dimensión a analizar.

### **a) Datos obtenidos de la evaluación del Factor de Riesgo Psicosocial del año 2020.**

Una vez que se aplicó del primer cuestionario por parte del responsable de seguridad industrial de la empresa Muebles León - Ecuánico conforme el Anexo 1, se presentan los datos obtenidos en el diagnóstico realizado en el año 2020 el cual muestra los siguientes resultados:

Tabla 11 Resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial año 2020.

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
Dimensión 1. Carga Y Ritmo De Trabajo	46,67%	36,67%	0,00%
Dimensión 2. Desarrollo De Competencias	56,67%	26,67%	0,00%
Dimensión 3. Liderazgo	50,00%	33,33%	0,00%
Dimensión 4. Margen De Acción Y Control	50,00%	33,33%	0,00%
Dimensión 5. Organización Del Trabajo	63,33%	20,00%	0,00%
Dimensión 6. Recuperación	33,33%	46,67%	3,33%
Dimensión 7. Soporte Y Apoyo	43,33%	40,00%	0,00%
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	63,33%	20,00%	0,00%
Dimensión 8.1 Acoso Discriminatorio	56,67%	23,33%	3,33%
Dimensión 8.2. Acoso Laboral	53,33%	30,00%	0,00%

Dimensión 8.3. Acoso Sexual	56,67%	20,00%	6,67%
Dimensión 8.4. Adicción Al Trabajo	60,00%	23,33%	0,00%
Dimensión 8.5. Condiciones Del Trabajo	53,33%	26,67%	3,33%
Dimensión 8.6.: Doble Presencia	36,67%	36,67%	10,00%
Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral Y Emocional	63,33%	20,00%	0,00%
Dimensión 8.8. Salud Auto Percibida	53,33%	26,67%	3,33%

Nota: Tomado del Informe de evaluación de riesgo psicosocial 2020 Muebles León

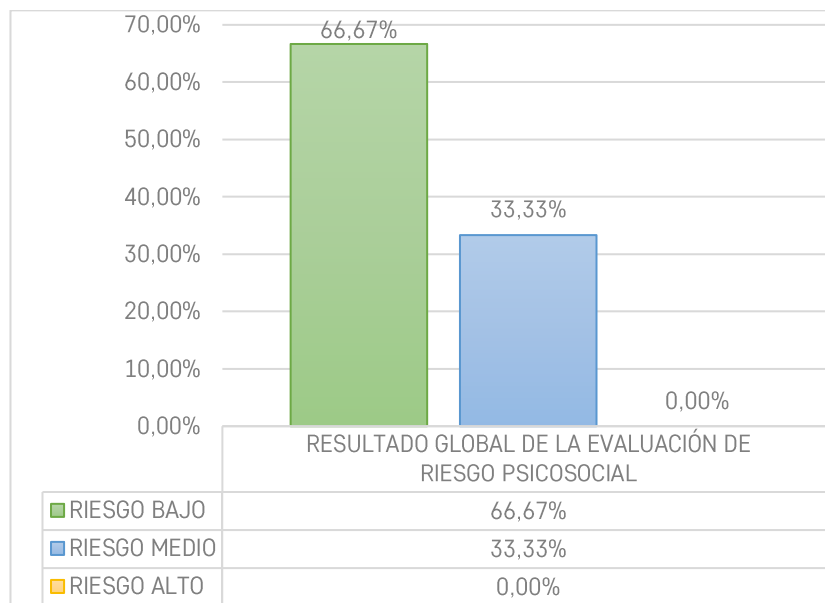
Tabla 12 Resultado global del nivel de riesgo año 2020

	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	66,67%	33,33%	0,00%

Nota: Tomado del Informe de evaluación de riesgo psicosocial 2020 Muebles León - Ecuánico.



Gráfico 1 Resultado porcentual general del nivel de riesgo año 2020.



**Fuente:** Tomado del Informe de evaluación de riesgo psicosocial 2020 Muebles León.

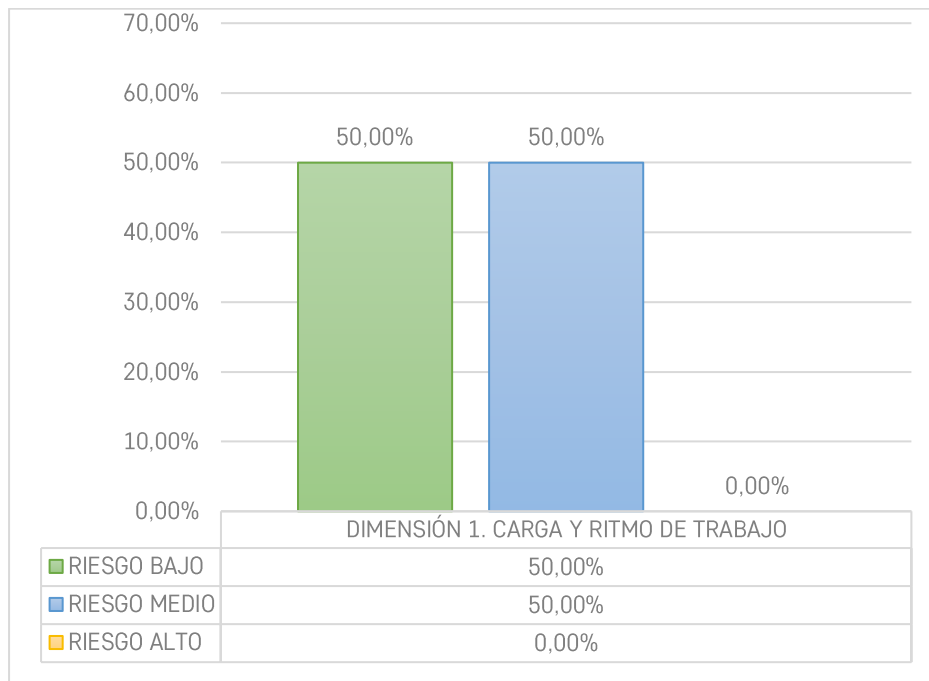
**Análisis:**

La herramienta que brinda el Ministerio del Trabajo para la evaluación de riesgo psicosocial y que antes ya fue mencionada, utiliza diferentes dimensiones (ítems) dentro de su evaluación, para determinar los factores psicosociales que se pueden ver afectados y que podrían desembocar en un daño físico para el trabajador. Los mismos que se analizaron y presentan de manera global que la empresa Muebles León - Ecuánico, cuenta con un nivel de Riesgo para el año 2020 bajo (66,67%).

Tabla 13 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de carga y ritmo de trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	50,00%	50,00%	0,00%

Gráfico 2 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de carga y ritmo de trabajo.



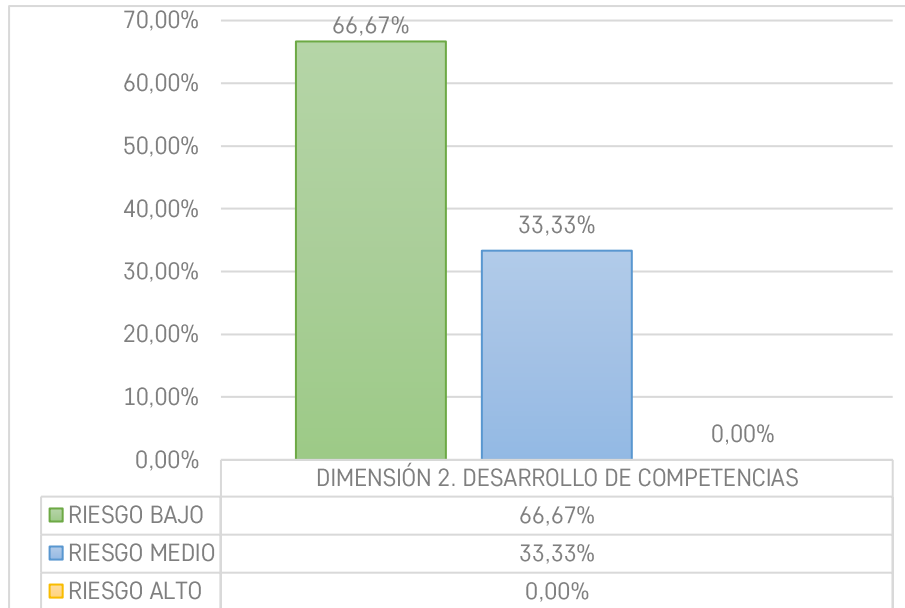
**Análisis:**

El gráfico #2 es el indicador de la dimensión de carga y ritmo de trabajo el cual refleja que un 50 % de la población, en este caso 15 personas, están conformes con la cantidad de trabajo asignado para una jornada de trabajo y el tiempo de ejecución de este, mientras que la otra mitad de la población permanece imparcial frente a las circunstancias mencionadas.

Tabla 14 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de desarrollo de competencias.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	66,67%	33,33%	0,00%

Gráfico 3 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de desarrollo competencias.



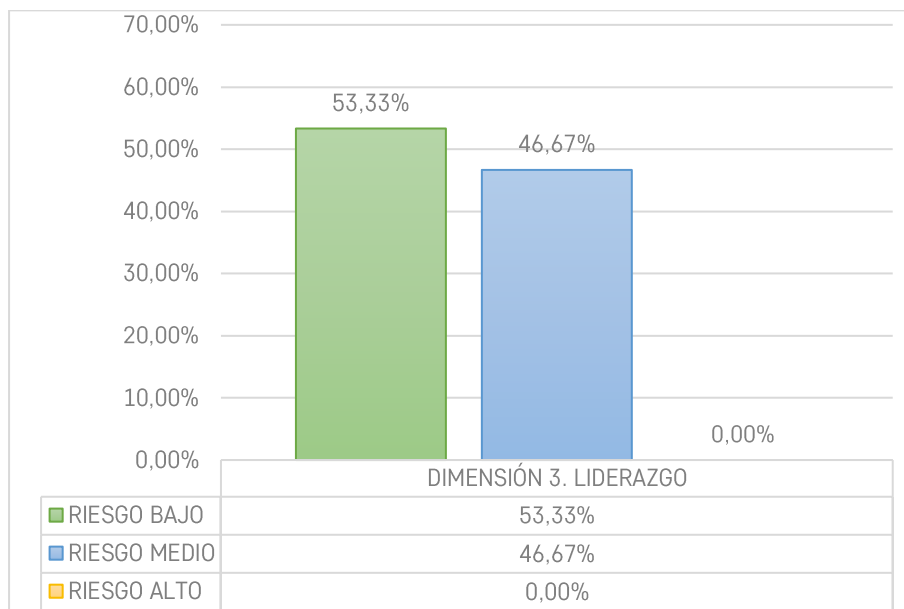
**Análisis:**

El gráfico #3 es el indicador de la dimensión de desarrollo de competencias el cual refleja que un 66,67 % de la población, en este caso 17 personas, están conformes con el desarrollo y crecimiento personal que ofrece la empresa, mientras que un 33,33% se encuentra moderadamente satisfecha, cabe recalcar que la tendencia tiene un buen panorama de satisfacción.

Tabla 15 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de liderazgo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	53,33%	46,67%	0,00%

Gráfico 4 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de liderazgo.



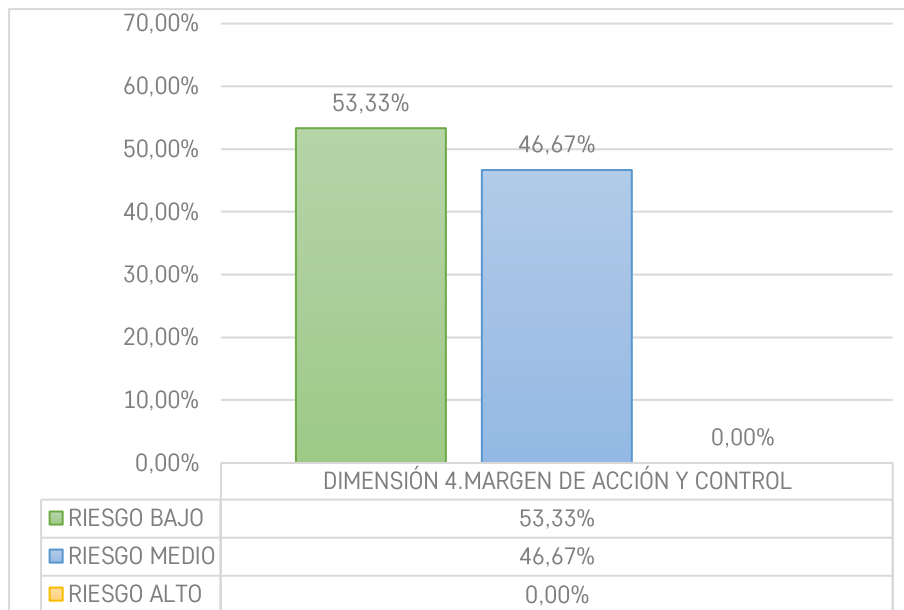
**Análisis:**

El gráfico #4 es el indicador de la dimensión de liderazgo el cual refleja que un 53,33 % de la población, en este caso 16 personas, están totalmente conformes con la participación de jefes/supervisores y personal gerencial en torno al manejo de producción, por otro lado, un 46,67% se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión.

Tabla 16 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de margen de acción y control.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	53,33%	46,67%	0,00%

Gráfico 5 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de margen de acción y control.



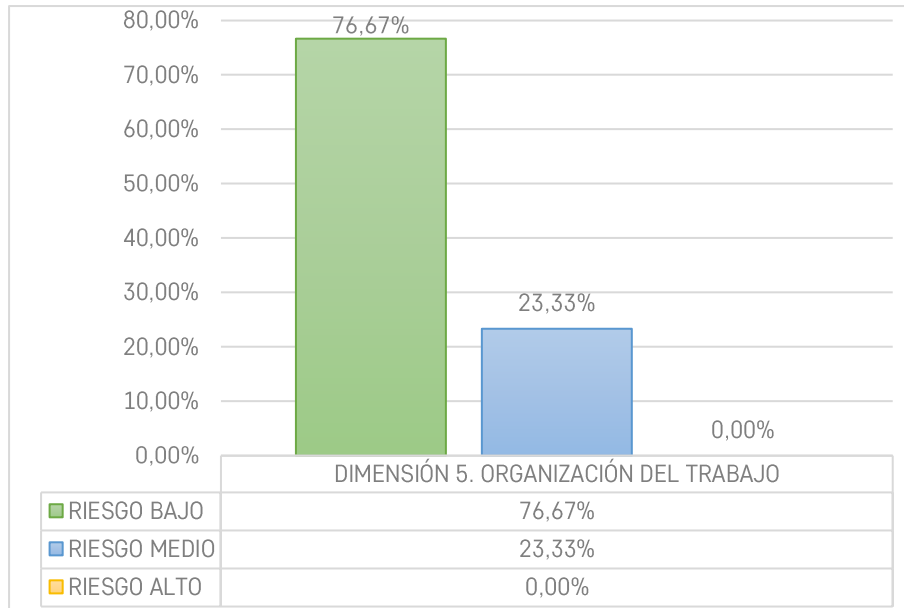
**Análisis:**

El gráfico #5 es el indicador de la dimensión de margen de acción y control el cual refleja que un 53,33% de la población, en este caso 16 personas, están conformes con la participación que tienen dentro de la toma de decisiones enfocadas a la mejora continua y la planificación de producción dentro de la empresa, por otro lado, un 46,67 se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión.

Tabla 17 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de organización del trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	76,67%	23,33%	0,00%

Gráfico 6 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de organización del trabajo.



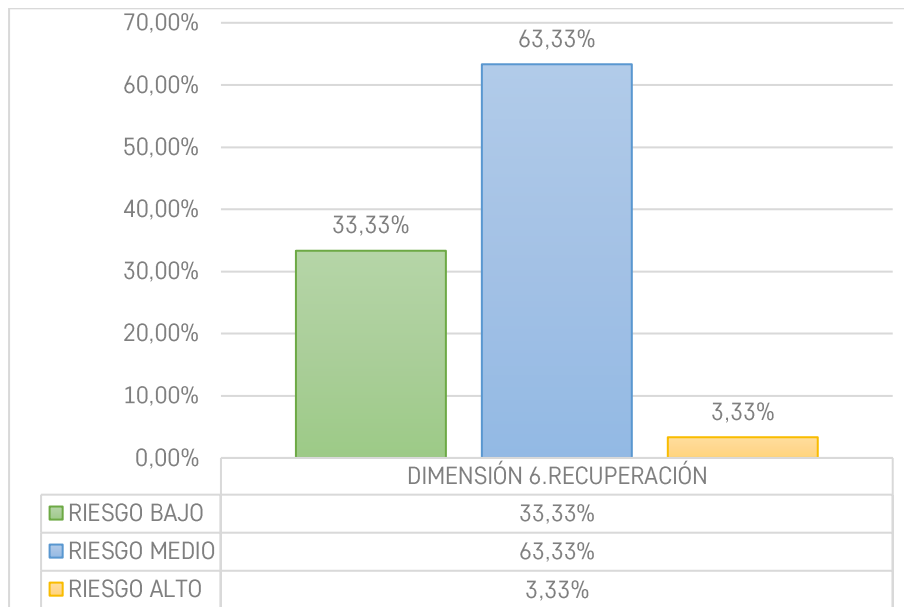
**Análisis:**

El gráfico #6 es el indicador de la dimensión de organización del trabajo el cual refleja que un 76,67% de la población, en este caso 18 personas, están conformes con la organización de la empresa y la planificación de producción que se tiene a más de la aplicación de las nuevas herramientas de mejora continua que se están aplicando, por otro lado, un 23,33 % se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión.

Tabla 18 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de recuperación.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	33,33%	63,33%	3,33%

Gráfico 7 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de recuperación.



**Análisis:**

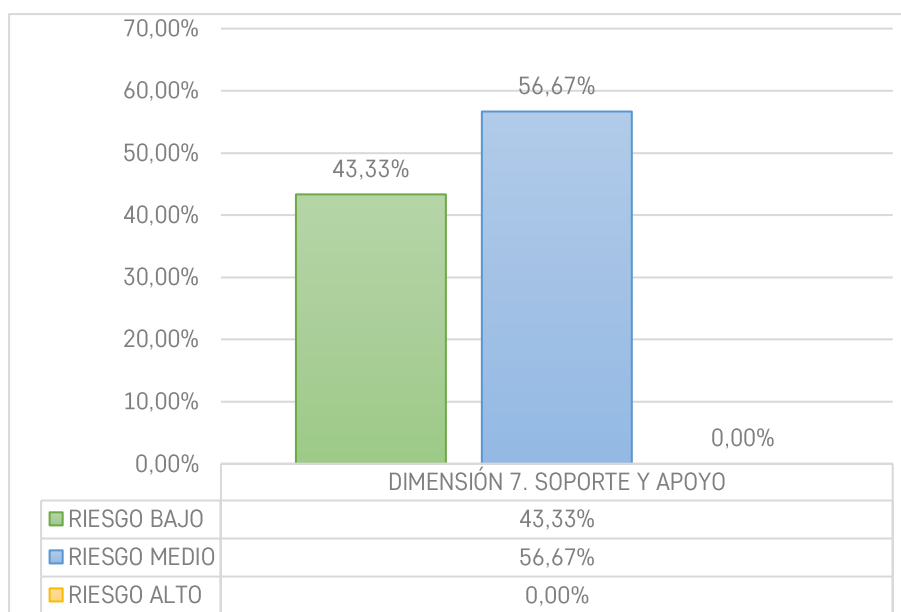
El gráfico #7 es el indicador de la dimensión de recuperación el cual refleja que un 33,33% de la población, en este caso 13 personas, están conformes con el tiempo que la empresa ha consignado para que el trabajador pueda recuperar su energía para luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado a sus tareas, mientras que por otro lado la gran mayoría del personal un 63,33 %, esta moderadamente de acuerdo y por ultimo un 3,33% el cual no se encuentra satisfecho, esto nos quiere decir que el personal no está del todo conforme con esta dimensión lo cual nos brinda un ápice para iniciar una nueva investigación más puntual en torno al manejo y reducción de esta dimensión.

Un punto muy importante es investigar las tareas que realizan los trabajadores fuera del horario de trabajo, ya que este es muy importante e influye en el desempeño normal dentro de la empresa presto que, si no tiene el debido descanso una vez que sale de la empresa, no podrá regresar con la misma actitud a desempeñarse el siguiente día.

Tabla 19 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de soporte y apoyo.

<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	43,33%	56,67%	0,00%

Gráfico 8 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de soporte y apoyo.



### **Análisis:**

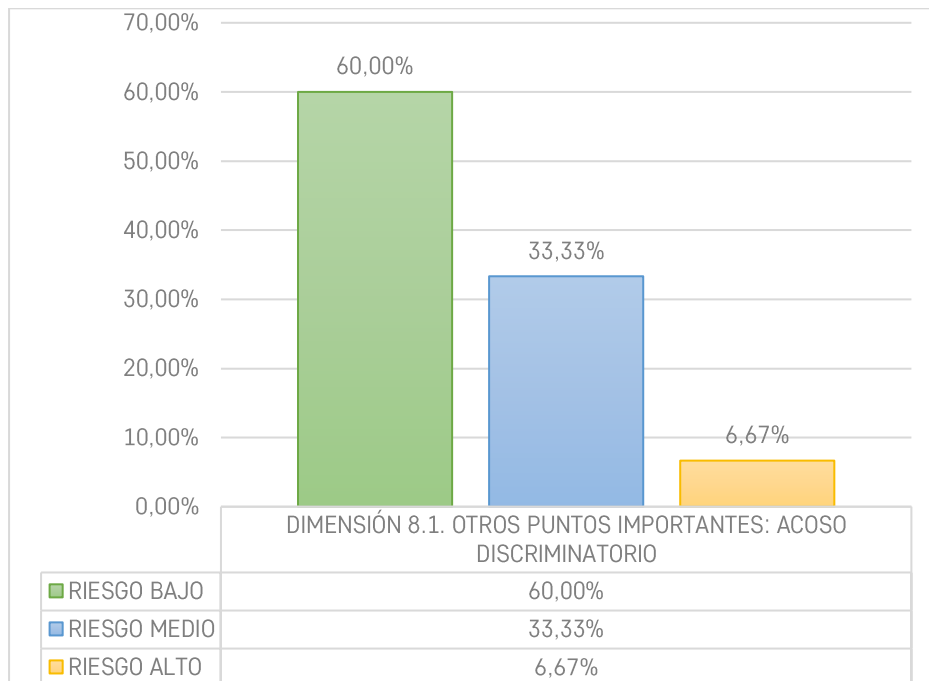
El gráfico #8 es el indicador de la dimensión de soporte y apoyo el cual refleja que un 43,33% de la población, en este caso 14 personas, están conformes con las actividades y herramientas formales e informales que aplican los jefes para proporcionar la solución de problemas presentados frente a temas laborales y extralaborales, mientras que un 56,67% se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión.

Tabla 20 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso discriminatorio.

<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 8.1. ACOSO DISCRIMINATORIO	60,00%	33,33%	6,67%



Gráfico 9 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso discriminatorio.



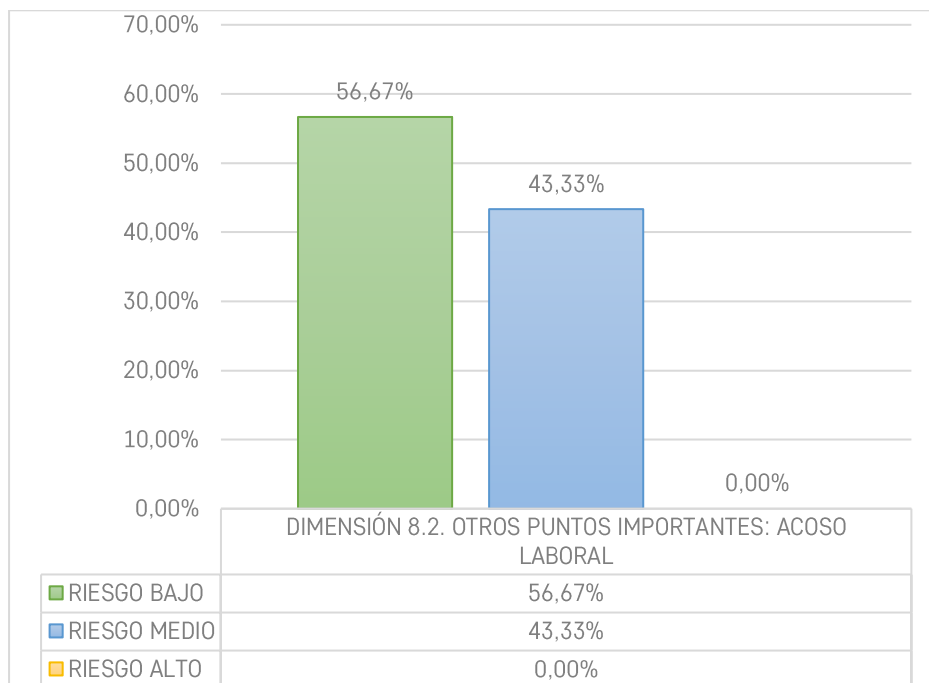
**Análisis:**

El gráfico #9 es el indicador de la dimensión de acoso discriminatorio el cual refleja que un 60,0% de la población, en este caso 16 personas, están conformes con el ambiente de trabajo ya que no existe trato desigual o incluso exclusión o preferencia hacia una u otra persona, basados en la identidad de género o tal vez su orientación sexual también a su edad, discapacidad, estado de salud o enfermedad catastrófica también puede ser la etnia el idioma, religión, nacionalidad o también el lugar de nacimiento, la ideología, la opinión política, condición migratoria, estado civil del trabajador o conyugue, el pasado judicial, estereotipos estéticos etc, por otro lado un 33,33% se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión y un 6,67% siente que vulneran su integridad.

Tabla 21 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso laboral.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.2. ACOSO LABORAL	56,67%	43,33%	0,00%

Gráfico 10 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso laboral.



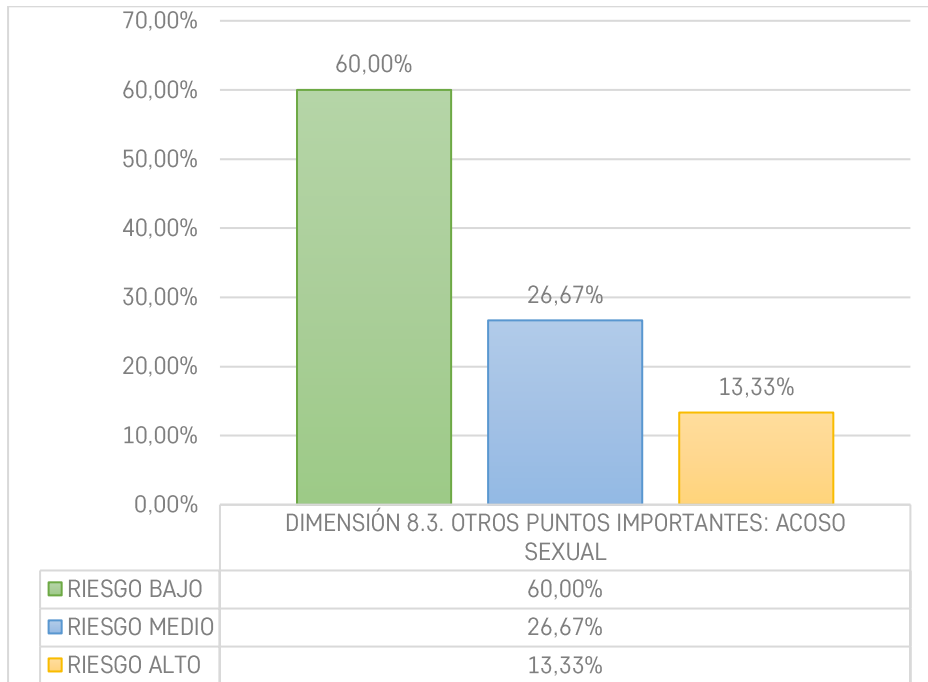
**Análisis:**

El gráfico #10 es el indicador de la dimensión de acoso laboral el cual refleja que un 56,67% de la población, en este caso 16 personas, están de acuerdo en que no existe un acoso psicológico el mismo que consiste en la persecución intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones rencorosas o también crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a una persona o a un grupo de trabajadores, dentro de la empresa mientras que un 43,33% se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión.

Tabla 22 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso sexual.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.3. ACOSO SEXUAL	60,00%	26,67%	13,33%

Gráfico 11 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de acoso sexual.



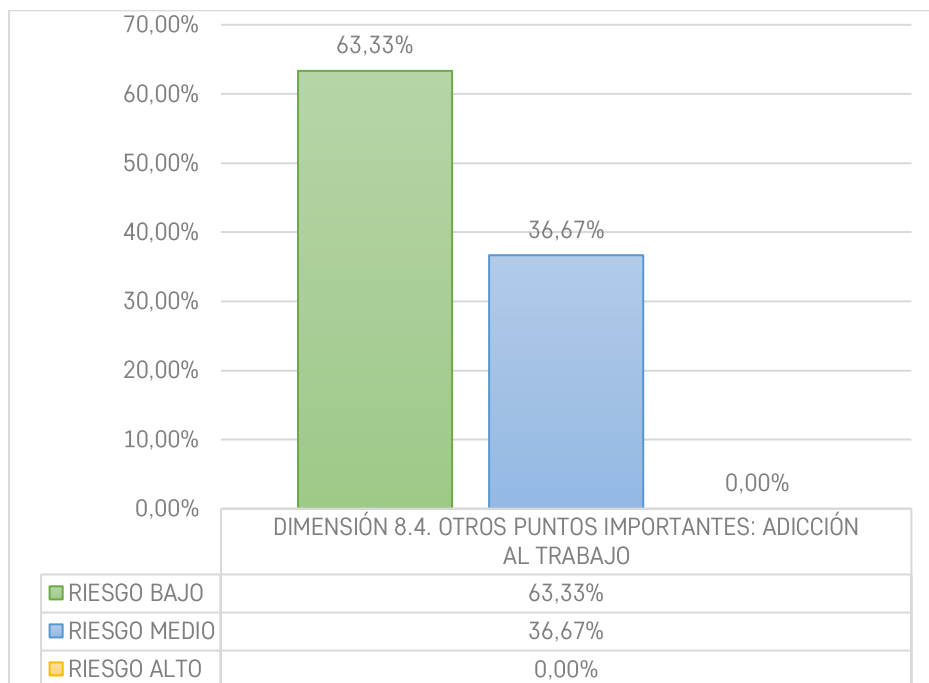
**Análisis:**

El gráfico #11 es el indicador de la dimensión de acoso sexual el cual refleja que un 60,00% de la población, en este caso 16 personas, están de acuerdo en que no existen presunciones sexuales las cuales no son deseadas y que puede perturbar la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores, mientras que por otro lado un 26,67% del personal se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión y finalmente un 13,33 % afirma que si existen dichas insinuaciones lo cual presenta una brecha para tomar acciones inmediatas ya que debido a que la mayoría del personal es masculino no debería existir este tipo de comportamientos.

Tabla 23 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de adicción al trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.4. ADICCIÓN AL TRABAJO	63,33%	36,67%	0,00%

Gráfico 12 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de adicción al trabajo.



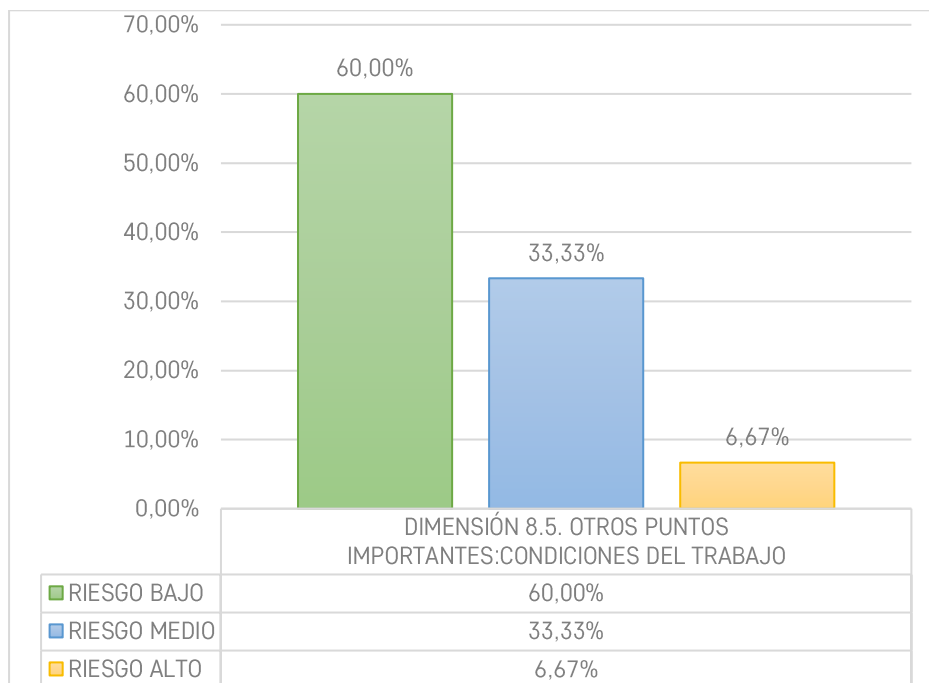
**Análisis:**

El gráfico #12 es el indicador de la dimensión de adicción al trabajo el cual refleja que un 63,33% de la población, en este caso 16 personas, están de acuerdo en que no existe dificultad alguna de la persona para separar del trabajo o alguna necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a una afección física del colaborador, mientras que un 36,67% del personal se encuentra moderadamente satisfecho con tendencia a bajar más el porcentaje y mejorar el riesgo psicosocial en esta dimensión.

Tabla 24 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de condiciones de trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.5 CONDICIONES DEL TRABAJO	60,00%	33,33%	6,67%

Gráfico 13 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de condiciones de trabajo.



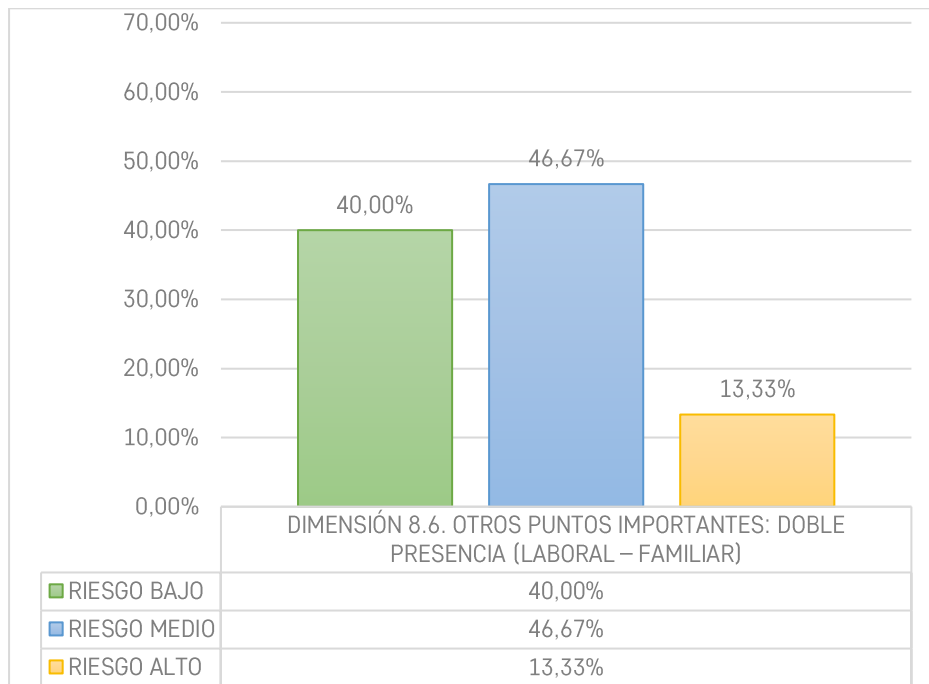
**Análisis:**

El gráfico #13 es el indicador de la dimensión de las condiciones del trabajo el cual refleja que un 60% de la población, en este caso 16 personas, están de acuerdo en que las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico y psicosocial que puedan afectar denegadamente a la salud de los trabajadores y servidores en su desempeño laboral diario están totalmente controladas, mientras que por otra parte un 33,33 % no está totalmente de acuerdo y precisan que se tome mayor énfasis en la mejora de las condiciones del trabajo, por ultimo un 6,67 % del personal considera que las acciones que se han tomado para reducir este riesgo no ha surtido efecto.

Tabla 25 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de doble presencia.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.6.: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	40,00%	46,67%	13,33%

Gráfico 14 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de doble presencia.



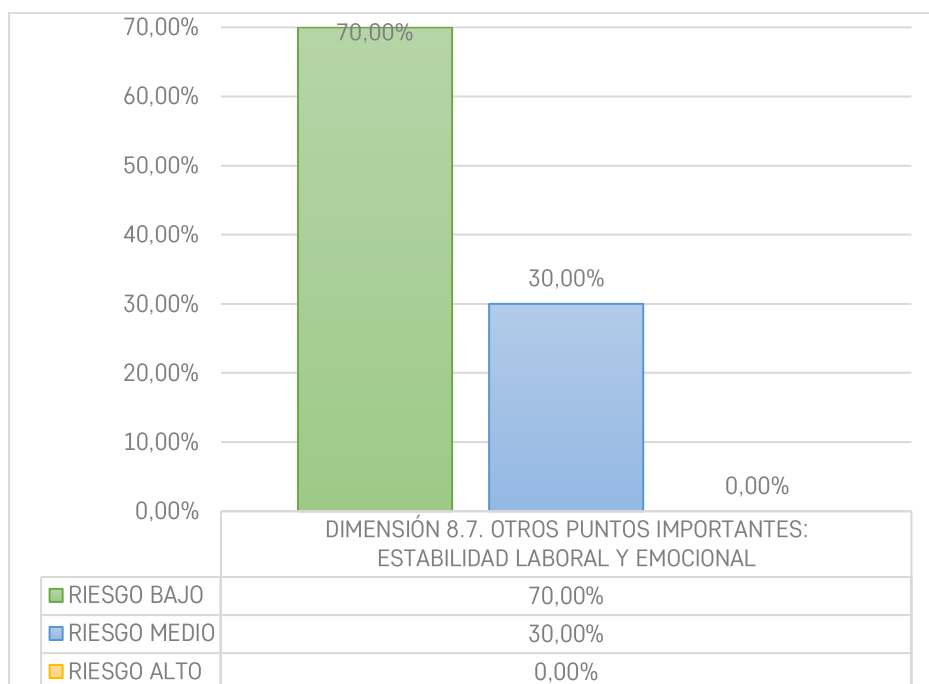
**Análisis:**

El gráfico #14 es el indicador de la dimensión de doble presencia (laboral- familiar) el cual refleja que un 40% de la población, en este caso 14 personas, están de acuerdo en que las demandas conflictivas que pudiesen existir entre el trabajo y vida personal o familiar no afectan a su desempeño laboral y tampoco generan disconformidad dentro del círculo familiar, por otro lado un porcentaje mayor con 46,67% del personal opina que de cierta manera si afecta o si tiene influencia el trabajo en la vida familiar y viceversa, punto el cual se deberá investigar más a fondo los atenuantes que tiene cada uno de los trabajadores para que esta dimensión de riesgo psicosocial presente este valor, y por ultimo un 13,33 % del personal opina que si efectivamente el trabajo influye y genera malestar dentro del circulo personal familiar del trabajador y por ende de la misma forma la familia influye en el desempeño laboral.

Tabla 26 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de estabilidad laboral y emocional.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.7. ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	70,00%	30,00%	0,00%

Gráfico 15 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de estabilidad emocional y laboral.



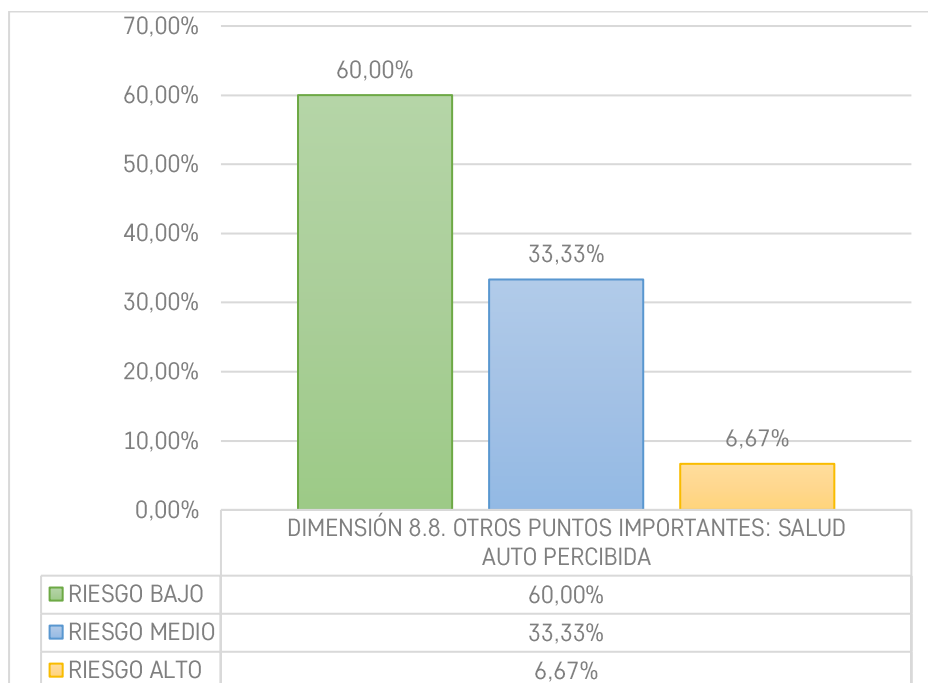
**Análisis:**

El gráfico #15 es el indicador de la dimensión de estabilidad laboral y familiar el cual refleja que un 70% de la población, en este caso 20 personas, están de acuerdo en que la empresa brinda una estabilidad laboral muy buena, proporcionado al trabajador realizar una carrera laboral dentro la empresa, y lo demuestra con la alta tasa de jubilación que la misma tiene, por otro lado, un 30,00% no está totalmente de acuerdo.

Tabla 27 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de salud auto percibida.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.8. SALUD AUTO PERCIBIDA	60,00%	33,33%	6,67%

Gráfico 16 Resultados parciales obtenidos para la dimensión de salud auto percibida.



**Análisis:**

El gráfico #16 es el indicador de la dimensión de salud auto percibida el cual refleja que un 60% de la población, en este caso 16 personas, están de acuerdo en que la apreciación con respecto a la salud física y mental de los trabajadores en relación a las actividades que desempeñan es positiva, mientras que por otro lado un 33,33 % no está totalmente de acuerdo y por último un 6,67% del personal no se siente identificado con esta dimensión.



**b) Datos obtenidos de la evaluación de Clima Laboral 2020.**

Una vez que se aplicó el segundo cuestionario conformado por 50 ítems del test de clima laboral conforme el Anexo 2, se presentan los datos obtenidos en el diagnóstico realizado en el año 2020 el cual muestra los siguientes resultados:

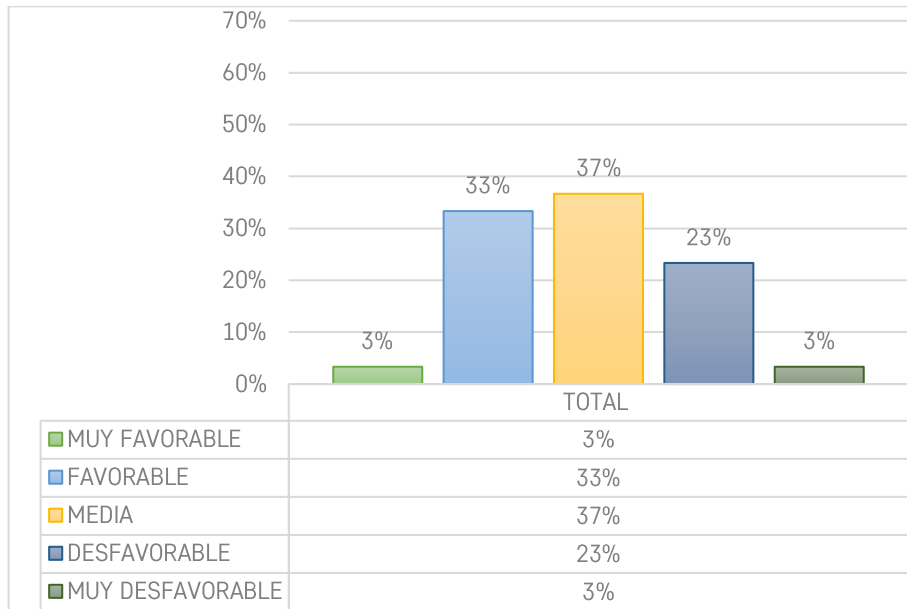
Tabla 28 Resultados obtenidos en la evaluación de Clima Laboral año 2020.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	AUTOREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LAB.	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LAB.
MUY FAVORABLE	0	0	0	0	0
	0%	0%	0%	0%	0%
FAVORABLE	3	3	0	0	0
	10%	10%	0%	0%	0%
MEDIA	3	3	5	6	1
	10%	10%	17%	20%	3%
DESFAVORABLE	0	0	1	0	5
	0%	0%	3%	0%	17%
MUY DESFAVORABLE	0	0	0	0	0
	0%	0%	0%	0%	0%

Tabla 29 Resultado global del nivel de clima laboral año 2020.

	MUY FAVORABLE	FAVORABLE	MEDIA	DESFAVORABLE	MUY DESFAVORABLE
Resultado global de la evaluación de clima laboral	3%	33%	37%	23%	3%

Gráfico 17 Resultado porcentual general del nivel de Clima Laboral año 2020.



**Análisis:**

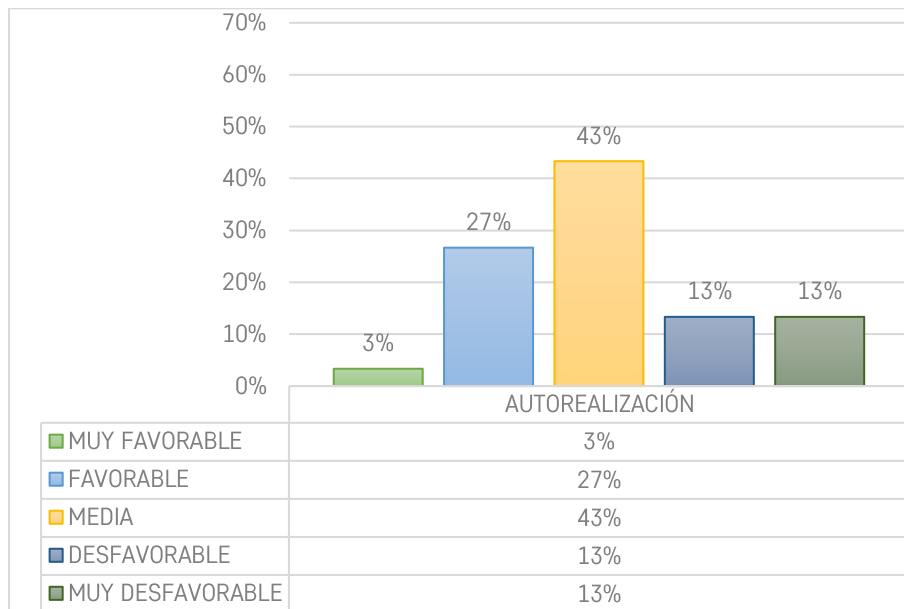
La herramienta CL-SPC para la evaluación de Clima Laboral y que antes ya fue mencionada, utiliza diferentes dimensiones (ítems) dentro de su evaluación, para determinar los factores que se pueden ver afectados. Los mismos que se analizaron y, presentan de manera global que la empresa Muebles León - Ecuánico cuenta con un nivel de riesgo para el año 2020 medio de 37% y la inclinación de satisfacción laboral es hacia los estándares favorables de la empresa.

Es imprescindible también denotar que existe un 23% del personal que se inclina hacia los estándares desfavorables de la empresa a los cuales deberíamos dar prioridad para que se pueda mejorar el porcentaje de satisfacción de clima laboral y así, mejorar el ambiente de trabajo.

Tabla 30 Resultado porcentual para la dimensión de autorrealización.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	MUY FAVORABLE		FAVORABLE		MEDIA		DESFAVORABLE		MUY DESFAVORABLE	
	Autorrealización	1	3%	8	27%	13	43%	4	13%	4

Gráfico 18 Resultado porcentual general del nivel de la dimensión de autorrealización.



**Análisis:**

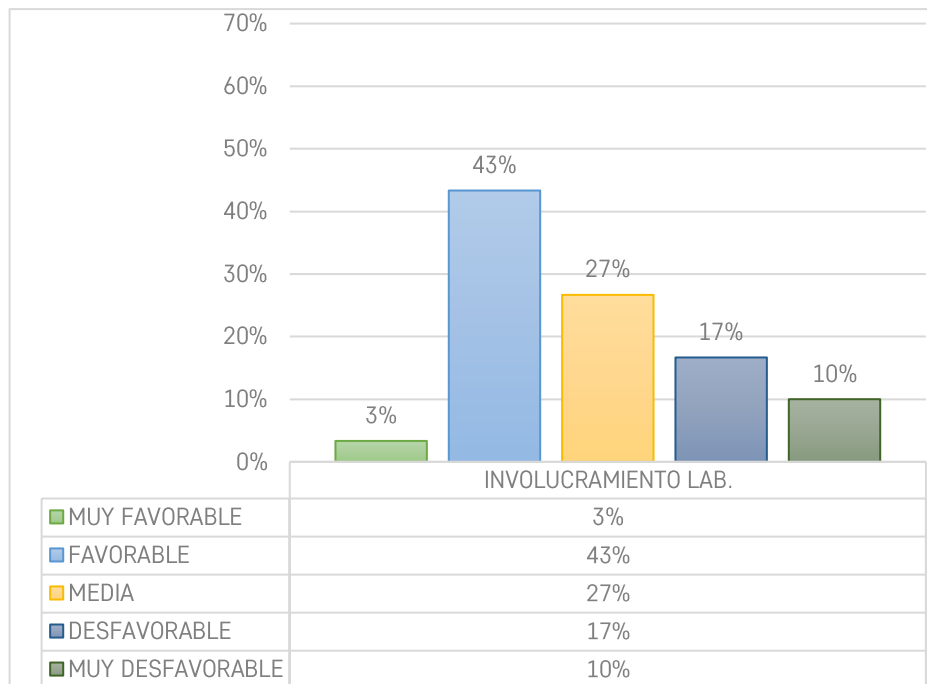
En la tabla 30 se puede observar que para la dimensión de autorrealización tenemos un riesgo medio del 43 %, siendo 13 trabajadores que se sienten satisfechos con las condiciones que brinda de la empresa para cumplir sus metas tanto personales como laborales.

Por otro lado, hay que denotar que, la tendencia es hacia los estándares muy favorables, esto nos demuestra que las actividades, herramientas o decisiones que toma la empresa incitan a que los trabajadores sientan crecimiento dentro de la institución.

Tabla 31 Resultado porcentual para la dimensión de involucramiento laboral.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	MUY FAVORABLE		FAVORABLE		MEDIA		DESFAVORABLE		MUY DESFAVORABLE	
Involucramiento laboral.	1	3%	13	43%	8	27%	5	17%	3	10%

Gráfico 19 Resultado porcentual general del nivel de la dimensión de involucramiento laboral.



**Análisis:**

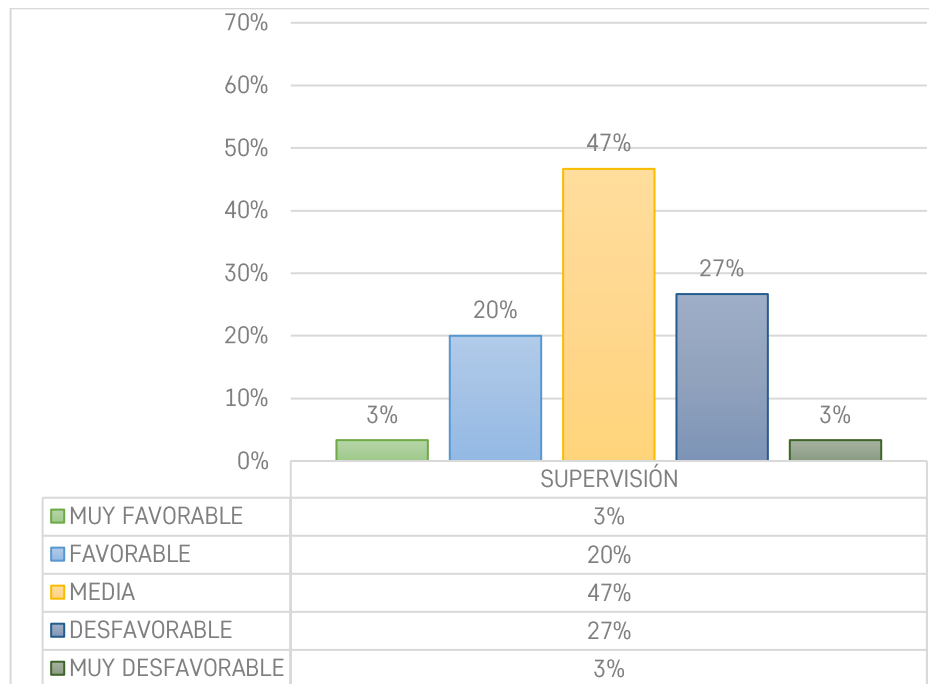
Se puede observar en la tabla 31 que para la dimensión de involucramiento laboral tenemos un nivel de riesgo muy favorable de 43 % siendo 13 trabajadores que se sienten identificados con los valores organizacionales y el mutuo compromiso que existe para con el cumplimiento y desarrollo de la empresa.

Por otro lado, hay que denotar que, la tendencia es hacia los estándares muy desfavorables, esto nos demuestra que las actividades, herramientas o decisiones que toma la empresa no incitan a que los trabajadores se sientan identificados con la empresa por lo cual se deberá tomar un plan de acción para subir estos indicadores.

Tabla 32 Resultado porcentual para la dimensión de supervisión.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	MUY FAVORABLE		FAVORABLE		MEDIA		DESFAVORABLE		MUY DESFAVORABLE	
	Supervisión	1	3%	6	20%	14	47%	8	27%	1

Gráfico 20 Resultado porcentual general del nivel de la dimensión de supervisión.



**Análisis:**

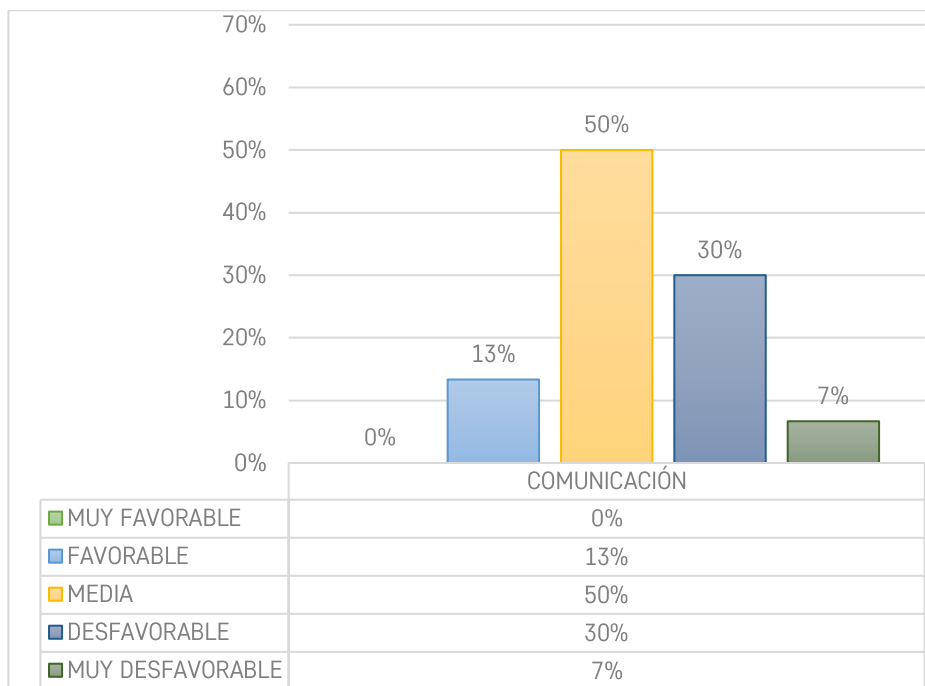
En la tabla 32 se puede observar que para la dimensión de supervisión tenemos un nivel de riesgo medio del 47 %, siendo 14 trabajadores los que están de acuerdo con las apreciaciones de funcionalidad y del nivel de significación para con sus superiores en la supervisión de las actividades laborales en tanto a la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño laboral diario.

Por otro lado, hay que denotar que, la tendencia es hacia los estándares muy desfavorables, esto nos demuestra que las decisiones que toma la empresa incitan a que los trabajadores no estén muy de acuerdo en función de la relación de apoyo y orientación.

Tabla 33 Resultado porcentual para la dimensión de comunicación.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	MUY FAVORABLE		FAVORABLE		MEDIA		DESFAVORABLE		MUY DESFAVORABLE	
Comunicación.	0	0%	4	13%	15	50%	9	30%	2	7%

Gráfico 21 Resultado porcentual general del nivel de la dimensión de comunicación



**Análisis:**

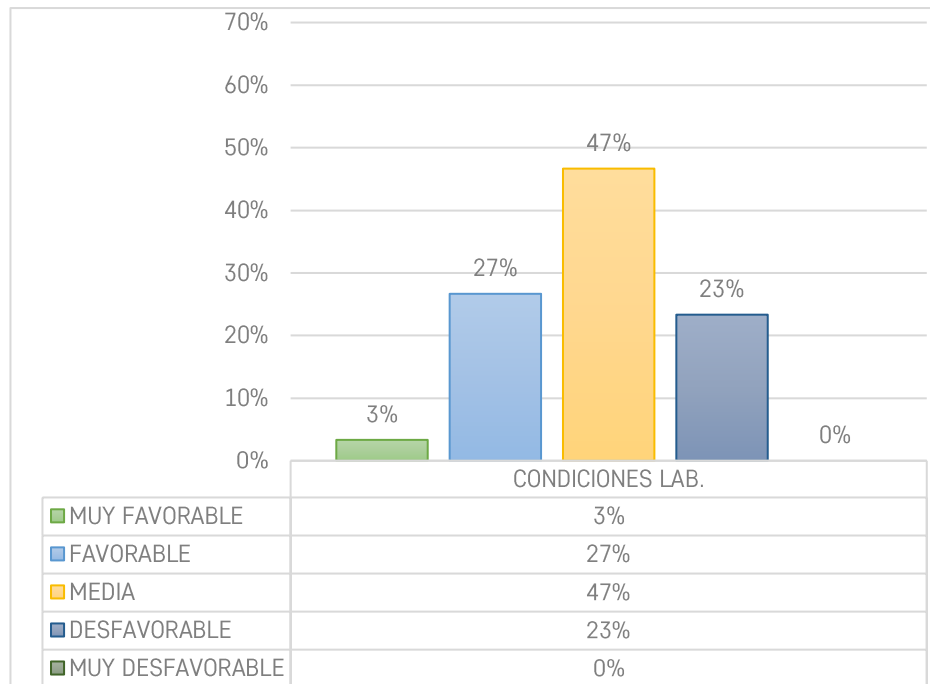
En la tabla 33 se puede observar que para la dimensión de comunicación tenemos un nivel de riesgo medio de 50 %, siendo 15 trabajadores que están de acuerdo con el grado de fluidez y de celeridad también de claridad y coherencia para finalizar con la precisión de la información relativa y pertinente en torno al funcionamiento interno de las actividades de la empresa.

Por otro lado, hay que denotar que la tendencia es hacia los estándares muy desfavorables, esto nos demuestra que las actividades, herramientas o decisiones que toma la empresa no permitan que se cuente con acceso a la información debida para cumplir con el trabajo y las actividades encomendadas, o que la empresa no incentive y promueve la comunicación interna.

Tabla 34 Resultado porcentual para la dimensión de condiciones laborales.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	MUY FAVORABLE		FAVORABLE		MEDIA		DESFAVORABLE		MUY DESFAVORABLE	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Condiciones laborales.	1	3%	8	27%	14	47%	7	23%	0	0%

Gráfico 22 Resultado porcentual general del nivel de la dimensión de condiciones laborales.



**Análisis:**

En la tabla 34 se puede observar que para la dimensión de condiciones laborales tenemos un nivel de riesgo medio de 47 %, siendo parte de este un total de 14 trabajadores que reconocen el grado de suministro de los elementos o herramientas y recursos tanto económicos como psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Por otro lado, hay que denotar que la tendencia esta inclinada hacia los estándares muy favorables, esto nos demuestra que las actividades, herramientas o decisiones que toma la empresa brindan al trabajador un ambiente de trabajo seguro y confortable.

**c) Análisis descriptivo de las variables personales**

Tanto dentro del test de clima laboral CL-SPC como en el MDT, existe un encabezado el cual recaba información personal del trabajador, manteniendo la anonimidad del mismo. La información es general como: edad, género puesto de trabajo etc.

Por otro lado, el análisis descriptivo de estos parámetros es esencial ya que se pudo observar a los individuos involucrados en el estudio y explorar los rasgos generales para una perspectiva más clara del mismo, y la comprensión de los resultados obtenidos en las variables de estudio, mismos que arrojan resultados demostrados en la siguiente tabla tomados del test CL-SPC:

Tabla 35 Total, de trabajadores de Muebles León - Ecuánico por género

GÉNERO	No trabajadores	Porcentaje
Masculino	28	93%
Femenino	2	7%
Total	30	100%

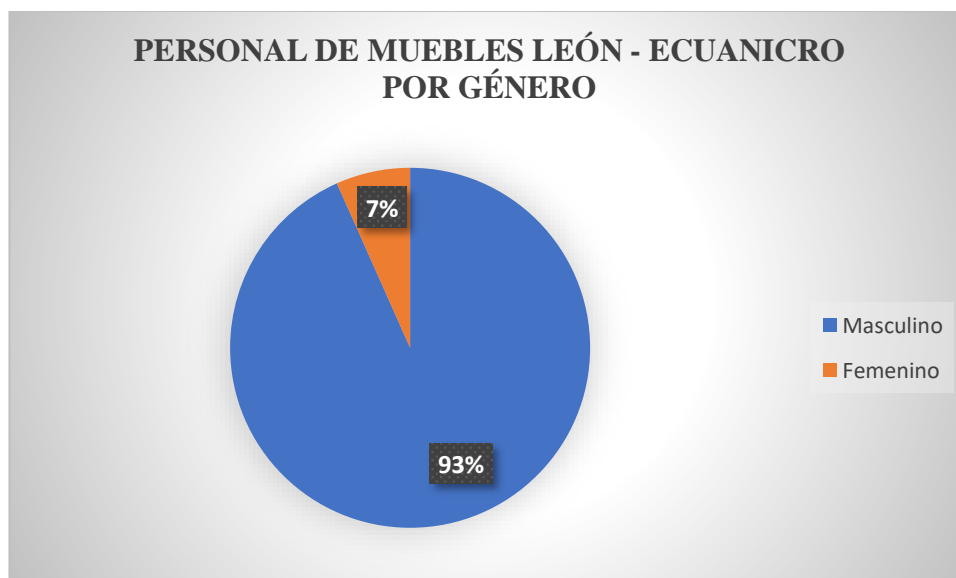


Gráfico 23 Género de los trabajadores

**Análisis:**

En la tabla 35 y por ende en el gráfico 23 se puede denotar que del 100% de la población que es de 30 trabajadores se evidencia que el género masculino abarca un 93 % siendo 28 colaboradores y un 7% siendo 2 empleados de género femenino, ya que por el giro del negocio las actividades de producción denotan un esfuerzo físico mayor mismo que es desarrollado por hombres por otro lado las actividades con menos



impacto físico pero de igual importancia como las actividades administrativas y de control son desarrolladas por personal femenino.

Tabla 36 Nivel de instrucción

Nivel de Instrucción	Trabajadores	Porcentaje
Edu. Básica	11	37%
Edu. Media	5	17%
Bachillerato	13	37%
Técnico	1	3%
Cuarto Nivel	0	0%
Tercer Nivel	0	7%
otro	0	0%
Total	30	100%

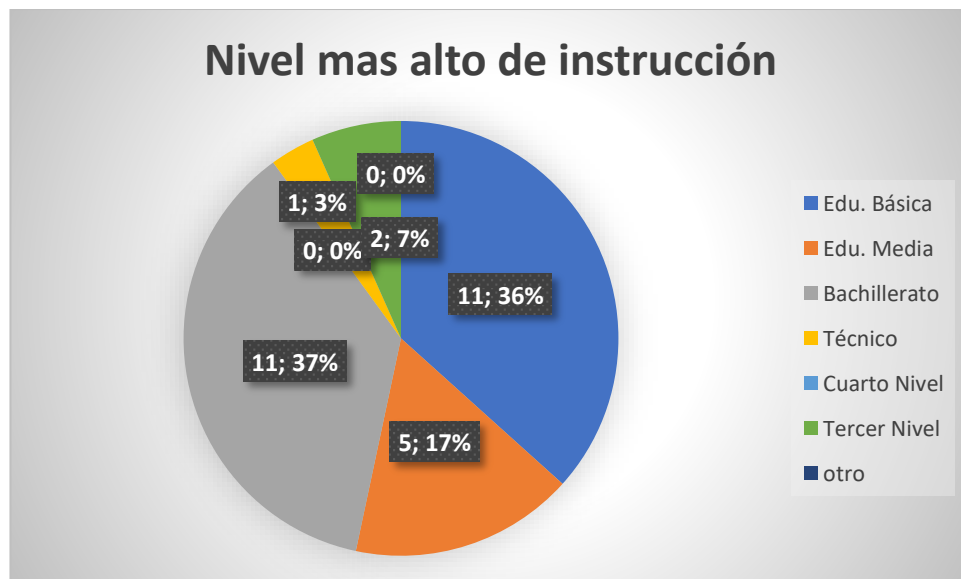


Gráfico 24 Nivel de instrucción

### Análisis

En la tabla 36 y por ende en el gráfico 24 se puede denotar que del 100% de la población que es de 30 trabajadores se evidencia que el nivel más alto de instrucción es el Bachillerato seguido por Educación Básica, Educación Media y Tercer Nivel.

Tabla 37 Edad de los trabajadores

Edad	No trabajadores	Porcentaje
16-24	3	10%
25-34	10	34%
35-43	4	13%
44-52	7	23%
igual o superior a 53	6	20%
Total	30	100%

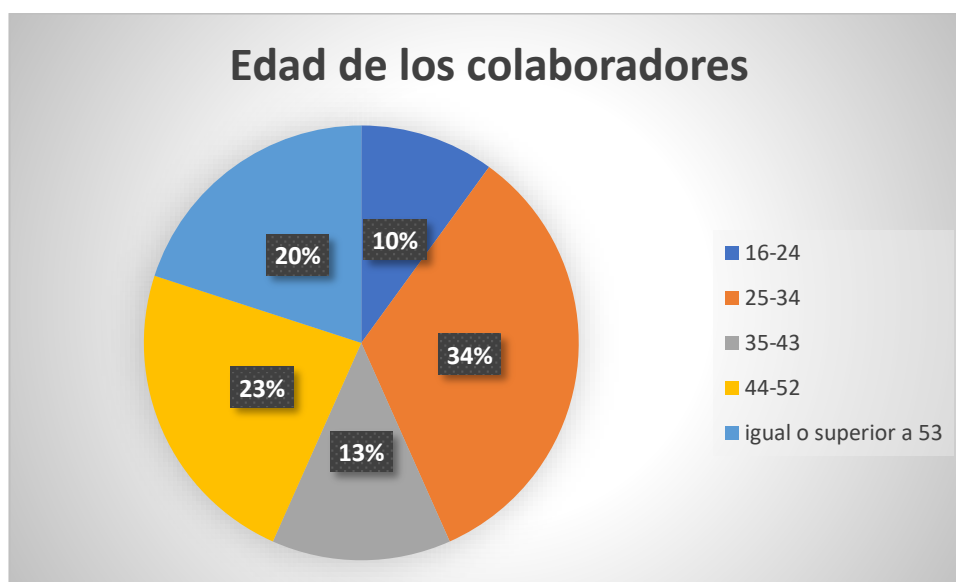


Gráfico 25 Edad de los trabajadores

**Análisis:**

En la tabla 37 y por ende en el gráfico 25 se puede denotar que del 100% de la población que es de 30 trabajadores se evidencia que hay un porcentaje alto de 34% que se ubica dentro del rango de edad de 25 a 34 años seguido por un porcentaje de 23% ubicados en el rango de edad de 44 a 52 años, lo cual nos ubica dentro de la edad laboral nacional.

Tabla 38 Antigüedad en la empresa

Antigüedad en la empresa	Trabajadores	Porcentaje
0-2años	9	30%
3-10años	9	30%
11-20años	4	13%
Igual o superior a 21 años	8	27%
Total	30	100%

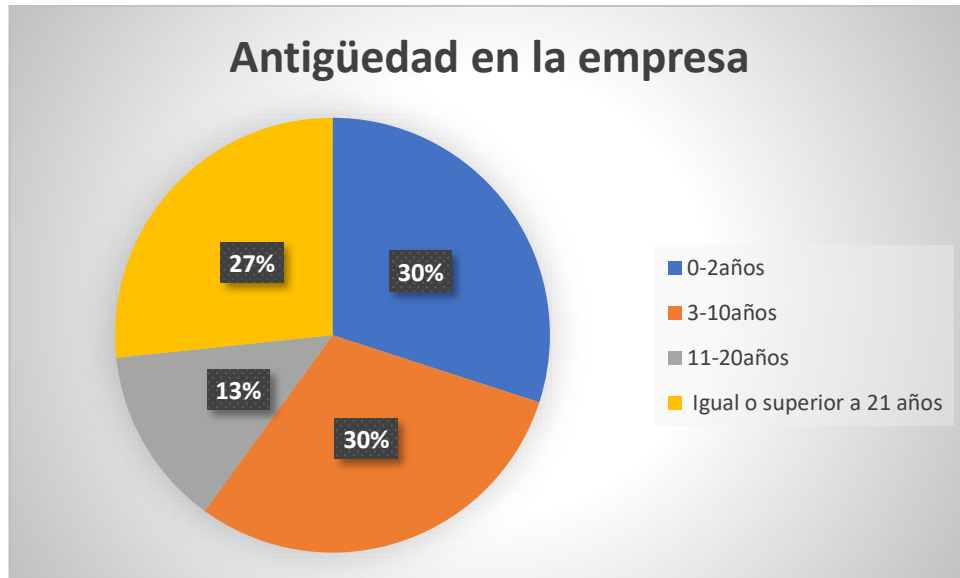


Gráfico 26 Antigüedad en la empresa

**Análisis:**

En la tabla 38 y por ende en el gráfico 26 se puede denotar que del 100% de la población que es de 30 trabajadores se evidencia que hay un porcentaje alto de estabilidad laboral ya que existe 8 personal del total que laboran más de 21 años, por otro lado, un 30 % tiene una estabilidad de 0 a 2 años.

Es importante resaltar que le empresa mantiene estándares de estabilidad laboral muy altos indicador que hay que exaltar y felicitar ya que denota la gestión y preocupación por el personal, dando todas las facilidades y elaborando herramientas para la mejora continua de la gestión del talento humano tanto en seguridad industrial como en el ámbito laboral.

**d) Análisis de correlación de variables**

Una vez realizado el análisis descriptivo de cada uno de los datos obtenidos dentro de cada test, se procede a desarrollar la prueba estadística de relación de variables por la metodología de coeficiente de correlación de Pearson, la cual demostrará si existe una gran influencia de la variable de riesgo psicosocial sobre el clima laboral, explicando que se puede usar esta herramienta siempre y cuando las dos variables sean aleatorias cuantitativas.

Ahora bien, interpretando la metodología diremos que se ha indicado el coeficiente de correlación de Pearson el cual es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Indicando que cuanto más cerca de 1 mayor será la correlación, y menor cuanto más cerca de cero esté. (Hernandez Sampieri, 2014).

### **Análisis de componentes principales**

Para el inicio del análisis del comportamiento de las variables se debe ejecutar el Análisis de Componentes Principales (ACP) la cual según muchos autores es una técnica estadística de síntesis de la información, o reducción de la dimensión (número de variables). Con lo cual no quiere decir que: ante una base de datos con muchas variables, factores o en nuestro caso dimensiones, el objetivo será reducirlas a un menor número posible tratando de perder la menor cantidad de información posible (Gurrea, 2010).

Hay que tomar en cuenta que los nuevos componentes principales resultados (factores o dimensiones), serán una combinación lineal de las variables originales obtenidas directamente de las evaluaciones, y además serán independientes entre sí por lo cual facilitará de gran manera su posterior manipulación.

Cabe mencionar que para la metodología de componentes principales se procede a utilizar la herramienta estadística para análisis de datos Minitab 2.0, la cual ayudará a visualizar de manera más amplia el comportamiento de los vectores propios dentro de la matriz de correlación de variables.

### **Análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación para la variable independiente.**

Tabla 39 Análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación

	Valor propio	Proporción	Acumulada
Carga y ritmo de trabajo	8,4864	0,53	0,53
Desarrollo de competencias	2,4706	0,154	0,685
Liderazgo	1,5633	0,098	0,783
Margen de acción y control	0,8099	0,051	0,833
Organización del trabajo	0,7496	0,047	0,88
Recuperación	0,5268	0,033	0,913
Soporte y apoyo	0,4442	0,028	0,941
Otros puntos	0,3051	0,019	0,96
Acoso discriminatorio	0,2136	0,013	0,973
Acoso laboral	0,129	0,008	0,981
Acoso sexual	0,1091	0,007	0,988
Adicción al trabajo	0,0624	0,004	0,992
Condiciones del trabajo	0,0538	0,003	0,995
Doble presencia	0,0497	0,003	0,998
Estabilidad laboral	0,0183	0,001	0,999
Salud auto percibida	0,0082	0,001	1,000

En la tabla 39 se expone el análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación para las 16 dimensiones del factor de riesgo psicosocial, el cual se resaltan todas las dimensiones indicándonos que no existe una dimensión más sobresaliente y todas tiene una media de valoración.

Tabla 40 Vectores propios de la variable independiente

Variable	PC1	PC2	PC3
Carga y ritmo de trabajo	0,264	-0,014	0,346
Desarrollo de competencias	0,160	0,364	0,352
Liderazgo	0,193	0,493	-0,070
Margen de acción y control	0,216	0,211	-0,408
Organización del trabajo	0,263	0,187	-0,273
Recuperación	0,130	0,503	-0,187
Soporte y apoyo	0,285	-0,106	-0,230
Otros puntos	0,314	-0,077	0,168
Acoso discriminatorio	0,313	-0,076	-0,126
Acoso laboral	0,220	-0,009	0,188
Acoso sexual	0,268	-0,257	0,146
Adicción al trabajo	0,310	-0,051	0,035
Condiciones del trabajo	0,232	-0,269	-0,212
Doble presencia	0,263	-0,236	0,090
Estabilidad laboral	0,314	-0,162	-0,113
Salud auto percibida	0,141	0,214	0,505

### **Análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación para la variable dependiente**

Tabla 41 Análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación

	Valor propio	Proporción	Acumulada
Realización personal	2,742	0,548	0,548
Involucramiento laboral	0,9424	0,188	0,737
Supervisión	0,8078	0,162	0,898
Comunicación	0,3398	0,068	0,966
Condiciones laborales	0,168	0,034	1,000

En la tabla 41 se expone el análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación para las 5 dimensiones del factor de clima laboral, en el cual se resaltan las cinco dimensiones indicándonos que no existe una dimensión más sobresaliente y todas tiene una media de valoración.

Tabla 42 Vectores propios de la variable dependiente

Variable	PC1	PC2	PC3
Realización personal	0,221	0,869	-0,435
Involucramiento laboral	0,474	0,076	0,528
Supervisión	0,509	0,145	0,410
Comunicación	0,529	-0,242	-0,228
Condiciones laborales	0,434	-0,400	-0,558

### **Cálculo de correlación de Pearson – Prueba de correlación de variables, validación de hipótesis.**

Cabe mencionar que para el análisis de correlación de variables se procede a utilizar la herramienta estadística para análisis de SPSS, la cual ayudará a visualizar de manera más amplia el comportamiento de las variables tanto dependiente como independiente y su influencia una sobre la otra dejando claro la hipótesis que gobierna el presente estudio.

Tabla 43 Correlación de variables -cálculo de correlación de Pearson.

<b>Correlaciones</b>			
		Prom RPS	Prom CL
Riesgo psicosocial	Correlación de Pearson	1	,936**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Clima labora	Correlación de Pearson	,936**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

La tabla 43 recoge la correlación de Pearson entre las variables de factores de riesgo psicosocial y clima laboral, donde nos muestra un valor de +0,936 para deducir que la correlación es positiva, ya que se encuentra cerca de +1, y por lo tanto es estadísticamente significativa dentro del nivel ( $p < 0,01$ ) Sig.(bilateral), por lo que se deduce que existe una fuerte y positiva correlación lineal entre las variables de los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral con un 99.99 % de aceptación.

Entonces por medio de este análisis se determina el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) la cual denota que no existe relación entre factores de riesgo psicosocial y el clima laboral y se acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) en la cual se estableció que existe relación entre factores de riesgo psicosocial y el clima laboral.

## **7. PROPUESTA**

### **7.1. Desarrollo de la propuesta**



# **PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL**




**EMPRESA:**

**MUEBLES LEÓN - ECUANICRO**

CONTROL DE CAMBIOS DE APROBACIONES Y CAMBIOS:


Versión:	Fecha:	Detalle de Cambios
001	02/03/2021	Creación del documento

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Tesista	Jefe de producción	Gerente General

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

## Contenido

1.OBJETIVO:.....	3
2.ALCANCE:.....	3
3.BASE LEGAL: .....	3
4.TÉRMINOS Y DEFINICIONES:.....	4
5.INTRODUCCIÓN: .....	7
6.RESPONSABLES: .....	7
7.HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN:.....	9
8.PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN: .....	23
9.CRONOGRAMA DE APLICACIÓN: .....	24
10.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

## 1. OBJETIVO:

### *Principal:*

El objetivo principal del presente documento es proponer una herramienta documental para establecer las guías y parámetros de evaluación, y así desarrollar el ciclo de mejora continua del factor de riesgo psicosocial dentro de la empresa Muebles León - Ecuánico.

### *Específicos:*

- Reducir los indicadores de riesgo alto dentro del programa de prevención de violencia psicológica en el ámbito laboral.
- Eliminar los indicadores muy desfavorables de la evaluación de clima laboral.
- Prevenir las afecciones físicas dentro de los trabajadores de la empresa, derivados del riesgo psicosocial.
- Proporcionar el procedimiento estandarizado para la gestión de riesgo psicosocial y clima laboral en la empresa.


## 2. ALCANCE:

El presente documento se aplica y va dirigido a todo el personal de Muebles León – Ecuánico, tanto administrativo, técnico y operativo en todas sus áreas.

## 3. BASE LEGAL:

El presente plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial se ampara y está fundamentado en la legislación nacional como internacional.


- Constitución de la Republica del Ecuador Art. 11- Art. 69- Art. 326- Numeral 5 y Art. 331.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, el cual hace referencia a la discriminación en el ámbito del empleo y ocupación.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:


- Decisión 584 de la CAN. Instrumento Andino de Seguridad Y Salud en el Trabajo en su Art. 11 y Art. 26.
- Código de trabajo. Art. 42 y Art. 79.
- Acuerdo Ministerial 398 Art. 4.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos, 2018. Guía Para la Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial.
- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación.
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- NTP 944: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (I).
- NTP 945: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (II).

#### 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

- **Acoso discriminatorio:** Se puede definir como una conducta no deseada en situaciones en las que la víctima lo sea por su “origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Ugarte, 2012).
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de ofender en contra de la dignidad de una persona o trabajador, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio en algunos casos denigrante u ofensivo (Universidad de Granada, 2016).


	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

- **Acoso psicológico o moral:** De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de poca o suma violencia psicológica, focalizadas de forma repetitiva y prolongada en el tiempo hacia una o más compañero de trabajo, por parte de otros que actúan frente a aquéllos que desde una posición de poder no necesariamente superior sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud (Universidad de Granada, 2016).
- **Burla:** Se define como aquellos actos gestos o palabras que lleven implícito un engaño de un individuo a otro con el fin de ponerlo en ridículo (Rafael Ruiz Alvarez, n.d.).
- **Desequilibrio psico – emocionales:** Se puede catalogar como las respuestas emocionales no adecuadas que un individuo muestra hacia el mismo y su entorno en respuesta a los distintos estímulos que recibe.
- **Discriminación:** Se define como el acto de separación de una persona o un grupo de personas a partir de criterios determinados, también se puede conocer como el creerse superior a otra persona para con esto proceder a maltratarla física y/o emocionalmente causando efectos negativos en la otra persona.
- **Estrés:** Al estrés como tal se puede describir como el conjunto de reacciones fisiológicas que se pueden presentar a partir de que una persona este expuesta a un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito ya sea laboral o/y personal también va enfocado en el exceso de

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

trabajo o a la ansiedad generada por los mismo quehaceres laborales además de las situaciones traumáticas que se hayan vivido (Sanitas, 2020).

- **Insulto:** El insulto es un acto de habla que posee en su enunciación o una forma lingüística, un valor sociopragmático y un componente etnográfico con el cual se intenta agredir, atacar y humillar a una persona en un momento determinado (Martínez Lara, 2009).
- **Irritabilidad:** La irritabilidad es un síntoma frecuentemente descrito en un ED; sin embargo, éste no está incluido dentro de los criterios de clasificación de este trastorno del ánimo en adultos. Este síntoma se describe como una respuesta emocional provocada por un estímulo que fácilmente lleva al estado de ira (Salazar-Saavedra & Saavedra-Castillo, 2019).
- **Mobbing:** De conformidad con esta disposición, se entenderá por acoso laboral o “Mobbing” a toda acción o comportamiento, en relación con un trabajador o contra él , que consiste en un acoso persistente y de larga duración, o en una intimidación de un trabajador como resultado de la evaluación decreciente de sus capacidades profesionales, así como el que resulta de la intención de humillar o ridiculizar a un trabajador, aislando a él o ella o eliminando a él o ella del equipo de trabajo (Ugarte, 2012).
- **Violencia:** La violencia es el uso de una fuerza abierta o escondida, con el fin de obtener de un individuo o un grupo eso que ellos no quieren consentir libremente (Pacheco, 2016).
- **Otros tipos de acoso:** Dentro del acoso moral discriminatorio se incluye también a todos los eventos conductuales no deseados en relación con el origen racial o étnico también en creencias religiosas o convicciones personales por otro lado también diversidad funcional, o por diversidad o

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

pretensión sexual de una persona, que tenga como objetivo o resultado afectar en contra de su dignidad y crear un entorno intimidatorio y en algunos casos humillante y ofensivo (Universidad de Granada, 2016).

## 5. INTRODUCCIÓN:


El presente documento resalta la creación del Plan de Evaluación y Mejora Continua de Riesgo Psicosocial, el cual trata de un conjunto de acciones planeadas, organizadas, integradas y sistematizadas para obtener cambios, y mejoras de procedimientos de gestión de riesgo dentro en la empresa.

La metodología consta de cinco niveles: análisis de las causas que provocan el problema, propuesta y planificación del plan de mejora, implantación y seguimiento continuo, y finalmente una evaluación de toda la metodología aplicada; estas acciones proporcionarán beneficios a la empresa Muebles León - Ecuánico como reducción de costes, incremento de la productividad, mejora de la calidad, satisfacción del cliente, una adecuada comunicación entre los departamentos y mayor nivel productivo.

Es sabido a nivel mundial que el cuidado de nuestros clientes internos mantendrá a nuestros clientes externos satisfechos de nuestro producto o servicio.


## 6. RESPONSABLES:

- El Gerente General: será el responsable de:
  1. Designar los recursos tanto económicos como humanos para realizar el cumplimiento a cabalidad de la evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral.
- El responsable de seguridad y salud ocupacional de la empresa deberá:

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

1. Planificar en base a la producción, un calendario de actividades tomando como referencia las que se dicten en el presente documento, para gestionar el control de riesgo psicosocial y clima laboral.
  2. Realizar la evaluación de riesgo psicosocial en base a la herramienta detallada en el presente documento.
  3. Realizar juntamente con el personal capacitado (médico-psicólogo), el informe de evaluación tanto de riesgo psicosocial como de clima laboral y su evolución comparativa con los datos de años anteriores.
  4. Actualizar el presente documento de manera continua según sea el caso en torno a nueva normativa y disposiciones complementarias dictaminadas por los organismos de control.
  5. Rediseñar el plan de acción anual conforme los resultados que arroje cada uno de los instrumentos con las variables a evaluar.
  6. Capacitar al personal del comité paritario y mantenerlo al día en los temas de indicadores y evaluación de estos.
  7. Realizar mesas de trabajo juntamente con el comité paritario y el médico ocupacional. Y, liderar las acciones de mejora continua de gestión de riesgo psicosocial y clima laboral.
- El médico ocupacional deberá:
    1. Diseñar el programa de prevención de violencia psicológica en el ámbito laboral y actualizarlo conforme las necesidades de la empresa.
    2. Formar un equipo de trabajo con el personal capacitado para consolidar la información encontrada en base al test de evaluación de riesgo psicosocial y el test de clima laboral.
    3. Realizar la derivación adecuada a la población de trabajadores tanto administrativos como técnico y operativos que hayan sido afectados físicamente por el riesgo psicosocial a casa de salud autorizadas y presentar un informe de seguimiento y evolución.



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

- El comité paritario de seguridad y salud ocupacional.
  1. Solicitar capacitación en torno a temas relacionados con el riesgo psicosocial y clima laboral para dar seguimiento a los casos derivados de la organización por riesgo psicosocial para dar seguimiento de estos.
  2. Realizar inspecciones de seguridad tomando en cuenta el riesgo psicosocial dentro de cada uno de los puestos de trabajo y sus actividades.
  3. Coordinar juntamente con el responsable de seguridad industrial las actividades a desarrollarse durante el año de gestión para prevenir y reducir el riesgo psicosocial.
- Los trabajadores de la empresa Muebles León - Ecuánico deberán:
  1. Participar de manera proactiva en cada una de las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales y más aún, en la evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral.
  2. Acatar y ser conscientes de las consecuencias que puede generar el riesgo psicosocial, y como este afecta al clima laboral de la empresa.

## **7. HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN:**

### **7.1. Circulo PHVA de Mejora Continua.**

El Ciclo PHVA (o círculo de Deming), es la sistemática más usada para implantar un sistema de mejora continua cuyo principal objetivo es la autoevaluación, destacando los puntos fuertes que hay que tratar de mantener y las áreas de mejora en las que se deberá actuar (Romero-Fuentes, 2021).


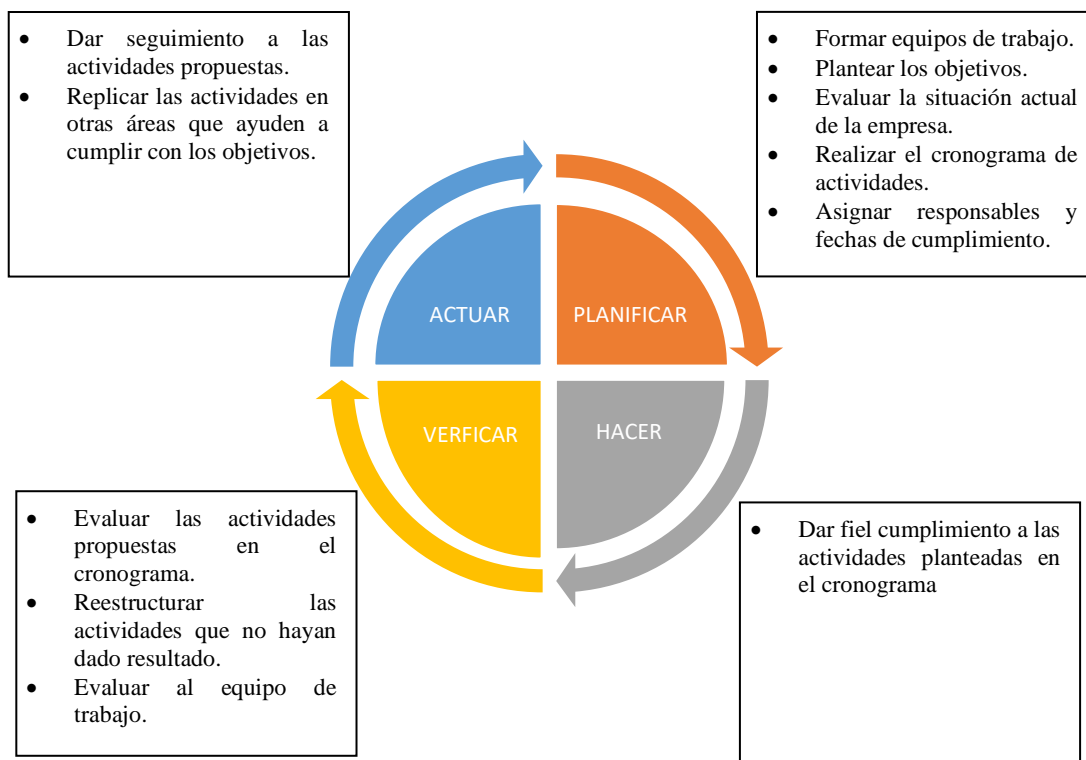
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha: 02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión: 001
		Actualización:


Gráfico 27 Círculo PHVA



## 7.2. Evaluación de Riesgo Psicosocial Metodología del Ministerio de Trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo del Ecuador y la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial dispuesta por el mismo ente rector dictan literalmente lo siguiente en el marco de aplicación del instrumento:

Dentro de las instancias institucionales y para los requerimientos legales del MDT se propuso definir una herramienta que siembre el fiel cumplimiento de todas las obligaciones patronales originadas por el estado ecuatoriano y dentro de estos por supuesto el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial, mismo que se desarrolló como una propuesta de cuestionario para la evaluación de todas y cada una de las dimensiones del riesgo psicosocial.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

El cuestionario antes mencionado nos permite evaluar las dimensiones del factor de riesgo psicosocial con esto queremos decir que se evalúa a las situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador o perturbación física proporcionando un panorama como diagnóstico inicial de la empresa desde el punto de vista técnico mismo que constituirá un punto de partida para las posteriores valuaciones que serán más específicas y puntuales en aquellas áreas que presenten falencias (Ministerio del Trabajo, 2018).

El Ministerio del Trabajo generó una mesa de trabajo multidisciplinaria en la cual colaboraron universidades, empresas e instituciones tanto públicas como privadas para el diseño conceptual y construcción del test para la evaluación del factor de riesgo psicosocial, también se examinó muchas de las características del cuestionario mencionado con respecto a la comprensión por parte de los evaluados acerca de las preguntas y opciones de respuesta. En este contexto las preguntas del cuestionario se desarrollaron una a una en un vocabulario sencillo y conciso de fácil comprensión para todo tipo de edad y estatus social y académico; las opciones de respuesta se estructuraron en base a una escala que va desde completamente de acuerdo, pasando por parcialmente de acuerdo, llegando a un poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

Tabla 44 Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación.

Opción de Respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En Desacuerdo	1

El cuestionario, en consenso con participantes de las mesas técnicas quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

Tabla 45 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

<b>Dimensión</b>	<b>Número total de ítems</b>	<b>Número de Ítem en el cuestionario</b>
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

Dentro del cuestionario para la evaluación de riesgo psicosocial y sus dimensiones se añadió secciones tales como: instrucciones para completar el cuestionario, además de datos generales, observaciones y comentarios, un resultado global aproximado, se añade también el resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

En la sección “Instrucciones para completar el cuestionario”, se indican los pasos a seguir para completar correctamente el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. En la sección “Datos generales”, se solicita al evaluado completar con la fecha, el lugar, los datos generales de la empresa y sociodemográficos como instrucción, antigüedad que lleva dentro de la empresa, la edad del trabajador, su auto identificación, sexo con el cual se identifica; cabe indicar que los ítems garantizan el anonimato completo de los participantes y confidencialidad de la información obtenida por parte del profesional que ese a cargo de la evaluación. La sección “observaciones y comentarios” también, se ha diseñado para que los trabajadores coloquen sus inquietudes o alguna opinión que tenga al respecto del cuestionario realizado, éstas servirán como retroalimentación para mejorar el proceso de aplicación y a estructurar el plan de acción y corrección para el periodo venidero.

Las secciones restantes como el “resultado global”, y el “resultado por dimensiones” y “análisis e interpretación de los resultados” nos permiten o permiten al evaluador conocer el nivel de riesgo tanto “Bajo”, como “Medio” y “Alto” al que los colaboradores están expuestos una vez realizado el cálculo normal aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Dentro de este contexto para establecer el porcentaje del nivel de riesgo por cada una de las dimensiones se realizará una sumatoria normal de la puntuación conseguida de los ítems que integran cada dimensión del factor de riesgo y el resultado se compara con los valores establecidos en la presente tabla:



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

Tabla 46 Nivel de riesgo por dimensión

<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente descripción:

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

Alto 58 a 116

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.

Medio 117 a 174

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 de los colaboradores y que se presente enfermedades ocupacionales dentro de estos. En caso de que no se aplicaren las medidas de gestión de seguridad y prevención convenientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden formar con mayor probabilidad y frecuencia.


Bajo 175 a 232

El riesgo es de impacto potencial mínimo o bajo sobre la seguridad y salud o la integridad física del colaborador, por lo tanto, no genera a corto plazo efectos perjudiciales. Estos efectos pueden ser evitados a través de la gestión continua de seguridad y salud ocupacional y de la frecuencia y probabilidad y de la consecuencia que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional en el evaluado, y las acciones irán encaminadas a garantizar que el nivel se mantenga o baje.

### 7.2.1. Definición de las Dimensiones evaluadas

#### 7.2.1.1. Carga y ritmo de trabajo

Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los cuales se ve expuesta una persona en su lugar de trabajo, además es el exceso de trabajo o insuficiente, también el tiempo y velocidad para realizar una determinada actividad encomendada, la que puede ser constante o variable.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

#### 7.2.1.2. Desarrollo de competencias

Se puede definir como las oportunidades para desarrollar las competencias o destrezas además de las habilidades y conocimientos adoptados durante su vida laboral y por último las actitudes de las personas.

#### 7.2.1.3. Liderazgo

Se puede definir como las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar las conductas del equipo de trabajo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras, esta dimensión va dirigida a evaluar a la alta dirección de cada empresa

#### 7.2.1.4. Margen de acción y control

Se puede definir como el nivel en el que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol de trabajo en torno a los métodos laborales y el ritmo de trabajo además de los horarios y el entorno por último los demás factores laborales.


#### 7.2.1.5. Organización del trabajo

Esta dimensión contempla las formas de comunicación y la tecnología utilizada para comunicarse además de la modalidad de distribución y designación de las actividades de trabajo, así como las demandas tanto en el porcentaje como las cualidades del trabajo.

#### 7.2.1.6 Recuperación

Esta dimensión contempla el tiempo destinado al descanso y recuperación de energía de los colaboradores, luego de realizar su desempeño laboral; así como tiempo destinado a la recreación y la distracción además del tiempo de vida familiar entre otras actividades sociales fuera del trabajo.



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

#### 7.2.1.7 Soporte Y Apoyo

Esta dimensión contempla a todas las acciones y recursos formales e informales que toman los mandos superiores y compañeros de trabajo para facilitar la comunicación y solución de los problemas existentes frente a temas laborales y extralaborales.

### OTROS PUNTOS IMPORTANTES

#### 7.2.1.8 Acoso Discriminatorio


Esta dimensión abarca el trato desigual y la exclusión o preferencia hacia una trabajador directamente en el ámbito laboral, basándose en la identidad de género, orientación sexual, edad, grado de discapacidad, estado de salud, enfermedad alguna, etnia perteneciente, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil del colaborador, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación o lactancia y cualquier otra, que tenga por consecuencia anular, alterar o impedir el ejercicio completo de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia del desempeño laboral.

#### 7.2.1.9 Acoso Laboral

Esta dimensión contempla la forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado a través de acciones malévolas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a una persona o a los grupos de trabajadores.

#### 7.2.1.10 Acoso Sexual

Esta dimensión contempla las insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es denotando un ambiente sexual tenso e incómodo.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

#### 7.2.1.11 Adicción Al Trabajo

Esta dimensión contempla a la dificultad de las personas para desconectarse del trabajo, o la necesidad para asumir más y más tarea iniciando un valor de trabajo superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Hay que destacar una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones por lo cual pasa desapercibida en muchas de las circunstancias y empresas.

#### 7.2.1.12 Condiciones Del Trabajo

Esta dimensión contempla a todos los factores de riesgo como las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial, que puedan influir negativamente a la integridad de los trabajadores y servidores dentro de su actividad laboral.

7.2.1.13 Doble Presencia (Laboral – Familiar) Esta dimensión contempla a todas las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar que por lo general tienen los colaboradores ya que la existencia de deudas otras familias o procesos legales pueden afectar significativamente al desempeño del colaborador.

#### 7.2.1.14 Estabilidad Laboral Y Emocional


Esta dimensión contempla a la precarización laboral, incertidumbre de un futuro laboral en la empresa o la falta de motivación o descontento en el trabajo por diversas circunstancias.

#### 7.2.1.15 Salud Auto Percibida

Esta dimensión contempla a la percepción con respecto a la salud tanto física como mental del trabajador en relación con las actividades que realiza.

### 7.2.2. Variables de Evaluación

Entre las variables de evaluación Psicosocial, se considera para este estudio:

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:


- Área de Trabajo
- Nivel de Instrucción
- Edad del Trabajador
- Antigüedad dentro de la Empresa
- Autoidentificación Étnica
- Género del Trabajador.

### 7.3. Evaluación de Riesgo Clima Laboral Metodología CL-SPC.

Según Palma (2004), en su manual de evaluación de clima laboral CL-SPC primera edición dictamina literalmente que:

Dentro del análisis de la variable dependiente esta la escala CL-SPC la cual fue preparada y elaborada por la Psc. Sonia Palma Carrillo dentro de las actividades como profesora e investigadora de la Facultad de Psicología en la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú).

El presente test se trata de una herramienta con la técnica de Likert alcanzando en su versión final un total de 50 preguntas que analizan la variable Clima Laboral determinada operacionalmente como la percepción del colaborador con respecto a su medio ambiente laboral y en función a todos los aspectos vinculados como posibilidades de correlación personal-laboral y el involucramiento con la tarea asignada además de la supervisión que recibe y el acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones físicas laborales que facilitan su desempeño laboral.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

### 7.3.1. Factores de evaluación del Test de Escala de Clima Laboral CL-SPC.

#### 7.3.1.1. Auto realización

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Existen oportunidades de progresar en la institución
- Si las actividades encomendadas en las que se trabaja diariamente le permiten al trabajador aprender y desarrollarse.

#### 7.3.1.2. Involucramiento laboral


Esta dimensión contempla a la identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y el desarrollo de la empresa. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- Los trabajadores están comprometidos con la organización.

#### 7.3.1.3. Supervisión

Esta dimensión contempla a las apreciaciones de funcionalidad y de significación que se tiene hacia sus superiores en la supervisión de las actividades laborales en cuanto a la relación de apoyo y orientación se refiere para las tareas que forman parte de su desempeño laboral diario. Ejemplo de ítems en esta área son:

- El supervisor brinda el suficiente apoyo para poder superar todos los obstáculos que se presentan

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

- La evaluación que se hace de las actividades laborales ayuda a mejorar las actividades o el rendimiento.

#### 7.3.1.4. Comunicación

Esta dimensión contempla la percepción del grado de fluidez además de la celeridad, claridad, coherencia y exactitud de la información que atañe al buen funcionamiento interno de la empresa como por ejemplo la atención los clientes. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Se tiene acceso a la información necesaria para desempeñarse normalmente.
- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.


#### 7.3.1.5. Condiciones laborales

Esta dimensión contempla a que la institución tiene y provee los elementos necesarios tanto materiales como económicos y/o psicosociales mismos que son necesarios para el debido cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

- La remuneración económica entregada es atractiva en comparación con otras empresas.
- Se dispone de tecnología actual que pueda facilitar el trabajo.

#### 7.3.2. Valoración

Dentro de la descripción de la herramienta nos detalla que la aplicación del instrumento puede ser manual o dentro de un software; para la calificación sin embargo se solicita que sea necesariamente digital la calificación en el sistema computarización para acceder a la calificación por factores y escala general de Clima Laboral que de acuerdo con las normas técnicas establecidas se puede

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:


puntuar de 1 a 5 puntos, dando un total de 250 puntos como puntaje máximo en la escala y de 50 puntos dentro de cada uno de los factores.

Las categorías evaluadas que se consideraron para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más propicia la percepción del ambiente laboral y por otro lado a menor puntuación se cataloga con la interpretación contraria. También se ofrecen normas percentilares que nos permiten una comparación de la variable de estudio en relación con la muestra que corresponde a los trabajadores. Se adjunta a la interpretación, la intervención organizacional sugerida en cada caso y se puede por otro lado también visualizar el gráfico del perfil que corresponde a los resultados.

Las categorías diagnósticas que se consideraron para el instrumento que vamos a usar están basadas en las puntuaciones directas, que se consideran como de criterio que a mayor puntuación existe una mejor percepción del ambiente de trabajo, mientras que puntuaciones bajas indicarían por otro lado un clima hostil, tal y como se observa en la presente tabla de valores:

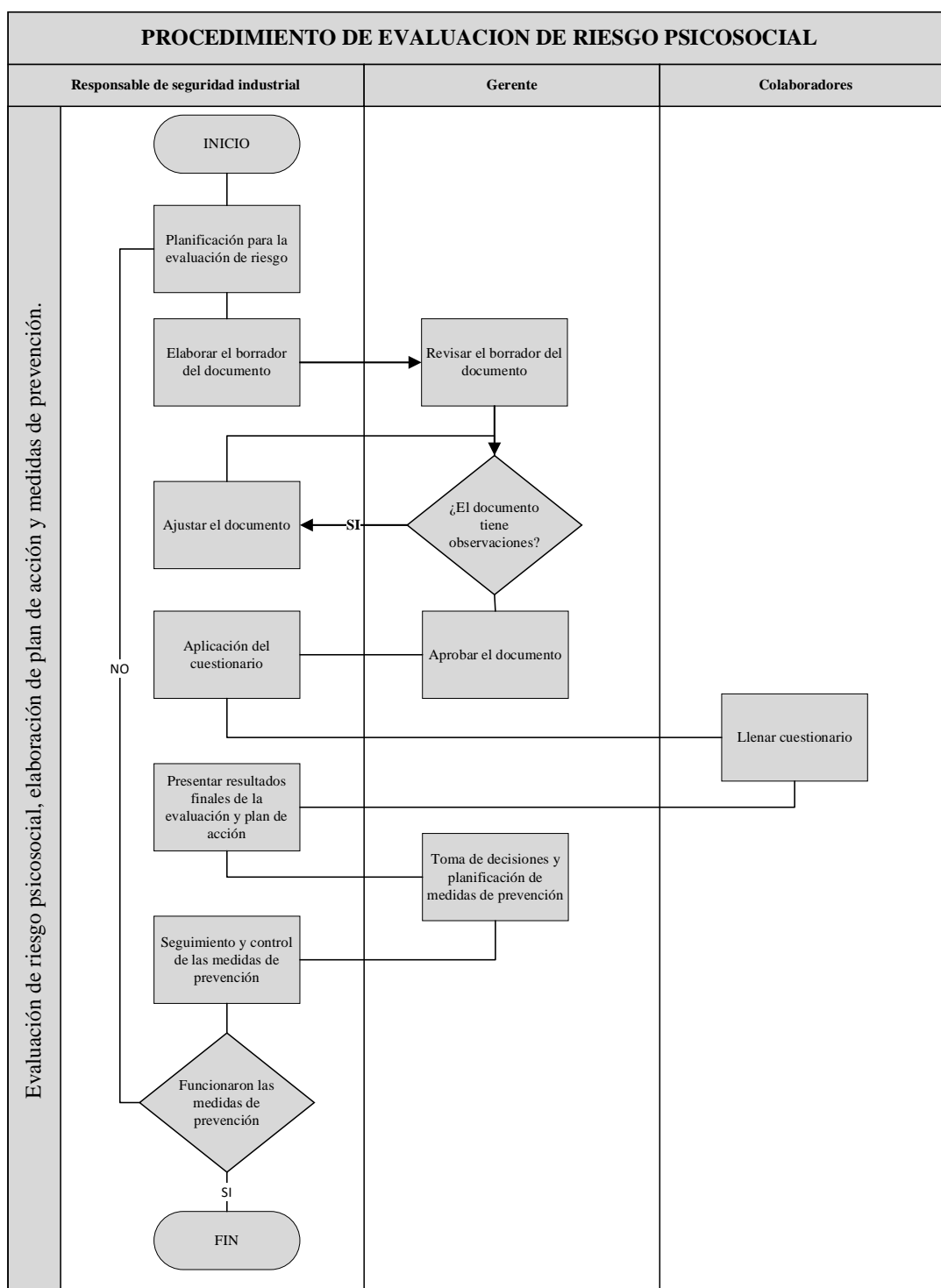
<b>Categorías Diagnósticas</b>	<b>Factores I al V</b>	<b>Puntaje Total</b>
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

Tabla 47 Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA MUEBLES LEÓN</b>	Código: MI-PI-001
		Fecha:02/03/2021
	Plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral.	Versión:001
		Actualización:

### 8. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Gráfico 28 Procedimiento de evaluación de riesgo psicosocial.



## 9. CRONOGRAMA DE APLICACIÓN:

Tabla 48 Cronograma de aplicación del procedimiento de evaluación.

ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	% DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
DISEÑO DE LA PLANIFICACION	Elaboración y/o actualización del plan de evaluación y las herramientas a usar según la normativa y exigencias nacionales por parte de los organismos de control.	Responsable de seguridad y salud ocupacional / Medico Ocupacional.														
SOCIALIZACION DEL PLAN DE EVALUACION DE RIESGO	Realización de conversatorios y entrega de trípticos con información acerca del plan y los objetivos a conseguir con el mismo.	Organismos paritarios.														
IDENTIFICACION DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Aplicación de la herramienta de evaluación de riesgo psicosocial y generación del	Responsable de seguridad y salud ocupacional														





Tabla 49 Plan de acción por dimensión.

<b>PLAN DE ACCIÓN POR DIMENSIÓN</b>		
<b>FACTOR DE RESGO PSICOSOCIAL</b>		
<b>Dimensión</b>	<b>Responsables</b>	<b>Medidas</b>
Carga y ritmo de trabajo	Jefe de producción.	Fijar mecanismos que permitan al trabajador la toma de decisiones sobre la metodología y el orden de las tareas dentro de su trabajo.
Desarrollo de competencias	Gerencia general.	Establecer y fortalecer un programa de crecimiento académico y profesional.
Liderazgo	Gerencia general.	Generar herramientas para fomentar la comunicación con los directivos de la empresa.
Margen de acción y control	Gerencia general/ Jefe de producción/Seguridad industrial.	Implementar un buzón de sugerencias anónimas para conocer las necesidades del trabajador y dar seguimiento a las observaciones que ahí se dispongan.
Organización del trabajo	Jefe de producción.	Realizar una planificación anticipada de turnos.
Recuperación	Jefe de producción/ Médico ocupacional.	Programa de pausas activas y calistenia.
Soporte y apoyo	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Resolver conflictos mediante un proceso de mediación entre las partes involucradas.
Acoso discriminatorio	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Crear y concientizar al personal tanto administrativo como operativo la necesidad de formar un equipo de trabajo igualitario donde todos puedan exponer sus necesidades.
Acoso laboral	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Coordinar con el Gerente general el tiempo necesario para exponer situaciones de acoso y hostigamiento.
Acoso sexual	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Realizar charlas de concientización sobre identidad y equidad de género.
Adicción al trabajo	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Generar herramientas que se enfoquen en la creación de un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades en

		un ambiente laboral donde el trabajador pueda desconectarse del trabajo, equilibrando el valor del trabajo con la relación con su yo interior y a las relaciones con los demás.
Condiciones del Trabajo	Gerencia general/ Jefe de producción/Seguridad industrial.	Realizar una planificación y generar un presupuesto anual para mejoramiento del espacio físico de la empresa.
Doble presencia (laboral – familiar)	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Fomentar una cultura de cero celulares dentro del área de producción por motivos de control de actividades.
Estabilidad laboral y emocional	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Generar un plan de carrera operativo para conservar el talento humano.
<b>CLIMA LABORAL</b>		
<b>Dimensión</b>	<b>Responsables</b>	<b>Medidas</b>
Autorrealización	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Fomentar el crecimiento personal y profesional de cada trabajador con un programa de capacitaciones cursos charlas enfocadas en cada una de las áreas para su especialización.
Involucramiento laboral	Seguridad industrial/Médico ocupacional.	Establecer reuniones de producción diarias de no más de 15 min. Para exponer el avance de la producción y actividades que presenten algún tipo de problema.
Supervisión	Gerencia general/ Jefe de producción/Seguridad industrial.	Establecer ordenes de trabajo escritos expresos para cada área/actividad con firma de responsabilidad en tiempo de entrega y calidad del producto.
Comunicación	Gerencia general/ Jefe de producción/Seguridad industrial.	Generar herramientas para fomentar la comunicación con los directivos de la empresa.
Condiciones laborales	Gerencia general/ Jefe de producción/Seguridad industrial/ medico ocupacional.	Realizar una planificación y generar un presupuesto anual para mejoramiento del espacio físico de la empresa.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Abreu A, N. M. (2014). Validez y confiabilidad de instrumentos de medición en investigación cuantitativa.
- Ansoleaga Moreno, Elisa; Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera Psychosocial factors associated with risk of depressive symptoms in workers of a mining company. *Salud de Los Trabajadores*, 18(1), 7–16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295002>
- Aracely, M., & Paladines, H. (2019). Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA en Quito. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6567>
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicococial y compromiso (engagemet) con el trabajo en una organizacion del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43–56. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Arretia, P., & Leturia Arrázola, F. (2008). Prevención de riesgos psicosociales en el sector sociosanitario y de atención a la dependencia. Zerbitzuan: Gizarte Zerbitzuetarako Aldizkaria = Revista de Servicios Sociales, 43, 73–90.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 16(3), 222–229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Bezanilla, J. M., Carreon, A., Bedolla, E., & Carrillo, G. (2018). Estudio Diagnostico De Factores De Riesgo Psicosocial En Una Institucion Educativa. March.
- Bordas Martinez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral.
- Bucci Nunziatina, L. M. (2012). Contrastación entre los modelos de estudio del estrés como soporte para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. *REDIP. UNEXPO. VRB. Venezuela*, 2(1), 21–38. <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve>
- Caicoya, M. (2004). Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales. *Arch. Prev. Riesgos Laborales*, 7(3), 109–118.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1, 1–85.

[http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)

- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez A, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Leadership Styles, Organizational Climate and Psychosocial Risks in the Health Sector Agencies: a Comparative Study. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13–26.
- Darquea Santiago. (2019). “Medicion y evaluacion del factor de riesgo psicosocial del personal de la empresa catser - quito y propuesta de un plan de accion; aplicando el cuestionario de evaluacion de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo.” in *universidad internacional sek facultad* (Vol. 8, Issue 5).
- Díaz Marian. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.
- Farias Richard. (2017). Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores operativos en el área de Saneamiento y Lavandería de un Hospital de las Fuerzas Armadas del Ecuador en el primer semestre del año 2017. In *Universidad Central Del Ecuador* (Issue c). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8277/1/T-UCE-0015-452.pdf>
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-monte, P. R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Informacion Psicológica*, 100, 68–83.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Espanola de Salud Publica*, 83(2), 169–173. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272009000200003>
- Gil-Monte1, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29(2), 237–241.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9–16. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100003>
- Guerrero Huertas, & Sánchez Tibamoso. (2011). Análisis De La Motivación del

- talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de tunja (Vol. 3, Issue 12). <https://doi.org/10.3969/j.issn.1006-8082.2011.06.013>
- Gurrea, M. (2010). Análisis de componentes principales Modelo factorial. Proyecto E-Math Financiado Por La Secretaría de Estado de Educación y Universidades (MECD), 1–11.
- Hernández, H. E. A. B. M. A. Y. O. N. (2018). Factores motivacionales que llevan a la deserción de los trabajadores en las organizaciones. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 5(2), 2382–3283.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación*. <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- ISO 45001. (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ISO 45001:2018. Secretaría Central Del ISO En Ginebra, Suiza, 1, 1–60. [http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3103/1/Tesis ISO 45001 Empresa Nelisa Catering Torres %2C Alexandra.pdf](http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3103/1/Tesis%20ISO%2045001%20Empresa%20Nelisa%20Catering%20Torres%20Alexandra.pdf)
- ISO 9000. (2005). Fundamentos y vocabulario. Normativa ISO, 2005, 42. [http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO\\_9000\\_2005.pdf](http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO_9000_2005.pdf)
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Magnago, T. S. B. de S., Lisboa, M. T. L., Souza, I. E. de O., & Moreira, M. C. (2007). Musculoskeletal disorders in nursing workers: evidences associated to work conditions. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 60(6), 701–705. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672007000600015>
- Mansilla, F. (2011). Consecuencias del estrés de rol. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(225), 361–370.
- Martínez Lara, J. A. (2009). Los insultos y palabras tabúes en las interacciones juveniles. Un estudio sociopragmático funciona. *Boletín de Lingüística*, 21(31), 59–85.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*.

- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. In Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo (Vol. 1, p. 29).
- Montalvo, B. (1985). Salud y riesgos laborales. *Bol Of Sanif Panam*, 98(1), 20–33. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Trabajo decente.
- Osorio Escobar, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74–79. <https://doi.org/10.21615/1450>
- Pacheco, A. (2016). La violencia. *Gaceta Medica de Caracas*, 116(4), 273–279. <https://doi.org/10.4324/9780429503245-4>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL- SPC.
- Pazmay Ramos, S. G. (2018). Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26).
- Peiró Esteban, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol*, July, 179–186.
- Permanente, O. (2010). La Evaluación de Riesgos Psicosociales (S. de S. L. de la UGT-CEC (ed.)).
- Qualinet Surlatina. (2007). Gestión del riesgo empresarial. *Revista Certificación*, 46, 36–38.
- Rafael Nazario. (2006). Beneficios Y Motivación De Los Trabajadores. 9, 133–145.
- Rafael Ruiz Alvarez. (n.d.). 49.pdf.
- Romero-Fuentes, D. A., Mendoza Gómora, C., & Borja-Soto, C. E. (2021). Identificación de problemas en el departamento automotriz en una empresa de telecomunicaciones mediante herramientas de mejora continua. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(15), 20–24. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i15.6533>

- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación wont. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 22–30.
- Salazar-Saavedra, Y. M., & Saavedra-Castillo, J. E. (2019). Factors associated to irritability in adults with depressive episode in Metropolitan Lima. *Rev Neuropsiquiatr*, 82(1), 37–54.
- Sanitas. (2020). Que es el estres. [https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/prepro\\_080026.html](https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/prepro_080026.html)
- Sauter, S., Lawrence, M., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 34). <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Capítulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organización>
- Social, M. de P., & Distrital, R. (2008). RESOLUCIÓN 002646. 2006–2008.
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 221–231. <https://doi.org/10.4067/s0718-68512012000200008>
- Universidad de Granada. (2016). PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso. 1–25.
- Uribe, A. F., & Martínez, A. M. (2013). Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.*, 32(2), 56–68. [http://usc.elogim.com:2220/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=18&docId=GALE%7CA467148581&docType=Ensayo&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=IFME&contentSet=GALE%7CA](http://usc.elogim.com:2220/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=18&docId=GALE%7CA467148581&docType=Ensayo&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=IFME&contentSet=GALE%7CA)
- Vallejo L. (2006). Factores de Riesgo Psicosociales. <https://ergocupacional.com/>
- Villalobos, G. H. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197–201. [http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores\\_sicosociales.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf)



Zamorano Díaz, D. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, 9(25), 88–90.

## 8. CONCLUSIONES

Durante mucho tiempo la investigación bibliográfica se ha usado como un mecanismo de evaluación de clima laboral a nivel mundial, arrojando una gran cantidad de herramientas para utilizar, pero objetivamente el test Cl-SPC de Sonia Palma fue el más puntuado por las dimensiones evaluadas, para trabajar dentro de este estudio y empresa, demostrando luego la veracidad de su influencia para la obtención y manejo concreto de los datos, arrojando como resultado un mayor porcentaje de clima laboral en el nivel medio con un 37% del total de la población, mientras que, por otro lado nos indica una tendencia bien marcada hacia el nivel de clima laboral favorable con un 33%, manifestando que las acciones por parte de la empresa están en el camino correcto, con miras a un ambiente de trabajo digno y gratificante.

Dentro de la evaluación de riesgo psicosocial realizado por la empresa meses atrás y que, por normativa se lo debe realizar de manera anual ya que es el Ministerio de Trabajo del Ecuador quien brinda el test de evaluación y es el mismo quien se encarga de su desarrollo y cumplimiento, en el que se puede destacar el avance en temas de prevención de riesgos laborales ya que año tras año los indicadores de este factor de riesgo se han ido mejorando, reduciendo de manera significativa el impacto en la integridad o la salud de los trabajadores dando como resultado al año 2020 un porcentaje de 66,67% de riesgo bajo.

En torno a la influencia de la variable independiente, que este caso fue el factor de riesgo psicosocial, sobre la variable dependiente siendo esta el clima laboral, se obtuvo una idea bien clara y concisa, sin dejar lugar a dudas que sí existe una relación entre las dos variables, comprobándolo matemáticamente con herramientas estadísticas de alta confianza y denotando de esta forma que, mientras el riesgo psicosocial baje el clima laboral dentro de la empresa, también irá reduciendo su indicador y dejando claro que si damos acciones de control para fomentar un buen clima laboral, las

dimensiones del factor de riesgo psicosocial también se verán beneficiadas en buen porcentaje.

Por último, la generación de un plan de evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral enfocado y haciendo énfasis en la mejora continua, fue un determinante clave para el plan de acción y prevención de riesgos laborales dentro de la empresa.

## **9. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la empresa Muebles León - Ecuánico, desarrollar la evaluación de clima laboral vinculando otros instrumentos técnicos de evaluación más, y comprobar la influencia de estos frente a otros procesos que conformen el manejo de personal, para de esta forma ir reforzando y creando planes de acción o control integral, que abarquen a un sinnúmero de variables y no solo dejarlo como en este caso al factor de riesgo psicosocial, sino más bien, ir asociándolo con más ejes administrativos y operativos.

Al no contar con procedimientos de control y gestión de talento humano se recomienda generar la documentación con políticas que generen acciones de manejo breve de personal facilitando la gestión de horas hombre trabajadas, deserción de personal, morbilidad y control de ausentismo laboral entre otros.

Debido a que el estado ecuatoriano en su cartera de control del trabajo aún no se estandariza la documentación para la gestión del clima laboral dejando a consideración de cada trabajador realizar la evaluación y control, se recomienda fijar como política de cumplimiento anual la evaluación de clima laboral incluyéndolo en el cronograma y presupuesto

Se recomienda cumplir con el cronograma planteado dentro del plan de evaluación y mejora continua de riesgo psicosocial y clima laboral, ya que se lo diseñó basado en los pilares fundamentales de la metodología de mejora con el círculo PHVA y, a la vez concatena las actividades con las exigencias del Ministerio de Trabajo de tal forma

que, a la vez que la empresa siga cumpliendo con las metas propuestas en el cronograma, cumplirá también los indicadores solicitados por el ente regulador.

## 10. REFERENCIAS CITADAS

- Abreu A, N. M. (2014). Validez y confiabilidad de instrumentos de medición en investigación cuantitativa.
- Ansoleaga Moreno, Elisa; Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera Psychosocial factors associated with risk of depressive symptoms in workers of a mining company. *Salud de Los Trabajadores*, 18(1), 7–16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295002>
- Aracely, M., & Paladines, H. (2019). Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA en Quito. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6567>
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicococial y compromiso (engagemet) con el trabajo en una organizacion del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43–56. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Arretia, P., & Leturia Arrázola, F. (2008). Prevención de riesgos psicosociales en el sector sociosanitario y de atención a la dependencia. *Zerbitzuan: Gizarte Zerbitzuetarako Aldizkaria = Revista de Servicios Sociales*, 43, 73–90.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 16(3), 222–229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Bezanilla, J. M., Carreon, A., Bedolla, E., & Carrillo, G. (2018). Estudio Diagnostico De Factores De Riesgo Psicosocial En Una Institucion Educativa. March.
- Bordas Martinez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral.
- Bucci Nunziatina, L. M. (2012). Contrastación entre los modelos de estudio del estrés como soporte para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. *REDIP. UNEXPO. VRB. Venezuela*, 2(1), 21–38. <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve>
- Caicoya, M. (2004). Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales. *Arch. Prev. Riesgos Laborales*, 7(3), 109–118.

- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina Internacional Del Trabajo, 1, 1–85. [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez A, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Leadership Styles, Organizational Climate and Psychosocial Risks in the Health Sector Agencies: a Comparative Study. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13–26.
- Darquea Santiago. (2019). “Medicion Y Evaluacion Del Factor De Riesgo Psicosocial Del Personal De La Empresa Catser - Quito Y Propuesta De Un Plan De Accion; Aplicando El Cuestionario De Evaluacion De Riesgo Psicosocial Del Ministerio Del Trabajo.” In *Universidad Internacional Sek Facultad* (Vol. 8, Issue 5).
- Díaz Marian. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.
- Farias Richard. (2017). Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores operativos en el área de Saneamiento y Lavandería de un Hospital de las Fuerzas Armadas del Ecuador en el primer semestre del año 2017. In *Universidad Central Del Ecuador* (Issue c). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8277/1/T-UCE-0015-452.pdf>
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-monte, P. R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Informacion Psicológica*, 100, 68–83.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Espanola de Salud Publica*, 83(2), 169–173. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272009000200003>
- Gil-Monte1, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29(2), 237–241.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9–16. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100003>

- Guerrero Huertas, & Sánchez Tibamoso. (2011). Análisis De La Motivación Del Talento Humano Como Factor Competitivo En El Sector Bancario De La Ciudad De Tunja (Vol. 3, Issue 12). <https://doi.org/10.3969/j.issn.1006-8082.2011.06.013>
- Gurrea, M. (2010). Análisis de componentes principales Modelo factorial. Proyecto E-Math Financiado Por La Secretaría de Estado de Educación y Universidades (MECD), 1–11.
- Hernández, H. E. A. B. M. A. Y. O. N. (2018). Factores motivacionales que llevan a la deserción de los trabajadores en las organizaciones. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 5(2), 2382–3283.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación*. <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- ISO 45001. (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ISO 45001:2018. Secretaría Central Del ISO En Ginebra, Suiza, 1, 1–60. [http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3103/1/Tesis ISO 45001 Empresa Nelisa Catering Torres %2C Alexandra.pdf](http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3103/1/Tesis%20ISO%2045001%20Empresa%20Nelisa%20Catering%20Torres%20Alexandra.pdf)
- ISO 9000. (2005). Fundamentos y vocabulario. Normativa ISO, 2005, 42. [http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO\\_9000\\_2005.pdf](http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO_9000_2005.pdf)
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Magnago, T. S. B. de S., Lisboa, M. T. L., Souza, I. E. de O., & Moreira, M. C. (2007). Musculoskeletal disorders in nursing workers: evidences associated to work conditions. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 60(6), 701–705. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672007000600015>
- Mansilla, F. (2011). Consecuencias del estrés de rol. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(225), 361–370.
- Martínez Lara, J. A. (2009). Los insultos y palabras tabúes en las interacciones juveniles. Un estudio sociopragmático funcional. *Boletín de Linguística*, 21(31), 59–85.


- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. In Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo (Vol. 1, p. 29).
- Montalvo, B. (1985). Salud y riesgos laborales. *Bol Of Sanif Panam*, 98(1), 20–33. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Trabajo decente.
- Osorio Escobar, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74–79. <https://doi.org/10.21615/1450>
- Pacheco, A. (2016). La violencia. *Gaceta Medica de Caracas*, 116(4), 273–279. <https://doi.org/10.4324/9780429503245-4>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL- SPC.
- Pazmay Ramos, S. G. (2018). Clima Organizacional En Las Industrias Ecuatorianas De Calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26).
- Peiró Esteban, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol*, July, 179–186.
- Permanente, O. (2010). La Evaluación de Riesgos Psicosociales (S. de S. L. de la UGT-CEC (ed.)).
- Qualinet Surlatina. (2007). Gestión del riesgo empresarial. *Revista Certificación*, 46, 36–38.
- Rafael Nazario. (2006). Beneficios Y Motivación De Los Trabajadores. 9, 133–145.
- Rafael Ruiz Alvarez. (n.d.). 49.pdf.
- Romero-Fuentes, D. A., Mendoza Gómora, C., & Borja-Soto, C. E. (2021). Identificación de problemas en el departamento automotriz en una empresa de telecomunicaciones mediante herramientas de mejora continua. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(15), 20–24. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i15.6533>

- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación wont. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 22–30.
- Salazar-Saavedra, Y. M., & Saavedra-Castillo, J. E. (2019). Factors associated to irritability in adults with depressive episode in Metropolitan Lima. *Rev Neuropsiquiatr*, 82(1), 37–54.
- Sauter, S., Lawrence, M., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 34). <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Capítulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organización>
- Social, M. de P., & Distrital, R. (2008). RESOLUCIÓN 002646. 2006–2008.
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 221–231. <https://doi.org/10.4067/s0718-68512012000200008>
- Universidad de Granada. (2016). PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso. 1–25.
- Uribe, A. F., & Martínez, A. M. (2013). Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 56–68. [http://usc.elogim.com:2220/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=18&docId=GALE%7CA467148581&docType=Ensayo&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=IFME&contentSet=GALE%7CA](http://usc.elogim.com:2220/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=18&docId=GALE%7CA467148581&docType=Ensayo&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=IFME&contentSet=GALE%7CA)
- Vallejo L. (2006). Factores de Riesgo Psicosociales. <https://ergocupacional.com/>
- Villalobos, G. H. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197–201. [http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores\\_sicosociales.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf)
- Zamorano Díaz, D. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, 9(25), 88–90.

## 11. ANEXOS

### Anexo 1.- Formato del cuestionario brindado por el Ministerio De Trabajo

(Ministerio del Trabajo, 2018)

 <p><b>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES</b></p>	
<b>Instrucciones para completar el cuestionario:</b>	
<p>1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.</p> <p>2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.</p> <p>3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6. No existen respuestas correctas o incorrectas.</p> <p>7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.</p> <p>8. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.</p> <p>9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.</p>	
<b>Muchas gracias por su colaboración</b>	
<b>DATOS GENERALES</b>	
<b>ID</b>	<b>Ítem</b>



<b>A</b>	Fecha:				
<b>B</b>	Provincia:				
<b>C</b>	Ciudad:				
<b>D</b>	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
<b>E</b>	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
<b>F</b>	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	
<b>G</b>	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
<b>H</b>	Autoidentificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
<b>I</b>	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
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.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>					<b>Puntos</b>
<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos,				

	habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fue 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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		
<b>LIDERAZGO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un				

	buen trabajo o logran sus objetivos.				
<b>10</b>	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
<b>11</b>	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
<b>12</b>	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
<b>13</b>	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
<b>14</b>	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		

<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		
<b>RECUPERACIÓN</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social,				



	consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		
<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo 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				
57	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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					
		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		<b>0</b>	175 a 232	117 a 174	58 a 116
<b>RESULTADO POR DIMENSIONES</b>		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
Carga y ritmo de trabajo		<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		<b>0</b>	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		<b>0</b>	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		<b>0</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		<b>0</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		<b>0</b>	73 a 96	49 a 72	24 a 48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS					

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.

**Interpretación de Resultados:**

**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

**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.

**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.

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



## ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

(Palma, 2004)

**EDAD:**

**CARGO:**

**SEXO:** **MASCULINO:**  **FEMENINO:**

**FECHA:**

### INDICACIONES GENERALES

1.-A continuación, usted encontrará un cuestionario que consta de 40 preguntas, el cual busca medir el clima laboral en su organización.

2.-Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

3.-El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos.

*Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.*

#	ÍTEMS	NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					

5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos del trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					



17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					

28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo de la persona					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					

40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					