



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA DE INDUSTRIAL**

“Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial.”

TITULO

“GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARSAICO CIA. LTDA.”

AUTOR: Arrobo Moreno Jonathan Alexander

TUTOR: Ing. Edmundo Cabezas PhD.

Riobamba - Ecuador

Año 2019

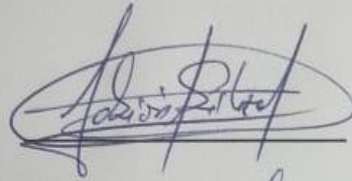
REVISIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros de tribunal de graduación, en relación con el proyecto de investigación titulado: **“GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARSAICO CIA. LTDA”** presentado por el señor Jonathan Alexander Arrobo Moreno y dirigido por el Ing. Edmundo Cabezas PhD. Una vez escuchada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas y requerimientos, remitimos el presente, para su uso y custodia en la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

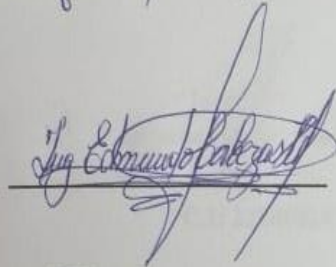
Ing. Fabián Silva.

PRESIDENTE DE TRIBUNAL



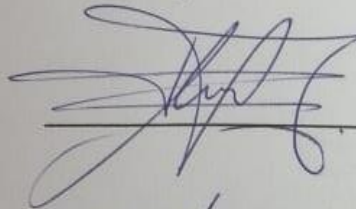
Ing. Edmundo Cabezas PhD.

DIRECTOR DEL PROYECTO



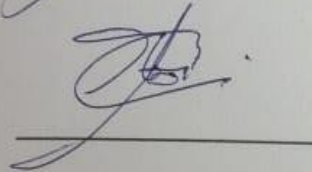
Ing. Carlos Burgos.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Vicente Soria.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad del contenido; ideas, doctrinas, resultados, propuestas expuestas en este Proyecto de Graduación, corresponde exclusivamente a: Jonathan Alexander Arrobo Moreno (Autor) y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Jonathan A Arrobo M.

C.I: 220008187-1

AGRADECIMIENTO

Le agradezco al creador del Universo, a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mi madre Dolores Moreno por apoyarme en todo momento, por los valores que me ha inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanas Erika y Xiomara por ser parte importante y fundamental de mi vida, representando la unidad familiar.

Agradezco la entrega, los conocimientos, apoyo y dedicación de mis estimados profesores a lo largo de la vida universitaria.

Jonathan A Arrobo M.

DEDICATORIA

A Dios. Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre Dolores Moreno por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por los ejemplos de perseverancia, por el valor mostrado para salir adelante pero más que nada, por su amor.

A mis hermanas Erika y Xiomara, por estar conmigo y apoyarme siempre, siendo como mis segundos padres.

Jonathan A Arrobo M.

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL	VI
INDICE DE FIGURAS.....	X
INDICE DE TABLAS	XII
INDICE DE ANEXOS	XV
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN.....	4
1 MARCO REFERENCIAL	4
1.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.2 Formulación del Problema	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo General.	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Justificación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2 ENFOQUE TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de Investigación	7
2.2 Fundamento Legal.....	8
2.2.1 Constitución de la Republica de Ecuador.....	9
2.2.2 Resolución 513, Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo.	9
2.2.3 Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	10
2.2.4 Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	10
2.2.5 Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.....	10
2.3 Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082.	11

2.4	Gestión de Riesgos.	11
2.5	Riesgos psicosociales	12
2.6	Factores psicosociales en el Trabajo	12
2.6.1	Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales....	12
2.7	Clima Organizacional.....	14
2.7.1	Factores del clima organizacional.	15
2.7.2	Importancia.....	15
2.7.3	Características.	18
2.7.4	Dimensiones del Clima Organizacional.	19
2.7.5	Variables que Influyen el Clima Organizacional.	20
2.8	Satisfacción Laboral	21
2.8.1	Variables relacionadas con la Satisfacción Laboral.	22
2.9	Encuesta Clima Organizacional	23
2.10	La escala general de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfacción Scale)	24
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		25
3	METODOLOGÍA	25
3.1	Diseño de la Investigación	25
3.2	Tipo de Investigación	25
3.3	Población y Muestra.....	25
3.3.1	Población.....	25
3.3.2	Muestra.....	25
3.4	Técnicas de Investigación.	25
3.4.1	Observación Directa.	25
3.4.2	Investigación de Campo.	25
3.4.3	La Encuesta.	26
3.5	Hipótesis.....	26
3.6	Operacionalizacion de variables.....	27
3.7	Procedimiento.....	29
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		31

4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
4.1	Análisis e interpretación de resultados.....	31
4.1.1	Resultados de la Gestión de Riesgos Psicosociales.....	31
4.2	Identificación inicial de Riesgos Psicosociales.....	31
4.2.1	Resultados del Diagnóstico Inicial.....	31
4.2.2	Resultados de la situación actual.....	34
4.3	Evaluación de Clima Organizacional.....	36
4.3.1	Aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional.....	36
4.3.1.1	Dimensión Liderazgo.....	37
4.3.1.2	Dimensión Participación.....	38
4.3.1.3	Dimensión Reconocimiento.....	39
4.3.1.4	Dimensión Relaciones interpersonales.....	41
4.3.1.5	Dimensión Comunicación.....	42
4.4	Evaluación de Satisfacción Laboral.....	44
4.4.1	Aplicación de la Escala General de Satisfacción Laboral.....	44
4.4.1.1	Dimensión Desarrollo de Tarea.....	44
4.4.1.2	Dimensión Relaciones Sociales.....	46
4.4.1.3	Dimensión Beneficios y/o Remuneraciones.....	47
4.5	Comprobación de la hipótesis.....	48
4.6	Prueba de Hipótesis.....	51
4.6.1	Chi Cuadrado.....	51
4.6.2	Construcción de la Tabla de Contingencia.....	51
4.6.3	Procedimiento.....	53
4.6.3.1	Calculo de frecuencias teóricas.....	53
4.6.3.2	Calculo de grados de libertad (v).....	53
4.6.3.3	Calculo Chi-cuadrado.....	54
4.6.4	Decisión.....	55
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
5.1	Conclusiones.....	56
5.2	Recomendaciones.....	57
	CAPITULO VI: PROPUESTA.....	58
6	PROPUESTA.....	58
6.1	Tema.....	58

6.2	Justificación.....	58
6.3	Objetivos	58
6.3.1	General	58
6.3.2	Específicos.....	58
6.4	Estructura del manual de propuestas	58
6.5	Costos de Implementación	59
6.5.1	Actividades Grupales	59
CAPITULO VII: BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS.....		61
7	BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS.....	61
7.1	Bibliografía.....	61
7.2	Anexos.....	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Kelsen Ecuador	8
Figura 2: Factores Psicosociales en el Trabajo	13
Figura 3: Factores Psicosociales, Factores Psicosociales de Riesgo y Riesgos Psicosociales .	13
Figura 4: Factores que conforman el Clima Organizacional	15
Figura 5: Factores de riesgo Psicosocial - Niveles de Riesgo	35
Figura 6: Liderazgo.....	37
Figura 7: Participación.....	39
Figura 8: Reconocimiento.....	40
Figura 9: Relaciones Interpersonales	42
Figura 10: Comunicación.....	43
Figura 11: Desarrollo de Tarea	45
Figura 12. Relaciones Sociales.	46
Figura 13. Beneficios y/o Remuneraciones.	48
Figura 14: Gestion realizada para aumentar las dimensiones de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	51
Figura 15: Grafica Chi Cuadrado.....	55
Figura 16. Resultados Pregunta 3.	74
Figura 17. Resultados Pregunta 6.	75
Figura 18. Resultado Pregunta 11.....	76
Figura 19. Resultado Pregunta 24.....	77
Figura 20. Resultado Pregunta 4.....	78
Figura 21.. Resultado Pregunta 9.....	79
Figura 22. Resultado Pregunta 10.....	80
Figura 23. Resultado Pregunta 13.....	81
Figura 24. Resultado Pregunta 14.....	82
Figura 25. Resultados Pregunta 5.	83
Figura 26. Resultados Pregunta 19.	84
Figura 27. Resultados Pregunta 20.	85
Figura 28. Resultados Pregunta 23.	86
Figura 29. Resultado Pregunta 7.....	87

Figura 30. Resultados Pregunta 8.	88
Figura 31. Resultado Pregunta 12.	89
Figura 32. Resultado Pregunta 21.	90
Figura 33. Resultado Pregunta 22.	91
Figura 34. Resultados Pregunta 1.	92
Figura 35. Resultados Pregunta 2.	93
Figura 36. Resultados Pregunta 15.	94
Figura 37. Resultados Pregunta 16.	95
Figura 38. Resultados Pregunta 17.	96
Figura 39. Resultados Pregunta 18.	97
Figura 40. Resultados Pregunta 1.	101
Figura 41. Resultados Pregunta 2.	102
Figura 42. Resultados Pregunta 6.	103
Figura 43. Resultados Pregunta 8.	104
Figura 44. Resultados Pregunta 14.	105
Figura 45. Resultados Pregunta 3.	106
Figura 46. Resultados Pregunta 5.	107
Figura 47. Resultados Pregunta 9.	108
Figura 48. Resultados Pregunta 11.	109
Figura 49. Resultados Pregunta 12.	110
Figura 50. Resultados Pregunta 4.	111
Figura 51. Resultados Pregunta 7.	112
Figura 52. Resultados Pregunta 10.	113
Figura 53. Resultados Pregunta 13.	114
Figura 54. Resultados Pregunta 15.	115
Figura 55. Resultados Pregunta 1.	120
Figura 56. Resultados Pregunta 2.	121
Figura 57. Resultados Pregunta 3.	122

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral (estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas).....	21
Tabla 2. Factores extrínsecos o higiénicos y factores intrínsecos o motivadores.....	23
Tabla 3: Identificación y definición de las variables.	27
Tabla 4: Procedimiento para elaboración de tesis.....	29
Tabla 5: Ejes de la Gestión.	31
Tabla 6:Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Inicial.	33
Tabla 7:Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Actual.....	34
Tabla 8:Aplicacion de Encuesta Clima organizacional y Satisfaccion laboral.....	36
Tabla 9:Resultados de Liderazgo.....	37
Tabla 10: Resultados de Participación.....	38
Tabla 11: Resultados de Reconocimiento.....	40
Tabla 12: Resultados Relaciones Interpersonales.....	41
Tabla 13: Resultados Comunicación.....	43
Tabla 14: Resultados Desarrollo de Tarea.....	45
Tabla 15. Resultados Relaciones Sociales.....	46
Tabla 16. Beneficios y/o Remuneraciones.....	47
Tabla 17. Total de la Gestión de Riesgos Psicosociales.....	49
Tabla 18. Valores de la identificación de Riesgos Psicosociales del antes y después de la gestión ponderados al 33.33%.....	50
Tabla 19. Tabla de Contingencia.....	52
Tabla 20. Frecuencias teóricas.....	53
Tabla 21. Chi Cuadrado.....	54
Tabla 22: Distribución de Chi Cuadrado.....	55
Tabla 23. Estructura del manual de gestión de propuestas.....	58
Tabla 24. Costo de cumpleaños.....	59
Tabla 25.Costo implementación juegos.....	59
Tabla 26.Costo implementación pausas activas.....	60
Tabla 27. Resultados Pregunta 3.....	74
Tabla 28.. Resultados Pregunta 6.....	75
Tabla 29.. Resultados Pregunta 11.....	76

Tabla 30.. Resultados Pregunta 24.....	77
Tabla 31. Resultado Pregunta 4.	78
Tabla 32. Resultado Pregunta 9.	79
Tabla 33. Resultado Pregunta 10.	80
Tabla 34. Resultado Pregunta 13.	81
Tabla 35. Resultado Pregunta 14.	82
Tabla 36. Resultados Pregunta 5.....	83
Tabla 37. Resultados Pregunta 19.....	84
Tabla 38. Resultado Pregunta 20.	85
Tabla 39. Resultado Pregunta 23.	86
Tabla 40. Resultado Pregunta 7.	87
Tabla 41. Resultado Pregunta 8.	88
Tabla 42. Resultado Pregunta 12.	89
Tabla 43. Resultado Pregunta 21.	90
Tabla 44. Resultado Pregunta 22.	91
Tabla 45. Resultados Pregunta 1.....	92
Tabla 46. Resultados Pregunta 2.....	93
Tabla 47. Resultados Pregunta 15.....	94
Tabla 48. Resultados Pregunta 16.....	95
.Tabla 49. Resultados Pregunta 17.....	96
Tabla 50. Resultados Pregunta 18.....	97
Tabla 51. Resultados Pregunta 1.....	101
Tabla 52. Resultados Pregunta 2.....	102
Tabla 53. Resultados Pregunta 6.....	103
Tabla 54. Resultados Pregunta 8.....	104
Tabla 55. Resultados Pregunta 14.....	105
Tabla 56. Resultados Pregunta 3.....	106
Tabla 57. Resultados Pregunta 5.....	107
Tabla 58. Resultados Pregunta 9.....	108
Tabla 59. Resultados Pregunta 11.....	109
Tabla 60. Resultados Pregunta 12.....	110
Tabla 61. Resultados Pregunta 4.....	111
Tabla 62. Resultados Pregunta 7.....	112
Tabla 63. Resultados Pregunta 10.....	113

Tabla 64. Resultados Pregunta 13.....	114
Tabla 65. Resultados Pregunta 15.....	115
Tabla 66. Resultados Pregunta 1.....	120
Tabla 67. Resultados Pregunta 2.....	121
Tabla 68. Resultados Pregunta 3.....	122

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Aprobación del proyecto de investigación por parte de la Empresa.	64
Anexo 2. Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Diagnóstico Inicial. 65	
Anexo 3. Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Situación actual.	67
Anexo 4. Modelos de encuesta Clima Organizacional.	69
Anexo 5. Evidencia encuesta a los trabajadores.	71
Anexo 6. Procesamiento de datos.	72
Anexo 7. Tabulación de las 4 preguntas - Liderazgo.....	74
Anexo 8. Tabulación de las 5 preguntas - Participación.....	78
Anexo 9. Tabulación de las 4 preguntas - Reconocimiento.....	83
Anexo 10. Tabulación de las 5 preguntas - Relaciones Interpersonales.....	87
Anexo 11. Tabulación de las 6 preguntas - Comunicación.	92
Anexo 12. Escala General de Satisfacción Laboral.	98
Anexo 13. Tabulación de las 5 preguntas - Desarrollo de tarea.	101
Anexo 14. Tabulación de las 5 preguntas - Relaciones Sociales.	106
Anexo 15. Tabulación de las 5 preguntas - Beneficios y/o Remuneraciones.....	111
Anexo 16. Certificado de aprobación del manual de propuestas de gestión.	116
Anexo 17. Modelo de encuesta para comprobación de Hipótesis.	117
Anexo 18. Evidencia de Capacitaciones.....	118
Anexo 19. Evidencias de Pausas activas.....	119
Anexo 20. Tabulación de las encuestas para comprobación de Hipótesis.....	120
Anexo 21. Manual de propuestas de gestión.	123

RESUMEN

Los riesgos psicosociales actualmente han tomado un protagonismo relevante por lo cual merecen ser gestionados de manera especial. El estilo de vida actual y las demandas laborales hacen que el personal de trabajo de toda institución, empresa o industria sea vulnerable ante este tipo de riesgos los mismos que en su expresión máxima termina influyendo en la parte organizacional y eso desencadenar en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Conscientes de los riesgos psicosociales la empresa Arsaico Cia. Ltda permitió realizar el presente trabajo de investigación con el objetivo principal de gestionar riesgos psicosociales para determinar la satisfacción laboral, de esta forma atender los factores de riesgos que están presentes en la institución, logrando así mejorar la parte organizacional y por ende la satisfacción laboral de sus trabajadores.

La gestión realizada se encuentra enmarcada en los, ejes: identificación de riesgos psicosociales, Evaluación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, mediante la aplicación de encuestas y Propuesta de un manual para aumentar las dimensiones identificadas como bajas.

Luego de la gestión de riesgos psicosociales denotamos como resultado que la situación actual en comparación al diagnóstico inicial de la empresa, refleja que se disminuyó el impacto de los factores de riesgo psicosocial de 51.18% a 25%, de esta manera conseguimos capacitar a los trabajadores, controlar y mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión, Riesgo psicosocial, Clima Organizacional, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

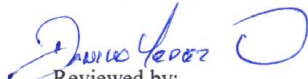
Psychosocial risks have currently taken a relevant role, so they deserve to be managed in a special way. The current lifestyle and labor demands make the work personnel of any institution, company or industry vulnerable to these types of risks, which at the maximum expression end up influencing the organizational part and that trigger the job satisfaction of Workers.

Aware of the psychosocial risks, the company Arsaico Cia. Ltda allowed this research work to be carried out with the main objective of managing psychosocial risks to determine job satisfaction, thus addressing the risk factors that are present in the institution, thus achieving improve the organizational part and therefore the job satisfaction of its workers.

The management carried out is framed in the following axes: identification of psychosocial risks, Evaluation of Organizational Climate and Labor Satisfaction, through the application of surveys and Proposal of a manual to increase the dimensions identified as low.

After the management of psychosocial risks we denote that the current situation compared to the initial diagnosis of the company, reflects that the impact of psychosocial risk factors was reduced, in this way we managed to train workers, control and improve satisfaction workers' labor.

In conclusion, after having provided a manual to increase the dimensions identified as being low to the company, psychosocial risks are taken seriously by the institution as they affect the most important capital of the company, which are workers in all their hierarchies.


Reviewed by;
Danilo Yépez Oviedo
English profesor UNACH



INTRODUCCIÓN

El trabajo para el ser humano surge junto con la necesidad de obtener recursos económicos, con el fin de satisfacer sus necesidades, que son realizados en lugares específicos, en un tiempo determinado y en circunstancias distintas o en algunas ocasiones similares, en donde se generan emociones por parte de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, refiriéndose tanto a la parte física como a los factores psicosociales, a esto se lo identifica con el nombre de clima organizacional.

Los factores psicosociales han cobrado mayor importancia en los últimos años, dado que los estudios acerca del estrés, clima organizacional y sus secuelas, han mostrado el crecimiento de afecciones a la salud especialmente en trabajadores. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo los factores psicosociales: “Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”. (INSST, 2003)

En la actualidad las organizaciones se están preocupando en los diferentes factores, que evitan que la empresa sea más eficiente, uno de ellos es el Clima Organizacional convirtiéndose en un tema de gran importancia para las industrias que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

En cuanto al programa de prevención de riesgos psicosociales establece: Todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán

implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. (Ministerio de trabajo, 2017)

Es por ello que, con el presente trabajo de investigación, se pretende brindar varias alternativas de mejora del clima organizacional, que es el medio en el cual se desenvuelven los trabajadores en el día a día de la empresa, para motivarlos a realizar un mejor trabajo.

Capítulo 1. Señala la problemática que podemos encontrar en muchas empresas al no darle prioridad al material humano dentro de la empresa, así mismo nos planteamos los objetivos para llevar a cabo esta investigación y la justificación por la cual se planteó esta investigación dentro de la empresa.

Capítulo 2. Señala los antecedentes que preceden a esta investigación, así también el enfoque de la investigación desde el punto de vista teórico, la cual se efectuó de la revisión de libros con información científica, para la elaboración de las diferentes actividades. Así también la aplicación de métodos adecuados para la solución de problemas anteriormente identificados.

Capítulo 3. Demuestra el diseño de la investigación que aplicaremos, asimismo nos indica de forma cronológica en la cual se aplicó el estudio, las técnicas utilizadas para obtener datos, de la misma forma información sobre la población presente para este estudio a la cual se aplicó encuestas para tabular y posterior elaboración de gráficas con ayuda del SPSS.

Capítulo 4. Se evidencia el análisis la presentación e interpretación a cada una de las preguntas de la encuesta realizada a los trabajadores, así también afirmamos o refutamos la hipótesis.

Capítulo 5. Demuestra las conclusiones una vez terminado el trabajo de investigación y las recomendaciones sugeridas a la empresa con el fin de perfeccionar el clima organizacional y mejorar la satisfacción laboral.

Capítulo 6. Queda evidenciada la propuesta planteada a la empresa para realizar una buena gestión de riesgos psicosociales para su posterior aplicación.

CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN

1 Marco Referencial

1.1 Planteamiento del Problema

En el Ecuador un gran porcentaje de empresas aún utilizan sistemas rígidos para llevar a cabo la producción de bienes o servicios, considerando a su gente como máquinas productoras, dejando de lado los sentimientos y emociones que los trabajadores poseen y que se ven afectados por ese sistema rígido que fomenta el miedo, el cual se ve reflejado en un clima organizacional tenso. Sin embargo, también se habla de estructuras orgánicas, flexibles y ligeras al tiempo que reconoce a las organizaciones como sistemas abiertos con capacidad de autorrenovación y aprendizaje.

Una vez realizado este análisis, surge el presente estudio, el cual pretende determinar la injerencia del clima organizacional para determinar la satisfacción laboral de los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda., buscando proponer alternativas de mejora que permitan incrementar dicho desempeño.

1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera la gestión de factores de riesgos psicosociales incide en el clima organizacional para determinar la satisfacción laboral en la empresa ARSAICO CIA LTDA?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General.

- Gestionar los factores de riesgos psicosocial en el clima organizacional para determinar la satisfacción laboral en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Realizar una identificación inicial de factores psicosociales con la aplicación del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT
- Diagnosticar la situación actual sobre el clima organizacional en la satisfacción laboral de Arsaico Cía. Ltda. a través de test psicosociales que permitan detectar falencias y puntos débiles que deben ser fortalecidos.
- Implementar alternativas de gestión para la mejora del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda.

1.4 Justificación

En nuestro país el (Ministerio de trabajo, 2017) emitió el Acuerdo Ministerial que contiene la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, pero contempla directrices respecto a Riesgos Psicosociales. La nueva normativa busca garantizar la igualdad y no discriminación en los procesos de selección de personal, así como en el ámbito laboral para prevención de riesgos psicosociales. Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado. En lo principal establece:

En todas las empresas públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá una gestión de prevención de riesgos psicosociales

- El programa o la gestión deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo.
- Quienes no cumplan con la implementación del programa, serán sancionados con multas, cierres de los establecimientos y/o la suspensión.

Acogiéndose a este acuerdo ministerial la empresa ARSAICO CIA. LTDA, al contar en su nómina con 25 trabajadores, tiene la necesidad de realizar un estudio para conocer la relación que existe entre el Clima Organizacional de su empresa con la Satisfacción Laboral de sus trabajadores, preocupándose por los riesgos psicosociales a los que estén expuestos sus trabajadores, para de esta forma diseñar las estrategias que sean necesarias para mejorar estas variables, sabiendo que estas pueden afectar al desempeño del trabajador dentro de sus funciones, y con ello afectar el cumplimiento de los objetivos de la organización y así también la economía de la misma.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2 Enfoque Teórico

2.1 Antecedentes de Investigación

Según (Cabezas, 2015) en su tesis “**Estrategia de Afrontamiento de los Docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo Frente a los Niveles del Síndrome de Burnout**”, concluye que: Al analizar las dimensiones del síndrome de Burnout de los docentes de Ingeniería de la Facultad de la Universidad Nacional de Chimborazo tenemos que el cansancio emocional es bajo; en despersonalización y realización personal medio bajo en porcentajes, sin embargo al realizar la regresión lineal y establecer la ecuación del modelo de estrés crónico tenemos:

$$\text{Nivel de Burnout} = 0.711 + 0.011 \text{ Cansancio Emocional} + 0.028 \text{ Despersonalización} + 0.030 \text{ Realización personal}$$

Lo que indica la proporcionalidad directa de las variables para el incremento del Burnout.

Según (Yaguachi, 2017) en su tesis “**El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sagrada Familia LTDA.**”, concluye que: Existe un bajo desempeño laboral por parte de los trabajadores de la COAC Sagrada Familia Ltda. debido a que el ambiente de trabajo en la entidad es inadecuado, también que sus opiniones no son tomadas en cuenta por sus superiores a la vez, la entidad no cuenta con un manual de funciones.

En los resultados obtenidos por (Vascones, 2018) en su tesis “**Gestión de Riesgos Psicosociales para Prevenir el Síndrome de Burnout en Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano.**”: Se evaluó y determinó la existencia del Síndrome de Burnout mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI) en los servidores públicos del GADM-CG. Antes de las actividades de gestión en los siguientes niveles Bajo en 28,33%, Medio en

70% y Alto en 1,67% por lo cual consideramos totalmente meritorio la gestión de riesgos psicosociales por el escenario de Medio – Alto en el que se encuentra el Burnout en la institución, mismo que fue de primordial importancia ser tratado, además estos porcentajes nos indican que el contexto laboral de los trabajadores de la institución si existía casos del Síndrome. Después de las actividades de gestión obtuvimos los siguientes niveles Bajo en 28,33%, y Medio en 71,67% por lo cabe recalcar que la gestión de riesgos psicosociales tuvo éxito, porque además de eliminar el Síndrome de Burnout que se presentaba antes también se logró un escenario de Bajo – Medio en el que se encuentra el Burnout en la institución, donde ya no se presentan casos de este síndrome.

En la empresa Arsaico CIA. LTDA no cuenta con estudios referentes al tema de investigación planteado, por lo que sin duda esta investigación servirá de línea base para futuros trabajos relacionados a este tipo de riesgo psicosocial.

2.2 Fundamento Legal

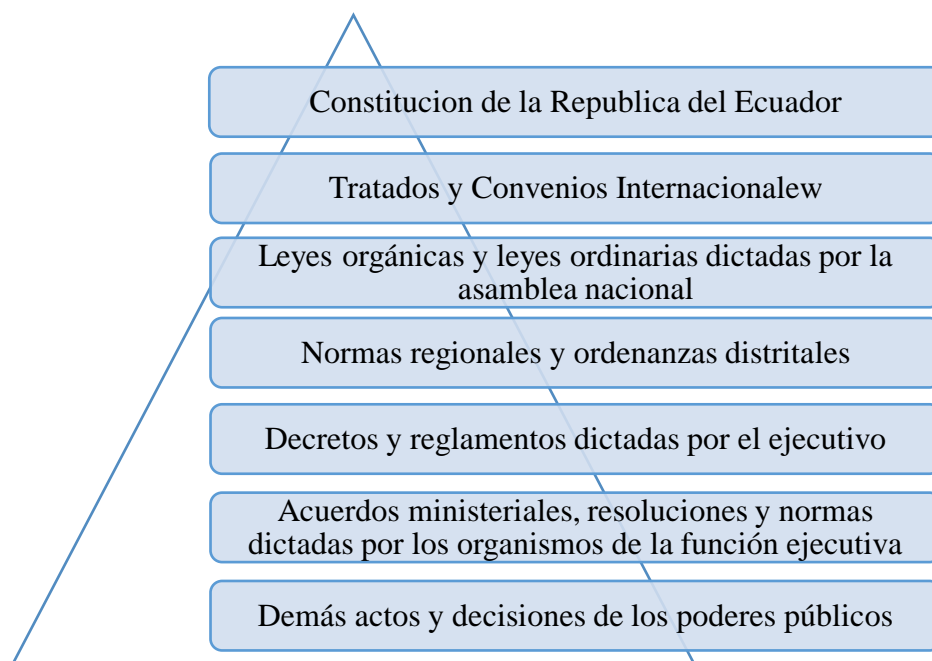


Figura 1: Pirámide de Kelsen Ecuador

Fuente: Adaptado de la Constitución de la República del Ecuador

ARSAICO CIA. LTDA preocupado por los riesgos denominados emergentes tiene como prioridad proteger a toda su fuerza laboral que trabaja en el mismo, toma en cuenta reglamentación, normativa, tratados y leyes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional para gestionar los riesgos psicosociales, fundamentados para este fin en la pirámide de Kelsen.

2.2.1 Constitución de la Republica de Ecuador.

Art 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.175)

Art 326.- Numeral (5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.175).

2.2.2 Resolución 513, Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo.

Art 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. (Seguro General De Riesgos de Trabajo, 2017, p.4,14)

Art 53.- Principios de la Acción Preventiva. - En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.
- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales;

- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales;
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados. (Seguro General De Riesgos de Trabajo, 2017, p.4,14)

2.2.3 Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Art 11.- (Literal b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos (Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo., 2004, p.8)

2.2.4 Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 1 (Literal b) Gestión Técnica: - Identificación de Factores de Riesgo - Evaluación de los Factores de Riesgo - Control de Factores de Riesgo - Seguimiento de Medidas de Control. (Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2005, p.21).

2.2.5 Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

En el título I sobre: Disposiciones generales

Art. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la

prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 5.- DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, tendrá funciones generales; numeral 3. Realizar estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral.

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: 1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

2.3 Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082.

MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral firmado por el presidente Lic. Lenin Moreno.

2.4 Gestión de Riesgos.

La gestión de riesgos, se refiere a la implementación de actividades tendientes a disminuir los factores de riesgo psicológico. Es decir lo que se busca es cambiar la organización del trabajo, teniendo como criterio no solo las necesidades empresariales, sino también la salud y el bienestar de los trabajadores, muchas de estas gestiones serán encaminadas a modificar procesos, o procedimientos administrativos como eliminar las estrategias de competitividad individual, fomentar el apoyo de superiores y compañeros en la realización de actividades, garantizar un trato adecuado, estabilidad en el empleo e incluso modificar equipos, maquinaria o herramientas.

Las intervenciones sobre riesgos psicosociales deben apoyarse en la teoría y en la práctica basada en la evidencia, debe existir una adecuada evaluación de riesgos, la intervención debe ser accesible y con un formato sencillo, el enfoque debe dirigirse a estrategias individuales y organizacionales.

2.5 Riesgos psicosociales

Cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo. (García, 2013, p.21)

2.6 Factores psicosociales en el Trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT/OMS, 1984) Ver Figura 2.

2.6.1 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.

En la actualidad, existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) Ver Figura 3.



Figura 2: Factores Psicosociales en el Trabajo

Fuente: Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo.

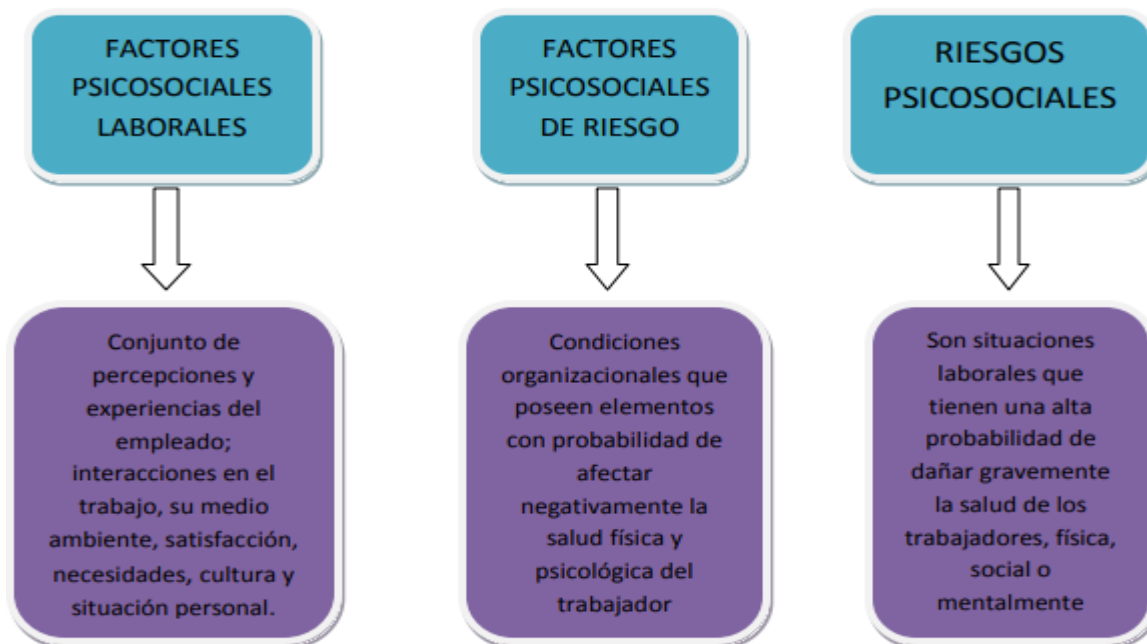


Figura 3: Factores Psicosociales, Factores Psicosociales de Riesgo y Riesgos Psicosociales

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales

2.7 Clima Organizacional

El Clima Organizacional es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones (Rodríguez, 2002)

Lewin, Lippit y White (1939), fueron los pioneros en realizar las primeras aproximaciones al concepto de clima organizacional, mediante concepciones como atmósfera social, postulando la existencia de 6 dimensiones que dan cuenta del clima social: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, y calor y apoyo. (K. Lewin, 1939)

Según (Álvarez, 1992), el clima organizacional hace referencia a características como los valores, las normas, las actitudes y los sentimientos percibidos por las personas sobre la institución de la cual forman parte. De esta forma, el autor plantea que el clima organizacional es el resultado de la interacción entre factores personales e individuales, las condiciones externas que proveen las instituciones u organizaciones y las expectativas generadas por dicha interacción. Esta perspectiva se aproxima a los planteamientos de (Brunet, 1987), quien plantea que el clima organizacional está relacionado con variables tan importantes del medio, como el tamaño, la estructura de las organizaciones y la administración de los recursos humanos, exteriores al empleado. Además, se relaciona con variables personales, como las aptitudes, las actitudes, las motivaciones del empleado; y para finalizar, con variables resultantes, como la satisfacción y la productividad, vinculadas a las interacciones entre las variables personales y exteriores anteriormente mencionadas.

2.7.1 Factores del clima organizacional.



Figura 4: Factores que conforman el Clima Organizacional

Fuente: (Prado, 2015)

Este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. (Prado, 2015)

2.7.2 Importancia.

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. (Pérez, 2007)

El diagnóstico del clima proporciona retroalimentación acerca de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores

diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional, incluso, algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones. (Estrada, 2009)

Actualmente, se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización, es, además, un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, puesto que permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución. (Estrada, 2009)

Un buen Clima Organizacional en una empresa permite conseguir los objetivos planteados, encontrando consecuencias positivas tales como: (Alves, 2000)

- Un buen nivel de comunicación
- Trabajo en equipo
- Respeto mutuo
- Relaciones interpersonales positivas
- Sentimientos de pertenencia
- Atmosfera amigable
- Animo mutuo
- Productividad
- Sensación general de satisfacción

Existe una importante línea de investigación e intervención que pone de relieve la importancia del clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos como rendimiento, productividad, absentismo, rotación, conflictividad, satisfacción, calidad de vida

laboral, eficacia y eficiencia organizacionales, etc. Así pues, el conocimiento y la actuación sobre el clima laboral son importantes de cara a la planificación y al desarrollo organizacionales. (Ribas, 2003)

Si el Clima es positivo se obtendrá muchos beneficios tanto para los empleados como para la empresa, favorece los logros y el éxito de la gestión empresarial: las emociones positivas, la comunidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de personas y equipos, la forma positiva de resolver la conflictividad, son algunos de los ingredientes que facilitan la consecución de estrategias y objetivos. En cambio, sí es negativo, constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos empresariales, siendo además un indicador clave para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que integran la empresa: ¿falta motivación?, ¿no podemos retener a los mejores?, ¿la desconfianza?, lo que se conseguirá serán pérdidas gastos, conflictos y demás situaciones que puedan llevar a la empresa a la quiebra. (Gan Busto, 2006)

Un Clima Organizacional deficiente presenta las siguientes consecuencias negativas en el trabajador: (Vélez, 2001)

- Inadaptación
- Alta rotación
- Ausentismo
- Poca innovación
- Baja productividad
- Fraudes y robos
- Sabotajes
- Impuntualidad
- Actitudes laborales negativas

- Conductas indeseables

2.7.3 Características.

Según (Guillén, 2003), las características del Clima Organizacional son muy importantes para realizar el diagnóstico del mismo y este se caracteriza por:

1. Es una configuración particular de variables situacionales.
2. Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
3. Tienen connotación de continuidad no tan permanente como la cultura, y puede cambiar después de una intervención particular.
4. Tiene referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.
5. Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, como cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.
6. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un buen clima trae como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas.
7. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta.
8. Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
9. Es afectado por las diferentes variables estructurales tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc.
10. El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

11. En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca en una nueva configuración.
12. Es un fenómeno lógicamente distinto a la tarea y se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
13. Es un determinante directo del comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas.

2.7.4 Dimensiones del Clima Organizacional.

Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: (Caraveo, 2004)

1. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

2.7.5 Variables que Influyen el Clima Organizacional.

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales. (Caraveo, 2004)

Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. (Caraveo, 2004)

Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. (Caraveo, 2004)

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo: (Caraveo, 2004)

- Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritaritarismo explotador, Sistema II Autoritaritarismo paternalista.
- Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

2.8 Satisfacción Laboral

En la actualidad, no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983).

En primer lugar, existe una serie de definiciones que hace referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. Aquí cabe incluir las siguientes definiciones:

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral (estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas)

Año	Autor	Definiciones
1969	Smith, Kendall y Hulin	Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral.
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
1990	Mueller y McCloskey	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo.
1993	Muchinsky	Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo.
1993	Newstron y Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

Fuente: (M. Chiang, 2010)

Para (Moré, Carmenate y Junco, 2005) la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la

naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Así, el medio laboral está constituido primordialmente por las condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. (Pozo, Morillejo, Hernández y Martos, 2005), realizando una asociación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo a partir de las características del individuo, distinguieron dos tipos de factores que afectan el grado de satisfacción laboral: por un lado, las variables involucradas con las relaciones interpersonales, y, por el otro, los factores de superación. Tales autores concluyen: «Las variables ligadas a las “relaciones interpersonales” (conflictos con superiores o compañeros, apoyo social y reciprocidad) han dado origen a una amplia literatura donde se ha evidenciado su papel en la predicción no sólo de la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados, sino también de los resultados organizacionales y el desempeño individual de los trabajadores». (Abrajan Castro, 2009)

2.8.1 Variables relacionadas con la Satisfacción Laboral.

Factores sociodemográficos como edad, sexo, escolaridad, factores personales como la aptitud, la autoestima y factores externos como el entorno cultural, lugar de trabajo, etc., son variables o determinantes del grado de la satisfacción. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 1999)

Diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada, salud física y psíquica. La insatisfacción laboral se correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés, conductas laborales, etc. Se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y absentismo, rotación y retrasos. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 1999)

Tabla 2. Factores extrínsecos o higiénicos y factores intrínsecos o motivadores

	FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
SATISFACTORES	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal No producen insatisfacción	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal producen insatisfacción
	- Realización exitosa del trabajo. - Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. - Promociones en la empresa, etc.	- Falta de responsabilidad. - Trabajo rutinario y aburrido, etc.	- Status elevado. - Incremento de salario. - Seguridad en el trabajo, etc.	- Malas relaciones interpersonales. - Bajo salario. - Malas condiciones de trabajo, etc.
		INSATISFACTORES		

Fuente: Adaptado de tabla 1, NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

2.9 Encuesta Clima Organizacional

Fue elaborada y aplicada por Diana Marcela Parada Arias, en la empresa Distrimarcas TAT Ltda. en la ciudad de Bogotá y en la Industria Comercial de productos Orgánicos y otras empresas de la Ciudad de Quito.

Esta encuesta consta de 24 preguntas mide 5 dimensiones:

- Liderazgo.

- Participación.
- Reconocimiento.
- Relaciones interpersonales.
- Comunicación.

Obteniendo de ellas una puntuación de: **BAJA, MEDIA O ALTA**

2.10 La escala general de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfacción Scale)

Fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado además recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Su brevedad, el tener las alternativas de respuestas especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto (siempre que tengan un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) y para la que no es preciso administradores de la prueba especialmente cualificados. No es aplicada con fines de lucro.

Esta escala mide 3 dimensiones: Desarrollo de Tarea, Relaciones Sociales, Beneficios y/o Remuneraciones.

Obteniendo de ellas una puntuación de: **BAJA, MEDIA O ALTA.**

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3 Metodología

3.1 Diseño de la Investigación

Cuasi experimental porque tiene como objeto probar la existencia de una relación causal entre dos variables.

3.2 Tipo de Investigación

El proyecto de investigación es de tipo Descriptiva Correlacional ya que buscan especificar las propiedades importantes del grupo que sea sometido a análisis y establecer la relación que existe entre las variables independiente Gestión de riesgos psicosociales y la dependiente Clima organizacional y satisfacción laboral.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población.

La población está constituida por todos los trabajadores de la empresa Arsaico CIA. LTDA es decir, 25 trabajadores.

3.3.2 Muestra.

Por ser un número reducido, no fue necesario la aplicabilidad de una muestra, se trabajó con la totalidad de la población.

3.4 Técnicas de Investigación.

3.4.1 Observación Directa.

Con esta técnica el observador entra en contacto directo con el objeto de estudio y así el investigador puede recolectar información necesaria para realizar una investigación apropiada.

3.4.2 Investigación de Campo.

Según la (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2006), la Investigación de Campo es “el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos,

interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes. Explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas de investigación conocidos”.

3.4.3 La Encuesta.

La encuesta sería el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía, 1998, pág. 120). De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos.

3.5 Hipótesis

Hi: La gestión de factores riesgos psicosociales en el clima organizacional permite determinar la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa ARSAICO CIA. LTDA.

Ho: La gestión de factores riesgos psicosociales en el clima organizacional no permite determinar la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa ARSAICO CIA. LTDA.

3.6 Operacionalización de variables.

Tabla 3: Identificación y definición de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variable Independiente: Gestión de Riesgos Psicosociales.	Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1984, p.12) Por satisfacción laboral se entiende aquel conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta ante su	Identificación de riesgos psicosociales.	Observación Método de medición.	Lista de verificación de riesgos psicosociales del INSH.
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral.	trabajo y los diferentes aspectos del mismo. Si se quiere entender donde se enmarca conceptualmente el constructo satisfacción laboral, se ha de remitir al concepto de actitud. Así básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su	Beneficios y/o remunerativos Relaciones sociales Desarrollo de tarea	Trabajo de campo Escala de satisfacción laboral Entrevista	Cuestionario Preguntas específicas

trabajo. Por consiguiente,
hablar de satisfacción laboral
implica hablar de actitudes.
(Chian, 2010, p.156-157)

(Ivancevich, 2006) señala que
el clima organizacional es “el
estudio del comportamiento,
actitudes y desempeño humano
en un entorno organizacional;
implica basarse en teorías,
métodos y principios extraídos
de disciplinas como la
psicología, sociología y
antropología cultural para
aprender sobre percepciones,
valores, capacidades de
aprendizaje y acciones
individuales mientras se
trabaja en grupos y dentro de
la organización en su conjunto,
así como analizar el efecto del
ambiente externo en la
organización en sus recursos
humanos, misiones, objetivos
y estrategia”.

**Clima
Organizacio
nal**

Liderazgo.	Observación	
Participación.	Trabajo de campo	
Reconocimiento.	Encuesta de clima	
Relaciones interpersonales.	Encuesta de clima organizacion	Cuestionario
Comunicación.	al	

Elaborado por: Autor

3.7 Procedimiento

Tabla 4: Procedimiento para elaboración de tesis.

No.	ACTIVIDAD	TÉCNICA	INSTRUMENTO	RESPONSABLE
1	Análisis preliminar	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Análisis e interpretación • Entrevistas con el Gerente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de trabajadores. 	Jonathan Arrobo
2	Identificación de riesgos psicosociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Análisis e interpretación. • Aplicación de la lista de verificación de riesgos psicosociales del INSHT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de verificación de riesgos psicosociales del INSHT. 	Jonathan Arrobo
3	Aplicación de la encuesta de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de Campo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Clima Organizacional. • Encuesta Satisfacción Laboral. 	Jonathan Arrobo
4	Elaboración del manual de propuestas	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación y bibliografía existente referente a la temática. 	Jonathan Arrobo
5	Capacitación a los trabajados	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas 	Jonathan Arrobo Ing. William Granizo

	sobre Riesgos psicosociales.			
	Aprobación del Manual de propuestas por parte del Gerente	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del Manual. • Entrevista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de Propuestas 	Jonathan Arrobo Ing. Alex Sancho
6	Socialización del manual de propuestas a los trabajadores de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización y adiestramiento en conformidad al Manual de propuestas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diapositivas. • Manual de propuestas 	Jonathan Arrobo Ing. William Granizo
7	Comprobación de las Hipótesis planteadas	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario 	Jonathan Arrobo
8				

Elaborado por: Autor

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4 Resultados y Discusión

4.1 Análisis e interpretación de resultados

4.1.1 Resultados de la Gestión de Riesgos Psicosociales.

A continuación, conoceremos los resultados de la gestión realizada en la empresa Arsaíco Cía. Ltda en los distintos ejes que se trabajó, con sus respectivos resultados, mismos que se encuentran sustentados. Se adjunta el documento donde se aprueba la elaboración del proyecto de investigación por parte de la empresa Arsaíco Cía. Ltda. (Ver Anexo 1, Aprobación del proyecto de investigación)

Tabla 5: Ejes de la Gestión.

Nº	Gestión de Riesgos Psicosociales	Clima Organizacional- Satisfacción Laboral
1	Identificación de riesgos psicosociales	Prevenir y aumentar los
2	Evaluación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, mediante la aplicación de encuestas	niveles de Clima Organizacional y
3	Propuesta de un manual para aumentar las dimensiones identificadas como bajas.	Satisfacción Laboral.

Elaborado por: Autor

4.2 Identificación inicial de Riesgos Psicosociales

4.2.1 Resultados del Diagnóstico Inicial.

Como primer punto se realizó un diagnóstico inicial (Ver Anexo 2, Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” diagnóstico inicial) mediante el cual se pudo determinar los factores de riesgos psicosociales por los cuales la empresa Arsaíco Cía. Ltda se veía afectada. Aplicando el checklist tenemos los resultados siguientes para cada uno de los factores:

Tiempo de trabajo: Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral día a día y a lo largo de la semana. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **ALTO**.

Autonomía: en este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la competencia y aptitud individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **BAJO**.

Carga de trabajo o contenido del trabajo: Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **ALTO**.

Participación y supervisión: Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **BAJO**.

Demandas Psicológicas: Las demandas psicológicas se refieren a las exigencias cognitivas según el esfuerzo intelectual y emocional al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc. Con la metodología del Checklist “Lista

de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **ALTO**.

Interés por el trabajador o compensación: El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **MEDIO**.

Relaciones y apoyo social: El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Con la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT para este factor obtuvimos un nivel de riesgo **BAJO**.

A continuación, tenemos una tabla resumen de los factores de riesgo psicosociales con la metodología para llegar a los niveles de riesgo calculados. Según la metodología del Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” del INSHT usamos la formula siguiente:

$$\text{Nivel de Riesgo} = \frac{\text{Numero de items marcados}}{\text{Total de Items}} \times 100\%$$

Tabla 6: Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Inicial.

Factores de Riesgo Psicosociales	Calculo	Resultado	Nivel de Riesgo
Tiempo de trabajo	$NR = \frac{4}{4} \times 100\%$	100%	ALTO
Autonomía	$NR = \frac{2}{6} \times 100\%$	33.33%	BAJO
Carga de trabajo o	$NR = \frac{3}{4} \times 100\%$	75%	ALTO

contenido del trabajo.			
Participación y supervisión	$NR = \frac{0}{1} \times 100\%$	0%	BAJO
Demandas Psicológicas	$NR = \frac{3}{4} \times 100\%$	75%	ALTO
Interés por el trabajador / compensación.	$NR = \frac{1}{4} \times 100\%$	25%	BAJO
Relaciones y apoyo social.	$NR = \frac{2}{4} \times 100\%$	50%	BAJO
Promedio		51,19%	

Elaborado por: Autor

4.2.2 Resultados de la situación actual.

Luego de todas las actividades de gestión planificadas como fueron las capacitaciones y socializaciones respecto a los riesgos psicosociales, clima organizacional y satisfacción laboral, también con la socialización y adiestramiento sobre el manual de propuestas para aumentar las dimensiones identificadas como bajas que fue aprobado y actualmente se encuentra en uso, se volvió aplicar el checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” para poder constatar en que niveles de riesgos en que se encuentra actualmente la empresa Arsaico Cía. Ltda (Ver Anexo 3, Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” situación actual) mediante obtuvimos los siguientes resultados para cada uno de los factores expresados en la tabla a continuación.

Tabla 7: Identificación de Riesgos Psicosociales. Diagnóstico Actual.

Factores de Riesgo Psicosociales	Calculo	Resultado	Nivel de Riesgo
Tiempo de Trabajo	$NR = \frac{2}{4} \times 100\%$	50%	MEDIO
Autonomía	$NR = \frac{0}{6} \times 100\%$	0%	BAJO
Carga de trabajo o contenido del trabajo.	$NR = \frac{2}{4} \times 100\%$	50%	MEDIO

Participación y Supervisión	$NR = \frac{0}{1} \times 100\%$	0%	BAJO
Demandas Psicológicas	$NR = \frac{2}{4} \times 100\%$	50%	MEDIO
Interés por el trabajador / compensación.	$NR = \frac{0}{4} \times 100\%$	0%	BAJO
Relaciones y apoyo social.	$NR = \frac{1}{4} \times 100\%$	25%	BAJO
Promedio		25%	

Elaborado por: Autor

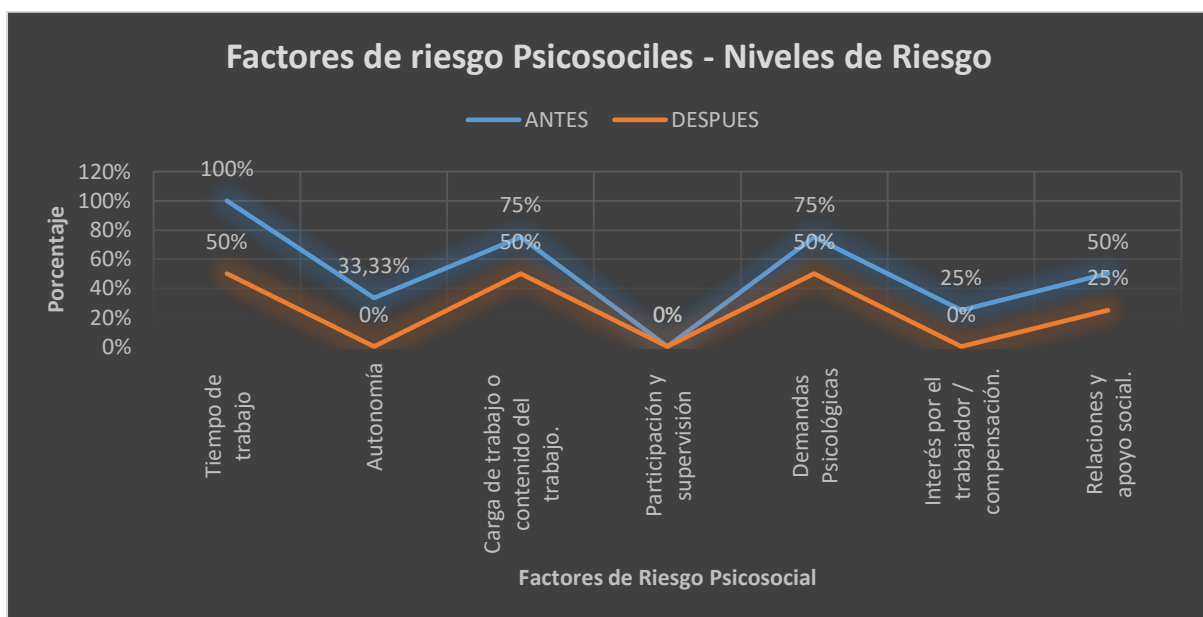


Figura 5: Factores de riesgo Psicosocial - Niveles de Riesgo

Elaborado por: Autor

Interpretación.

Referente a los niveles de riesgos psicosocial, podemos observar en el gráfico la tendencia de la línea azul que representa el escenario existente antes de la gestión en la empresa Arsaico Cía. Ltda, en comparación con la tendencia de la línea anaranjada que nos muestra claramente que después de las actividades de gestión los niveles de los factores riesgo se redujeron de manera significativa.

4.3 Evaluación de Clima Organizacional

Como parte primordial en el proyecto de investigación se evaluó el clima organizacional mediante una encuesta (Ver Anexo 4, Encuesta de Clima Organizacional).

Se usó el programa IBM SPSS Statistics para el procesamiento de los datos recogidos mediante la Encuesta (Ver Anexo 6, Procesamiento de datos).

4.3.1 Aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional.

Para tener un diagnóstico aplicamos la encuesta a los 25 trabajadores, evaluando así el Clima organizacional en la empresa Arsaico Cía. Ltda. (Ver Anexo 5, Evidencia de encuestar a los trabajadores).

Cuando realizamos el diagnóstico de riesgos psicosociales (Ver Anexo 2) aprovechamos para para realizar la siguiente pregunta cerrada con opciones de respuesta Si y No:

- ¿En la empresa Arsaico Cía. Ltda se ha usado Encuestas para evaluar el estado del Clima organizacional y Satisfacción Laboral?

Como resultados para la interrogante obtuvimos que No se había usado Encuestas para evaluar el estado del Clima organizacional y Satisfacción Laboral. Por lo que debemos tener en cuenta que antes que se realice el trabajo de investigación jamás se había aplicado Encuestas evaluar el estado del Clima organizacional en la empresa Arsaico Cía. Ltda por lo cual tendríamos un porcentaje de aplicación del Instrumento del 0%.

A continuación, tenemos una tabla resumen.

Tabla 8: Aplicación de Encuesta Clima organizacional y Satisfacción laboral

Encuesta Clima Organizacional y Satisfacción laboral	Porcentaje
Encuesta	0%
Promedio	0%

Elaborado por: Autor

4.3.1.1 Dimensión Liderazgo.

Esta dimensión se encuentra conformado por 4 preguntas de la encuesta, los cuales son los siguientes:

- La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio.
- Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.
- Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.
- Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 7, Tabulación de las 4 preguntas– Liderazgo) y los resultados son los siguientes:

Tabla 9: Resultados de Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	16	64,0	64,0	64,0
	ALTO	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

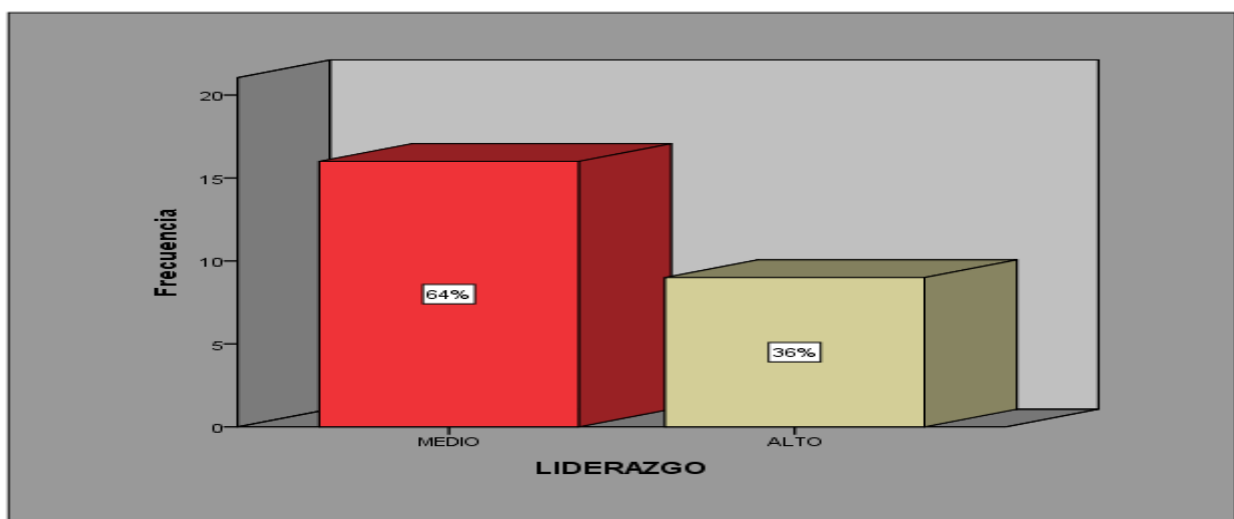


Figura 6: Liderazgo

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

El liderazgo definido como la capacidad de influir sobre las personas es percibido por los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda en los siguientes niveles Medio en 64%, Alto en 36% por lo cual consideramos que se encuentra en un nivel aceptable ya que está en un nivel Medio- Alto.

4.3.1.2 Dimensión Participación.

Esta dimensión se encuentra conformado por 5 preguntas de la encuesta, los cuales son los siguientes:

- Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo.
- Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.
- Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo.
- Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.
- Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 8, Tabulación de las 5 preguntas– Participación) y los resultados son los siguientes:

Tabla 10: Resultados de Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	56,0	56,0	56,0
	MEDIO	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

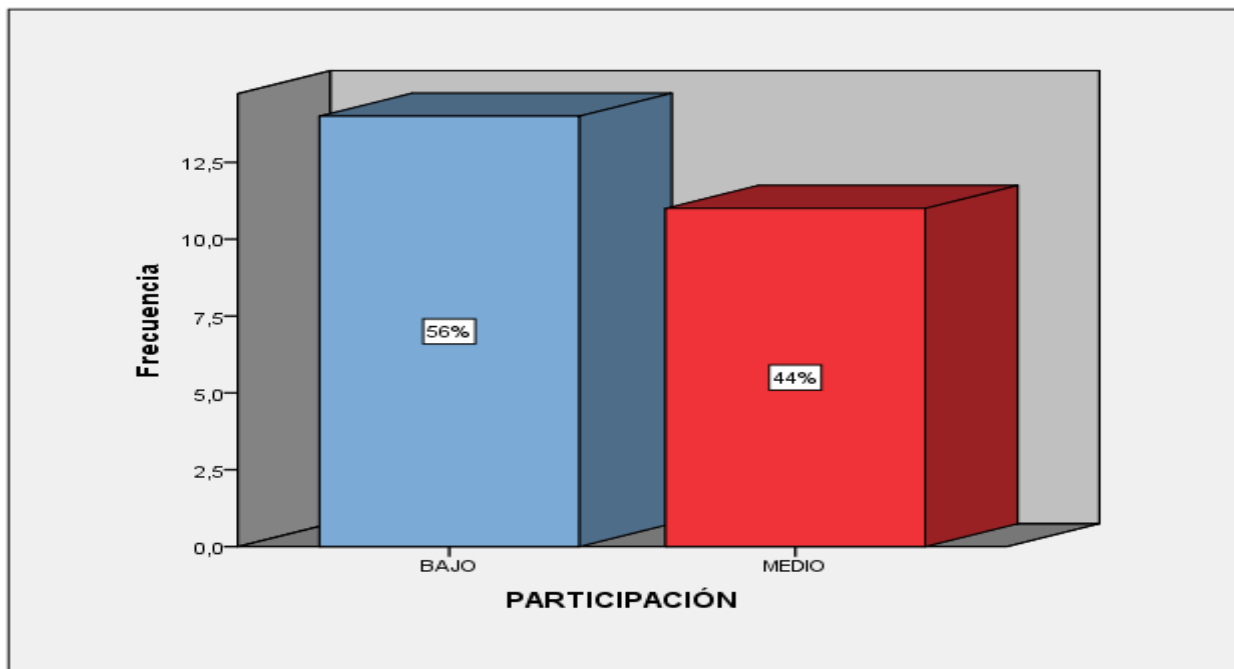


Figura 7: Participación

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

La participación es percibida por los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda en los siguientes niveles: Bajo en 56%, Medio en 44% por lo cual consideramos que se encuentra en un nivel Medio-Bajo, siendo esto una llamada de atención para desarrollar programas integrales de vinculación y participación en todo el personal.

4.3.1.3 Dimensión Reconocimiento.

Esta dimensión se encuentra conformada por 4 preguntas de la encuesta, las cuales son las siguientes:

- Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores.
- Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.
- Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.
- El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y aprendizaje.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 9, Tabulación de las 4 preguntas– Reconocimiento) y los resultados son los siguientes:

Tabla 11: Resultados de Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	48,0	48,0	48,0
	MEDIO	12	48,0	48,0	96,0
	ALTO	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

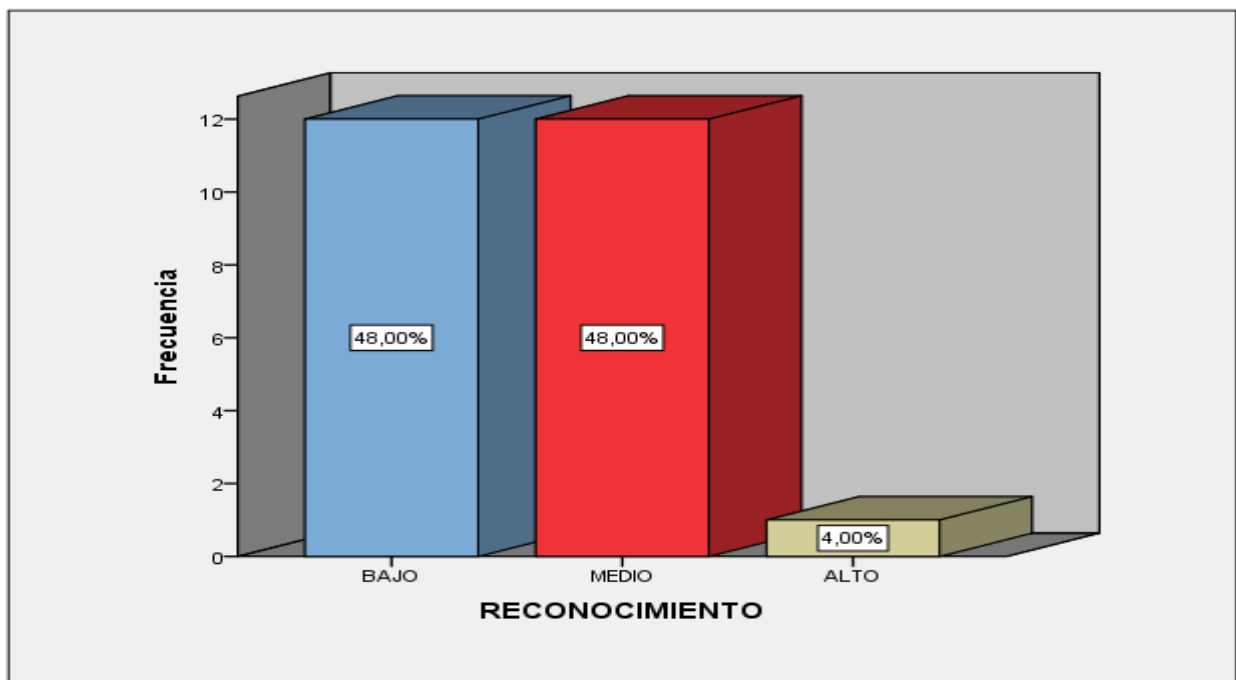


Figura 8: Reconocimiento

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

El reconocimiento que perciben los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda está en los siguientes niveles Bajo 48%, Medio en 48% y Alto en 4%, por lo cual consideramos que se encuentra en

un nivel Medio-Bajo, siendo esto una llamada de atención para la empresa ya que esta dimensión genera un gran impacto en el entusiasmo de los empleados al hacer su trabajo.

4.3.1.4 Dimensión Relaciones interpersonales.

Esta dimensión se encuentra conformado por 5 preguntas de la encuesta, los cuales son los siguientes:

- Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo.
- Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo.
- Existe colaboración entre los empleados de la empresa.
- En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.
- La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 10, Tabulación de las 5 preguntas– Relaciones Interpersonales) y los resultados son los siguientes:

Tabla 12: Resultados Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	80,0	80,0	80,0
	MEDIO	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

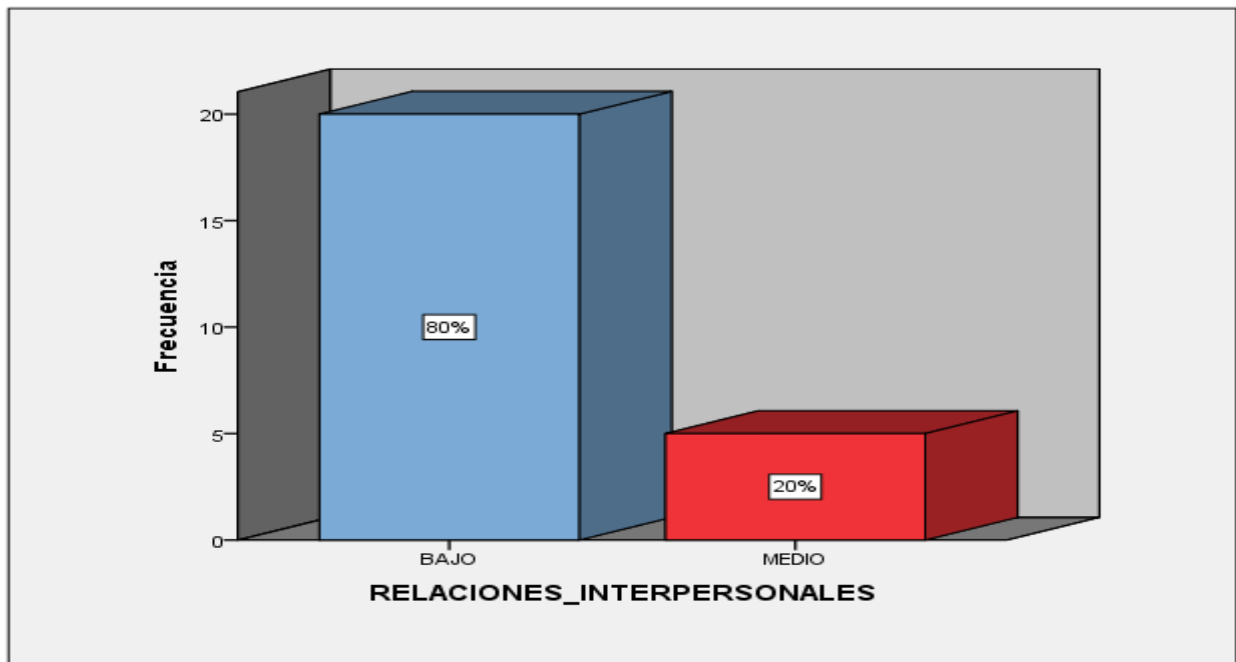


Figura 9: Relaciones Interpersonales

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

Las Relaciones interpersonales que se percibe dentro de los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda está en los siguientes niveles Bajo en 80%, Medio en 20% por lo cual consideramos que al predominar un nivel Bajo, esta dimensión es la que requiriere atención inmediata por cuanto la actividad que realizan es simultánea, es un proceso de siembre cosecha y empaque de productos orgánicos, siendo esto una llamada de atención para desarrollar programas integrales de vinculación y participación en todo el personal

4.3.1.5 Dimensión Comunicación.

Esta dimensión se encuentra conformado por 6 preguntas de la encuesta, los cuales son los siguientes:

- Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma.
- La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente.

- Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.
- Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas.
- Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.
- La información de interés es comunicada oportunamente.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 11, Tabulación de las 6 preguntas– Comunicación) y los resultados son los siguientes:

Tabla 13: Resultados Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	25	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

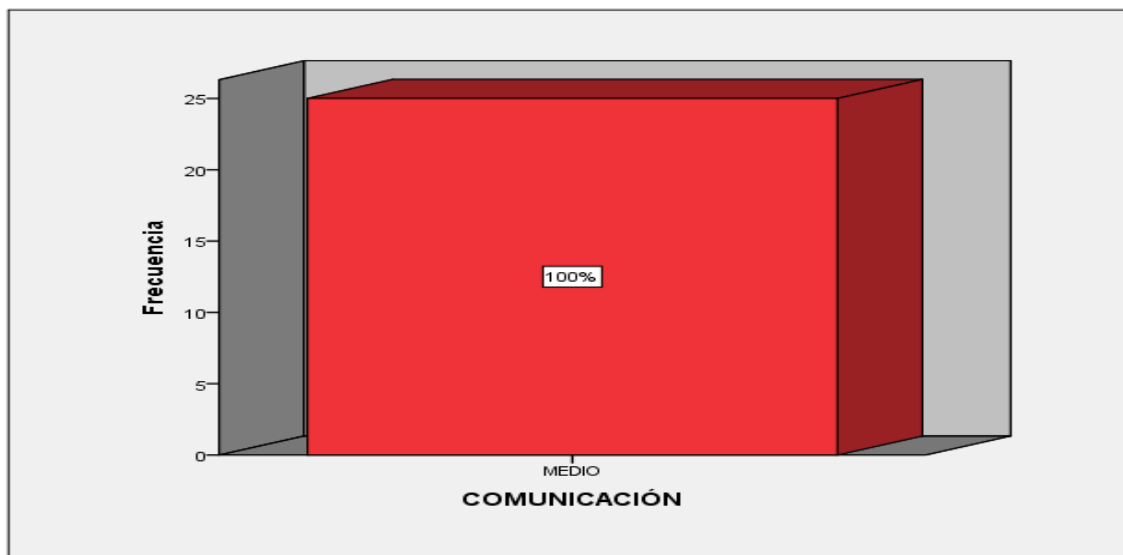


Figura 10: Comunicación

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

La comunicación es percibida por los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda en los siguientes niveles Medio en 100%, por lo cual consideramos que la comunicación es aceptable y podemos

sostenerlo, sin dejar de lado la oportunidad de elevarlo tomando medidas de acción necesarias para elevar el nivel de comunicación en la empresa.

4.4 Evaluación de Satisfacción Laboral

Como parte primordial en el proyecto de investigación se evaluó la satisfacción laboral mediante la Escala General de satisfacción laboral. (Ver Anexo 12, Escala General de Satisfacción Laboral).

Se usó el programa IBM SPSS Statistics para el procesamiento de los datos recogidos mediante la Escala General de Satisfacción Laboral (Ver Anexo 6, Procesamiento de datos).

4.4.1 Aplicación de la Escala General de Satisfacción Laboral.

Para tener un diagnóstico aplicamos la Escala General de Satisfacción Laboral a los 25 trabajadores, evaluando así la Satisfacción Laboral en la empresa Arsaico Cía. Ltda. (Ver Anexo 5, Evidencia de encuestar a los trabajadores).

4.4.1.1 Dimensión Desarrollo de Tarea.

Esta dimensión se encuentra conformado por 5 preguntas de la encuesta, los cuales son los siguientes:

- Condiciones físicas del trabajo.
- Libertad para elegir tu propio método de trabajo.
- Responsabilidad que se ha asignado.
- La posibilidad de utilizar tus capacidades.
- Variedad de tareas que realizas.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 13, Tabulación de las 5 preguntas– Desarrollo de Tarea) y los resultados son los siguientes:

Tabla 14: Resultados Desarrollo de Tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	4,0	4,0	4,0
	MEDIO	20	80,0	80,0	84,0
	ALTO	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

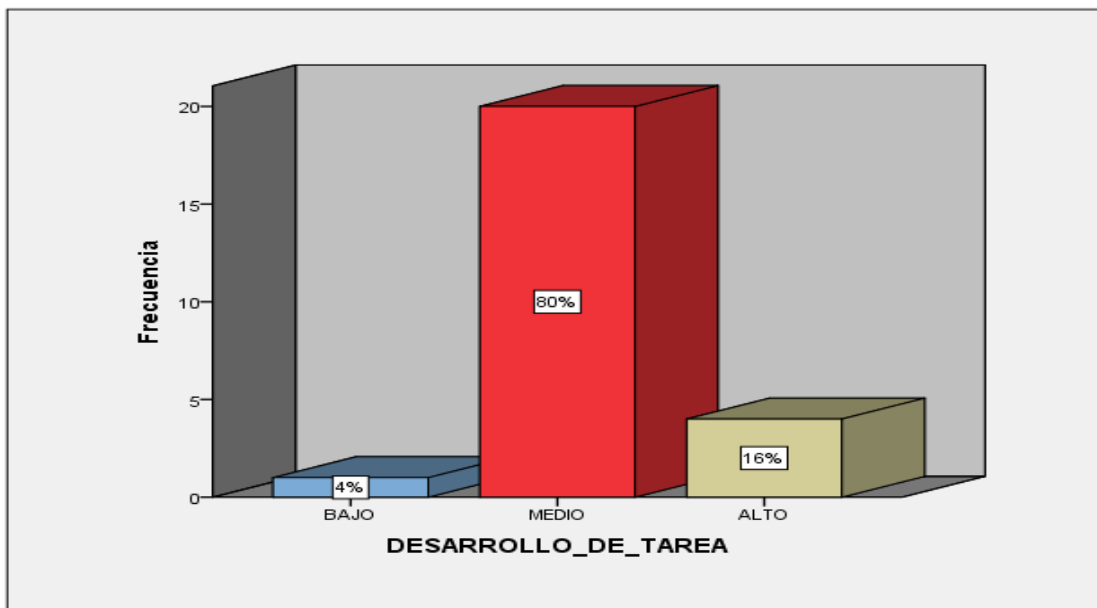


Figura 11: Desarrollo de Tarea

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

El Desarrollo de tarea es percibida por los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda en los siguientes niveles Bajo en 4%, Medio en 80% y Alto en 16%, por lo cual consideramos que al estar esta dimensión en un nivel Medio-Alto es aceptable esto nos permite darnos cuenta que cada uno de los trabajadores se siente a gusto con las funciones que realizan elevando la satisfacción y por ende la productividad en la empresa.

4.4.1.2 Dimensión Relaciones Sociales.

Esta dimensión se encuentra conformado por 5 preguntas de la encuesta, los cuales son los siguientes:

- Tus compañeros de trabajo.
- Tu superior inmediato.
- Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa.
- Modo en el que tu empresa está gestionada.
- La atención que se presta a las sugerencias que tú haces.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 14, Tabulación de las 5 preguntas– Relaciones Sociales) y los resultados son los siguientes:

Tabla 15. Resultados Relaciones Sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	64,0	64,0	64,0
	MEDIO	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

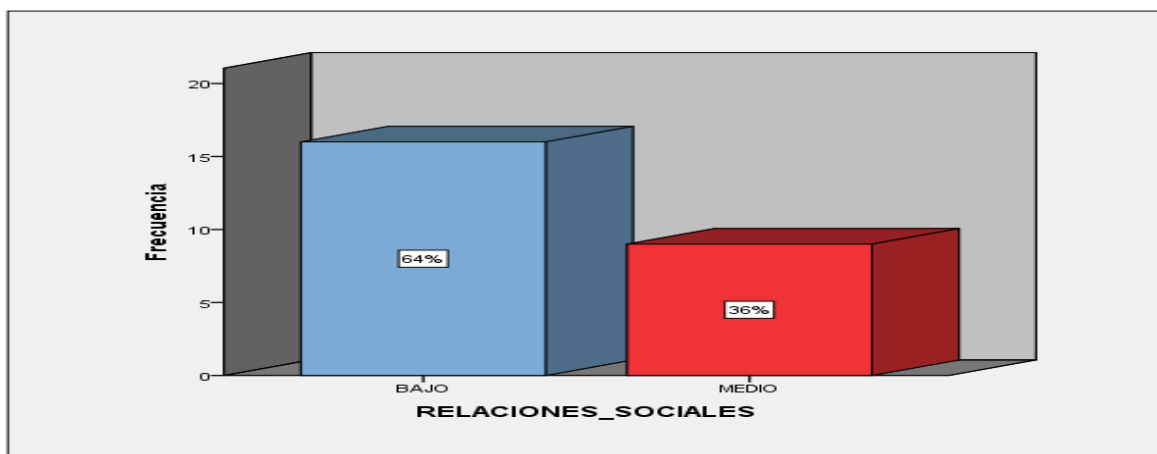


Figura 12. Relaciones Sociales.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

Las Relaciones sociales que se percibe dentro de los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda está en los siguientes niveles Bajo en 64%, Medio en 36% por lo cual consideramos que al predominar un nivel Bajo, esta dimensión es la que requiriere atención inmediata tomando acciones aplicadas que estimulan el compromiso y la cohesión de los miembros de la empresa.

4.4.1.3 Dimensión Beneficios y/o Remuneraciones.

Esta dimensión se encuentra conformado por 5 preguntas de la encuesta, los cuales son los siguientes:

- Reconocimiento que tienes por el trabajo bien hecho.
- Tu salario.
- Posibilidades de promocionar.
- Horario de trabajo.
- Estabilidad en el empleo.

Mismos que se aplicaron a los 25 trabajadores (Ver Anexo 15, Tabulación de las 5 preguntas– Beneficios y/o Remuneraciones) y los resultados son los siguientes:

Tabla 16. Beneficios y/o Remuneraciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	56,0	56,0	56,0
	MEDIO	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

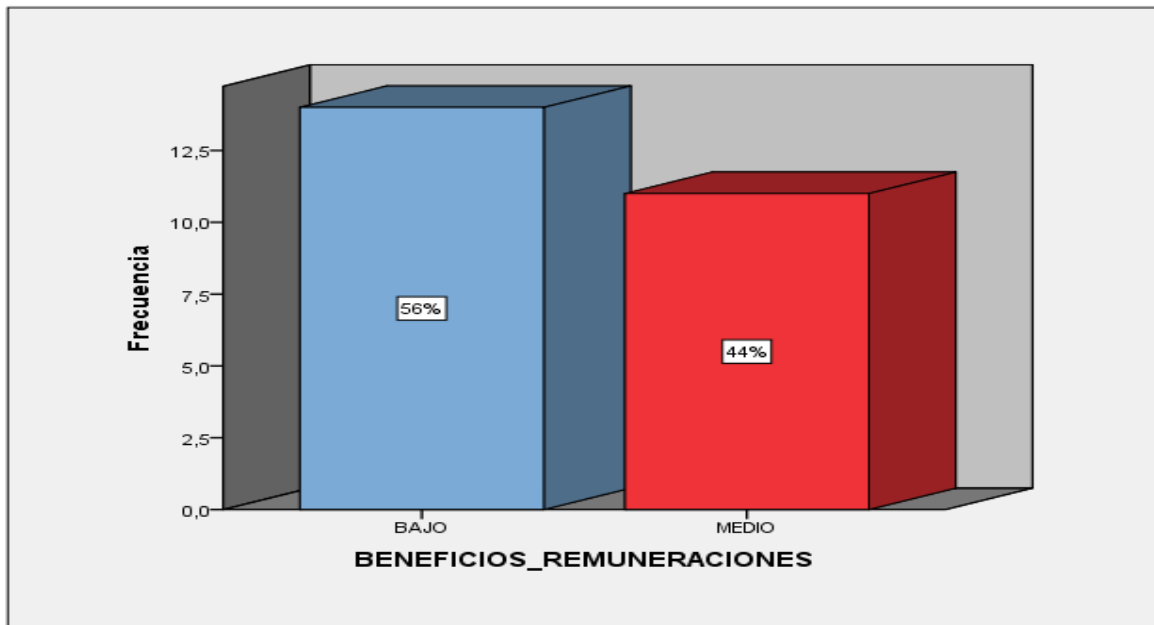


Figura 13. Beneficios y/o Remuneraciones.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Interpretación:

En cuanto a Beneficio y/o Remuneraciones de los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda está en los siguientes niveles Bajo en 56%, Medio en 44%, por lo cual se considera que al estar más de mitad de los trabajadores inconformes en esta dimensión requiere una gran atención por parte de la empresa, por lo que se debe que tomar acciones para conocer el porqué de este resultado para evitar molestias en los trabajadores.

4.5 Comprobación de la hipótesis

A continuación, veremos el total de la gestión de riesgos psicosociales para determinar la satisfacción laboral por lo que a criterio del investigador se decidió, que cada uno de los ejes de la gestión realizada para aumentar los niveles de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. tenga un valor ponderado a 33.33%, teniendo así con la sumatoria de los cuatro ejes de gestión un total del 100%. De tal forma que se aceptara o se rechazara las hipótesis planteadas (Hipótesis Nula e Hipótesis Alternativa).

Tabla 17. Total de la Gestión de Riesgos Psicosociales.

Ejes de Gestión	Indicadores	Antes de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Ponderado al 33.33%	Después de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Ponderado al 33.33%
Identificación de riesgos psicosociales	Niveles de Riesgo	51,19%	16,26%	25%	25%
Evaluación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, mediante la aplicación de encuestas	Porcentaje de aplicación	0%	0%	100%	33,33%
Propuesta de un manual para aumentar las dimensiones identificadas como bajas.	Número de actividades	0%	0%	100%	33,33%
Total de la existencia de gestión de riesgos psicosociales			16.26%		91,66%

Elaborado por: Autor

Respecto a los valores ponderados al 33.33% correspondientes a la Identificación de Riesgos Psicosociales del antes y después de la gestión fueron obtenidos mediante una relación matemática que arrojará el porcentaje real de Identificación de Riesgos Psicosociales ponderado

al 33.33%, el mismo que fue escogido a criterio del investigador, a continuación, detallamos la forma en se obtuvieron los valores.

Tabla 18. Valores de la identificación de Riesgos Psicosociales del antes y después de la gestión ponderados al 33.33%

		Antes de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Ponderado al 33.33%	Después de la Gestión de Riesgos Psicosociales	Ponderado al 33.33%
Identificación de riesgos psicosociales			$100 - 51.19\% =$		$100 - 25\% = 75\%$
			48,81%		
	51.19%	Usamos una regla de tres.		25%	Usamos una regla de tres.
			$\frac{48,81 \times 33.33}{100} = 16.26\%$		$\frac{75 \times 33.33}{100} = 25\%$

Elaborado por: Autor

Respecto a la evaluación de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, mediante encuestas tenemos un porcentaje de cumplimiento del 100% por lo que si se aplicó.

Respecto a la propuesta de un manual para aumentar las dimensiones identificadas como bajas tenemos un porcentaje de cumplimiento de 100% por lo que la empresa Arsaico Cía. Ltda fue proveído del mismo. Dicho manual además consta con actividades grupales y pausas activas. También fue aprobado por el Gerente de la empresa y hoy por hoy se encuentra en uso por los trabajadores de la institución.

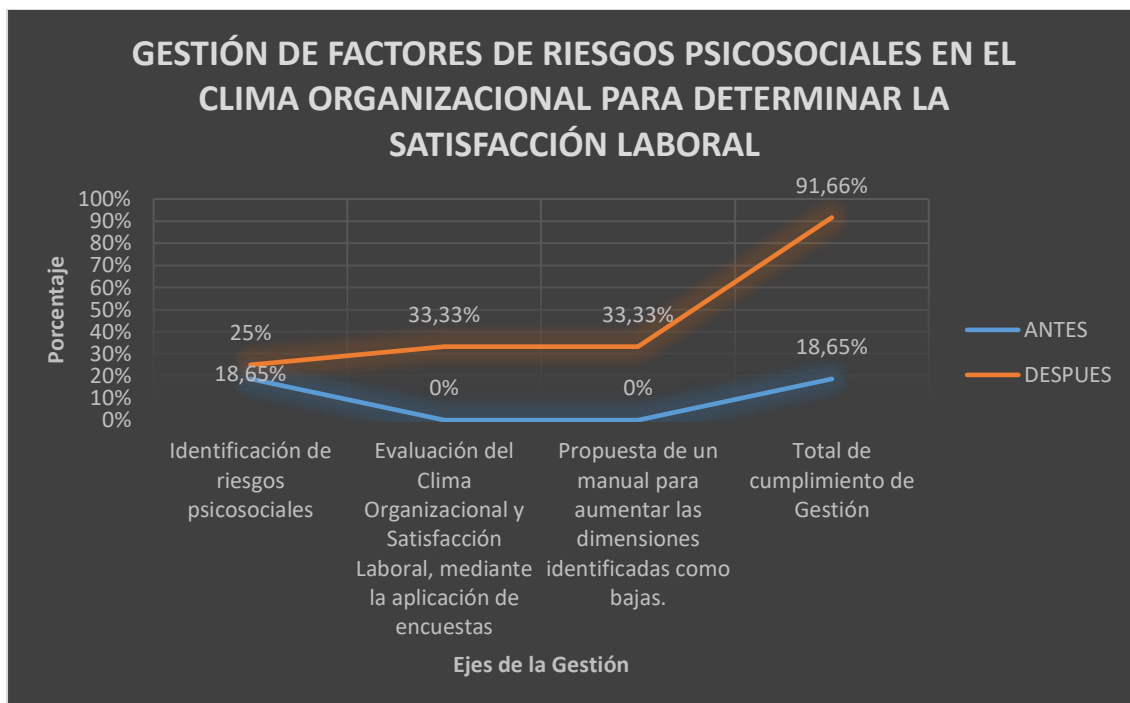


Figura 14: Gestión realizada para aumentar las dimensiones de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Elaborado por: Autor

Según el total obtenido de 91,66% se acepta la hipótesis Hi (H. Alternativa) la misma que afirma que la gestión de riesgos psicosociales dentro del clima organizacional determina la satisfacción laboral en los trabajadores de Arsaico Cía. Ltda con un valor mayor a $\geq 70\%$ el cual testifica que es una gestión aceptable y se rechaza la Ho (H. Nula).

4.6 Prueba de Hipótesis

4.6.1 Chi Cuadrado.

El cálculo del Chi-cuadrado nos permitirá saber si la Gestión de Riesgos Psicosociales es un factor determinante para los ejes de aumento de dimensiones del Clima organizacional y Satisfacción laboral.

4.6.2 Construcción de la Tabla de Contingencia.

Nuestra tabla de contingencia es de doble entrada, donde en cada casilla figurará los datos obtenidos mediante una encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.

Para realizar la comprobación de la hipótesis se realizó una encuesta clave a los 25 trabajadores (Ver Anexo 16, Modelo de encuesta para comprobación de hipótesis) para analizar fruto de este proyecto de investigación. Las preguntas fueron las siguientes:

- ¿Cómo califica la identificación de riesgos psicosociales en la empresa Arsaico Cía. Ltda?
- ¿Qué impacto tuvo la evaluación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, mediante la aplicación de encuestas en la empresa Arsaico Cía Ltda?
- ¿Cómo considera el Manual de Propuesta para aumentar las dimensiones identificadas como bajas proporcionado a la empresa Arsaico Cía Ltda?

La tabulación de las encuestas se encuentra en anexos (Ver Anexo 17, tabulación de las encuestas para comprobar hipótesis). Las frecuencias observadas nos sirvieron para la construcción de nuestra tabla de contingencia.

Tabla 19. Tabla de Contingencia

		Aumento de índices de Clima organizacional y Satisfacción Laboral				TOTAL
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Gestión de Riesgos Psicosociales	Pregunta 1	1	3	6	15	25
	Pregunta 2	0	0	0	25	25
	Pregunta 3	2	0	7	16	25
	TOTAL	3	3	13	56	75

Elaborado por: Autor

La tabla de contingencia se encuentra definida por el número de atributos o variables que se analizan conjuntamente y el número de modalidades o niveles de los mismos.

Los datos propuestos en la tabla de contingencia, tiene dos atributos (preguntas sobre la gestión de riesgos psicosociales y niveles de aumento).

4.6.3 Procedimiento.

Vamos a trabajar con un margen de error igual a 0,05.

4.6.3.1 *Calculo de frecuencias teóricas.*

Tabla 20. Frecuencias teóricas

Frecuencia observada	Calculo	Frecuencia teórica
1	$\frac{3 \times 25}{75} = 1$	1
0	$\frac{3 \times 25}{75} = 1$	1
2	$\frac{3 \times 25}{75} = 1$	1
3	$\frac{3 \times 25}{75} = 1$	1
0	$\frac{3 \times 25}{75} = 1$	1
0	$\frac{3 \times 25}{75} = 1$	1
6	$\frac{13 \times 25}{75} = 4.33$	4,33
0	$\frac{13 \times 25}{75} = 4.33$	4,33
7	$\frac{13 \times 25}{75} = 4.33$	4,33
15	$\frac{56 \times 25}{75} = 18.66$	18,66
25	$\frac{56 \times 25}{75} = 18.66$	18,66
16	$\frac{56 \times 25}{75} = 18.66$	18,66

Elaborado por: Autor

4.6.3.2 *Calculo de grados de libertad (v).*

Ecuación 1. Grados de Libertad.

$$v = (\text{Cantidad de filas} - 1) * (\text{Cantidad de columnas} - 1)$$

Desarrollando la formula tenemos:

$$v = (3 - 1) * (4 - 1) = 6$$

Tenemos 6 grados de libertad.

4.6.3.3 *Calculo Chi-cuadrado.*

Usamos la siguiente formula:

Ecuación 2. Chi Cuadrado.

$$x^2 = \sum \frac{(frecuencia\ observada - frecuencia\ teorica)^2}{frecuencia\ teorica}$$

Desarrollo de la fórmula:

$$\begin{aligned} x^2 = & \frac{(1 - 1)^2}{1} + \frac{(0 - 1)^2}{1} + \frac{(2 - 1)^2}{1} + \frac{(3 - 1)^2}{1} + \frac{(0 - 1)^2}{1} + \frac{(0 - 1)^2}{1} + \frac{(6 - 4,33)^2}{4,33} \\ & + \frac{(0 - 4,33)^2}{4,33} + \frac{(7 - 4,33)^2}{4,33} + \frac{(15 - 18,86)^2}{18,86} + \frac{(25 - 18,86)^2}{18,86} \\ & + \frac{(16 - 18,86)^2}{18,86} = 17,87 \end{aligned}$$

Tabla 21. Chi Cuadrado

Frecuencia observada	Frecuencia teórica	x^2
1	1	0
0	1	1
2	1	1
3	1	4
0	1	1
0	1	1
6	4,33	0,64
0	4,33	4,33
7	4,33	1,65
15	18,66	0,72
25	18,66	2,15
16	18,66	0,38
Chi Cuadrado		17,87

Elaborado por: Autor

Obtenemos un valor de 17,87 con el que ingresamos en la tabla de distribución de x^2

Aquí podemos ver la tabla de la distribución de Chi Cuadrado con el valor seleccionado x_{tabla}^2 .

Tabla 22: Distribución de Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8797	6,2514	5,3170	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2991	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420

En el siguiente grafico podemos observar la comprobación de la hipótesis de forma detallada.



Figura 15: Grafica Chi Cuadrado

Elaborado por: Autor

4.6.4 Decisión.

El valor calculado de Chi Cuadrado es de $x_{calculado}^2=17,87 >$ al valor de tablas de distribución de Chi Cuadrado $x_{tabla}^2=12,59$, con grado de libertad, $v=6$ y margen de error= 0,05 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto se acepta la hipótesis alternativa, es decir;

Hi: La gestión de factores riesgos psicosociales en el clima organizacional permite determinar la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa ARSAICO CIA. LTDA.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Se identificó inicialmente los factores psicosociales con la aplicación del checklist “Lista de identificación de riesgos” del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT que contempla los siguientes factores; tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo o contenido del trabajo, participación y supervisión, demandas psicológicas, interés por el trabajador / compensación, relaciones y apoyo social. El mismo arrojó que la empresa Arsaico Cía. Ltda tenía en el diagnóstico inicial un nivel medio de riesgo igual a 51,19% y actualmente se encuentra en un nivel de 25% referente a los factores ya nombrados.

Una vez aplicados los test tanto de Clima organizacional como de Satisfacción laboral y estos datos al ser procesados con ayuda del Programa IBM SPSS Statistics, podemos determinar que dentro de las dimensiones de Clima organizacional encontramos tres de ellas que deben ser fortalecidas las cuales son; Participación con un nivel Bajo de 56%, Medio 44%, Reconocimiento con un nivel Bajo de 48%, Medio 48%, Alto 4%, Relaciones interpersonales con un nivel Bajo de 80%, Medio 20%, en las cuales está predominando un nivel Bajo y estas a su vez afectan de manera considerable a las dimensiones de Satisfacción laboral tal el caso que dos de las tres dimensiones evaluadas aquí prevalece un nivel Bajo las cuales son Relaciones sociales con nivel Bajo de 64% y Beneficios y/o Remuneraciones con un nivel Bajo de 56%, afectando así a la satisfacción laboral de los trabajadores.

Dentro de la gestión realizada se implementó a la empresa Arsaico Cía. Ltda de un Manual de Propuestas de gestión el cual fue aprobado por el Gerente de la empresa y se encuentra actualmente siendo utilizado, este manual tiene la finalidad de aumentar las dimensiones antes

identificadas con ello mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda aplicar el checklist de identificación de factores psicosociales de riesgo por lo menos una vez al año para un seguimiento constate a estos factores y poder aplicar medias de prevención innovadoras conforme la situación laboral de la empresa Arsaico Cía. Ltda vaya cambiando en el transcurso del tiempo.

Se sugiere aplicar una vez al año las encuestas de Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Arsaico Cía. Ltda, de esta manera se logrará un monitoreo eficiente y darles el seguimiento correspondiente a los niveles ya identificados y de esta forma seguirlos mejorando.

Se recomienda seguir y monitorear la aplicación del Manual de Propuestas e implementar más estrategias con las cuales mejorar el Clima organizacional y Satisfacción laboral, ya que si deja de utilizar los afectados serán los trabajadores, así como también la empresa al generar inconformidad en los empleados.

Por todo lo anterior mencionado es necesario dar seguimiento a los riesgos psicosociales y profundizar la gestión respecto a los mismos ya que como en toda institución o empresa el contexto laboral es cambiante.

CAPITULO VI: PROPUESTA

6 Propuesta

6.1 Tema

Propuesta de Gestión para aumentar el nivel en las dimensiones del Clima organizacional y Satisfacción laboral.

6.2 Justificación

En función a los resultados obtenidos del estudio realizado, se procedió a realizar este manual de propuestas de gestión para que la empresa Arsaico Cía. Ltda pueda implementar con la finalidad de aumentar las dimensiones de relaciones interpersonales, reconocimiento y participación los cuales podrán generar una mayor productividad de los trabajadores al ellos poder sentirse respaldados y sentirse parte fundamental de la empresa.

6.3 Objetivos

6.3.1 General

Proponer un manual de gestión para aumentar el nivel en las dimensiones del Clima organizacional y Satisfacción laboral.

6.3.2 Específicos

- Elaborar procedimientos para la realización de pausas activas y actividades grupales.
- Socializar el manual de propuestas para aumentar el nivel de las dimensiones del Clima organizacional y Satisfacción laboral tanto al Gerente como a los trabajadores de la empresa.

6.4 Estructura del manual de propuestas

Tabla 23. Estructura del manual de gestión de propuestas

Dimensiones	Propuestas
<ul style="list-style-type: none">• Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none">• Juegos tradicionales• Deportes

-
- Reconocimiento
 - Participación
 - Festejo de cumpleaños
 - Charlas
 - Pausas Activas
-

Elaborado por: Autor

6.5 Costos de Implementación

6.5.1 Actividades Grupales

Tabla 24. Costo de cumpleaños

CUMPLEAÑOS		
Cantidad	Cosas que comprar	Precio
2	Pastel	15
	Snacks	Chitos 1 Papas Fritas 1
2	Gaseosas	4
		Pollo 10
		Arroz 2,5
25	Comida	Cebolla 0,5 Alverja 1 Zanahoria 0,5
25	Platos grandes	2
25	Platos pequeños	1
25	Vasos	0,5
1	Servilletas	0,3
	1hora de tiempo	3,7
	TOTAL	43

Elaborado por: Autor

Tabla 25. Costo implementación juegos.

JUEGOS		
Cantidad	Cosas que comprar	Precio
5	Sacos	1,25
5	Pelotas de pin pon	0,5
5	Globos	0,25
25	Medallas	25
1	Trofeo	4
	TOTAL	31

Elaborado por: Autor

Tabla 26. Costo implementación pausas activas.

Trabajadores	Salario	Días Trabajados	Hora de trabajo	Minutos
5	800	20	8	60
20	394	20	8	60
		Salario Diario 29,85	Salario por hora 3,7	Salario por minuto 0,06
		Costo de Pausa Activa por minuto 1,55	Costo por la Actividad (10min) 15,55	Costo por la Actividad (mensual) 310,94

Elaborado por: Autor

Ver Anexo 21 (Manual de propuestas de gestión para aumentar el nivel de las dimensiones del Clima organizacional y Satisfacción laboral).

CAPITULO VII: BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

7 Bibliografía y Anexos

7.1 Bibliografía

Abrajan Castro, M. G. (2009). *Enseñanza e Investigación en Psicología*. (C. N. A.C., Ed.)
Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Álvarez, G. (1992). *El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional,.

Alves, J. (2000). *Liderazgo y Clima Organizacional*. DSpace software . Obtenido de
<http://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v9n1-2/19885636v9n1-2p123.pdf>

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México.

Buendía. (1998).

Cabezas, E. (2015). Riobamba.

Caraveo, M. d. (2004). *CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*.
Obtenido de
https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

Chian, M. y. (2010, p.156-157). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.

Constitución de la República del Ecuador. (2008, p.175). *Sección Tercera: Formas de trabajo y su retribución*. Monte Cristi: Asamblea Nacional.

Dario, R. (s.f.).

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004, p.8).
CAPÍTULO III Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo-
Obligaciones de los Empleadores. Guayaquil.

Estrada, J. G. (2009). *Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity*. Habana: SciELO - Scientific Electronic Library Online.

Gan Busto, J. T. (2006). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. Días Santos. Obtenido de
<https://books.google.com.ec/books?id=wIExjlBo8QMC&pg=PA276&dq=mal+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-pIumjMbjAhVImlkKHRqGAZoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=mal%20clima%20organizacional&f=false>

García, D. R. (2013, p.21). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del Trabajo* (Vol. O). [Place of publication not identified]: Editorial Club Universitario.

- Guillén, M. d. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Días de Santos, S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=Kpw9ao_HqVIC&pg=PA70&dq=caracteristicas+del+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiIobyAlcbjAhWBr1kKHc4ED8EQ6AEIKDAA#v=onepage&q=caracteristicas%20del%20clima%20organizacional&f=false
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Nueva York : Libra Publishers. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099#bib0060>
- INSST. (2003). *Portal de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- K. Lewin, R. L. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created «social climates»*.
- M. Chiang, M. S. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas (Biblioteca Comillas: Economía N°2).
- Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de 9 de 2013). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio de trabajo. (11 de Mayo de 2017). *Ministerio de trabajo*. Obtenido de <http://sut.trabajo.gob.ec/mrl/publico/archivoFrm.xhtml#no-back-button>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. (J. P. Bilbao, Ed.) Obtenido de https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Moré, Carmenate y Junco. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología*. México: McGraw-Hill.
- OIT/OMS. (1984). *Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunion*. Ginebra.
- Pérez, D. A. (2007). *Organizational climate in the change management for the development of the organization*. SciELO - Scientific Electronic Library Online.
- Pozo, Morillejo, Hernández y Martos. (2005). *Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública*. México.
- Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*.
- Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2005, p.21). Capítulo 1 Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima.
- Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. UOC, Manel Andrew.

- Rodriguez. (2002). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Medellín, Colombia.
- Roobins. (2001).
- Seguro General De Riesgos de Trabajo. (2017, p.4,14). Resolución C.D 513.
- Stinger, L. y. (s.f.).
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006).
- Vascones, S. (2018). Riobamba.
- Vélez, C. (2001). *MF1789_3 - Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. 5.1 ELEARNING S.L.
- Yaguachi, S. (2017). Riobamba.

7.2 Anexos

Anexo 1. Aprobación del proyecto de investigación por parte de la Empresa.



Empresa de producción y comercialización hortofrutícola

Riobamba 16 de abril del 2019

Ms.

Fabian Silva

DIRECTOR DE LA CARRERA DE INGENIERIA INDUSTRIAL UNACH

Presente

De nuestra consideración

Reciba un cordial y atento saludo, a la vez deseándole el mejor de los éxitos en sus funciones.

El motivo de la presente es para darle a conocer que la Gerencia de la Empresa Arsaico Cia. Ltda. del Cantón Chambo, aprueba la elaboración del tema de Tesis del señor **ARROBO MORENO JONATHAN ALEXANDER** con cedula de identidad N° **220008187-1**, con el tema: **“GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL.”**; el mismo que servirá de aporte para continuar con el trabajo que la Empresa se encuentra realizando según la normativa y legislación vigente.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo de nuestra parte

Atentamente



Alex Sancho Herdóiza
Gerente General
Arsaico Cia. Ltda.

Dirección: Km 2 ½ vía a Chambo Quimiag
www.arsaico.ec
info@arsaico.ec
0994836771- 033022980
Chimborazo- Ecuador

Anexo 2. Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Diagnóstico Inicial.

Lista de Identificación de Riesgos Psicosociales

DATOS RELATIVOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Nombre:	Arsaíco Cia. Ltda.
Actividad a la que se dedica:	Producir alimentos mineralizados de manera natural
Numero de unidades o departamentos:	Tres
Total de Trabajadores:	25

Método para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial

Procedimiento:

1. Compruebe si se dan algunas de las situaciones incluidas en cada uno de los apartados.
2. Un solo ítem marcado en cualquiera de los apartados indicaría una posible situación de riesgo no tolerable.
3. El nivel riesgo será tanto mayor cuanto mayor sea el número de ítems Señalados.
4. Adopte las correspondientes medidas preventivas, si fuera necesario.

TIEMPO DE TRABAJO

- No existen periodos de descanso voluntarios.
- El trabajador no puede elegir el orden de las operaciones.
- El trabajo exige trabajar muy deprisa.
- El trabajador trabaja a "prima" o a "destajo".

AUTONOMÍA

- El trabajo no permite la alternancia de tareas.
- El trabajo no permite la ejecución de tareas variadas.
- La tarea no permite tener iniciativa.
- La tarea no posibilita el trabajar con otras personas.
- No se realiza una tarea con entidad propia, completa.
- El trabajador no controla la calidad del trabajo que realiza.

Carga de trabajo / Variedad, contenido del trabajo.

- No se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.
- El trabajador no participa en la asignación de tareas.
- Los trabajadores no participan en la determinación de los equipos de trabajo
- En la empresa, no existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo.

PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN

El trabajador no está informado sobre:

- Lo que debe hacer.
- Cómo debe hacerlo.
- Tiempo asignado para llevarlo a cabo.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN.

No existe un espacio independiente del puesto de trabajo donde el trabajador pueda realizar su Pausa.

No existen posibilidades de promocionarse o crecer en la empresa.

El contrato de trabajo no es fijo.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL.

La tarea no permite la comunicación con otras personas.

Los equipos de trabajo no son estables.

Los conflictos entre el personal son frecuentes y se manifiestan de una forma clara.

El ambiente laboral no permite una relación amistosa.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Actividades de memorización y recuperación de información de la memoria.

Ocultación de emociones ante superiores

Exposición a situaciones de impacto emocional

Reprimir los emociones y la mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo.

$$\text{Nivel de Riesgo: } \frac{\text{Numero de Items marcados}}{\text{Total de Items}} \cdot 100\%$$

Escala: De 0% a 33,33% = Bajo
 De 33, 34% a 66, 66% = Medio.
 De 66, 64% a 100% = Alto.

PREGUNTAS ELABORADAS POR EL INVESTIGADOR PARA EL
 LEVANTAMIENTO DE LA LINEA BASE.

1. ¿En la empresa Arsaico Cía. Ltda se ha realizado capacitaciones referentes a riesgos psicosociales?
 SI NO
2. ¿En la empresa Arsaico Cía. Ltda existe un manual para aumentar índices de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral?
 SI NO
3. ¿En la empresa Arsaico Cía. Ltda se ha usado Encuestas para evaluar el estado del Clima organizacional y Satisfacción Laboral?
 SI NO

Anexo 3. Checklist “Lista de identificación de riesgos psicosociales” - Situación actual.

Lista de Identificación de Riesgos Psicosociales

DATOS RELATIVOS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Nombre:	Arsaíco Cia. Ltda.
Actividad a la que se dedica:	Producir alimentos mineralizados de manera natural
Numero de unidades o departamentos:	Tres
Total de Trabajadores:	25

Método para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial

Procedimiento:

1. Compruebe si se dan algunas de las situaciones incluidas en cada uno de los apartados.
2. Un solo ítem marcado en cualquiera de los apartados indicaría una posible situación de riesgo no tolerable.
3. El nivel riesgo será tanto mayor cuanto mayor sea el número de ítems Señalados.
4. Adopte las correspondientes medidas preventivas, si fuera necesario.

TIEMPO DE TRABAJO

- No existen periodos de descanso voluntarios.
- El trabajador no puede elegir el orden de las operaciones.
- El trabajo exige trabajar muy deprisa.
- El trabajador trabaja a "prima" o a "destajo".

AUTONOMÍA

- El trabajo no permite la alternancia de tareas.
- El trabajo no permite la ejecución de tareas variadas.
- La tarea no permite tener iniciativa.
- La tarea no posibilita el trabajar con otras personas.
- No se realiza una tarea con entidad propia, completa.
- El trabajador no controla la calidad del trabajo que realiza.

Carga de trabajo / Variedad, contenido del trabajo.

- No se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.
- El trabajador no participa en la asignación de tareas.
- Los trabajadores no participan en la determinación de los equipos de trabajo
- En la empresa, no existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo.

PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN

El trabajador no está informado sobre:

- Lo que debe hacer.
- Cómo debe hacerlo.
- Tiempo asignado para llevarlo a cabo.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN.

No existe un espacio independiente del puesto de trabajo donde el trabajador pueda realizar su Pausa.

No existen posibilidades de promocionarse o crecer en la empresa.

El contrato de trabajo no es fijo.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL.

La tarea no permite la comunicación con otras personas.

Los equipos de trabajo no son estables.

Los conflictos entre el personal son frecuentes y se manifiestan de una forma clara.

El ambiente laboral no permite una relación amistosa.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Actividades de memorización y recuperación de información de la memoria.

Oculación de emociones ante superiores

Exposición a situaciones de impacto emocional

Reprimir los emociones y la mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo.

$$\text{Nivel de Riesgo: } \frac{\text{Numero de Items marcados}}{\text{Total de Items}} \cdot 100\%$$

Escala: De 0% a 33,33% = Bajo
 De 33, 34% a 66, 66% = Medio.
 De 66, 64% a 100% = Alto.

PREGUNTAS ELABORADAS POR EL INVESTIGADOR PARA EL
 LEVANTAMIENTO DE LA LINEA BASE.

- ¿En la empresa Arsaico Cía. Ltda se ha realizado capacitaciones referentes a riesgos psicosociales?
 SI NO
- ¿En la empresa Arsaico Cía. Ltda existe un manual para aumentar índices de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral?
 SI NO
- ¿En la empresa Arsaico Cía. Ltda se ha usado Encuestas para evaluar el estado del Clima organizacional y Satisfacción Laboral?
 SI NO

Anexo 4. Modelos de encuesta Clima Organizacional.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA INDUSTRIAL



ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
ARSAICO CIA. LTDA”

INTRODUCCIÓN: Estimado señor (a) soy estudiante de la Carrera Ingeniería Industrial de la Universidad UNACH me encuentro realizando un estudio de investigación Titulado: “**GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARSAICO CIA. LTDA**” cuyo objetivo es Analizar la Influencia del Clima Organizacional en el personal para lo cual solicitó su participación, el cual tiene carácter anónimo y contribuirá a mejorar el desempeño y la calidad de su participación dentro del equipo de trabajo.

DATOS

Cargo: _____ Tiempo en la empresa: _____
 Genero: Masculino () Femenino () Fecha de nacimiento: _____
 Nivel de Educación: Primaria () Secundaria () Superior ()
 Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado () Viudo () Unión Libre ()

No	PREGUNTAS	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente					
3	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					

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

Anexo 5. Evidencia encuesta a los trabajadores.



Anexo 6. Procesamiento de datos.

CLIMA Y SATISFACCION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Cargo	N Numérico	1	0	Que cargo ocupa	{1, Jornalero...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Tiempo	N Numérico	1	0	Tiempo en la e...	{0, Menos d...	Ninguno	9	Derecha	Nominal	Entrada
3	Genero	N Numérico	1	0	Genero	{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Nacimiento	N Fecha	11	0	Fecha de naci...	{1, Ninguno}	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	Educación	N Numérico	1	0	Nivel de educac...	{1, Primaria}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Estado	N Numérico	1	0	Estado civil	{1, Soltero}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P1	N Numérico	1	0	Al ingresar a la ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P2	N Numérico	1	0	La información ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P3	N Numérico	1	0	La toma decisi...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P4	N Numérico	1	0	Son delegadas ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P5	N Numérico	1	0	Encuentra apoy...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P6	N Numérico	1	0	Recibe retroali...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P7	N Numérico	1	0	Son buenas las...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P8	N Numérico	1	0	Los problemas ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P9	N Numérico	1	0	Existe confianz...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P10	N Numérico	1	0	Usted participa ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P11	N Numérico	1	0	Toma decisio...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P12	N Numérico	1	0	Existe colabora...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P13	N Numérico	1	0	Para realizar su...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P14	N Numérico	1	0	Recibe informa...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P15	N Numérico	1	0	Cuenta con me...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P16	N Numérico	1	0	Puede comunic...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P17	N Numérico	1	0	Siempre que se...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P18	N Numérico	1	0	La información ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P19	N Numérico	1	0	La frecuencia ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

CLIMA Y SATISFACCION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	Cargo	Tiempo	Genero	Nacimiento	Educación	Estado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	1	1	1	15-May-1988	2	2	3	2	2	3	1	4	2	2	1
2	1	0	1	25-Sep-1993	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2
3	6	2	2	20-Jun-1963	2	5	5	2	2	5	5	4	2	1	3
4	1	2	2	10-May-1985	1	1	3	3	2	5	5	4	2	2	3
5	1	1	2	05-Jul-1993	2	1	3	2	3	5	5	3	2	2	1
6	1	0	2	26-Feb-1991	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1
7	1	0	2	01-Sep-1993	2	1	1	3	2	4	3	4	1	1	1
8	1	2	2	17-Nov-1990	1	2	3	3	3	4	4	3	1	1	1
9	1	2	2	14-Apr-1993	2	1	2	2	2	1	1	4	1	1	1
10	1	1	1	10-Sep-1982	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	1
11	1	1	1	18-Nov-1992	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1
12	1	2	2	01-Oct-1995	1	1	2	4	2	4	4	4	3	1	2
13	1	1	2	21-Mar-1983	1	2	3	3	2	5	2	4	1	2	5
14	1	1	2	16-Feb-1990	1	2	2	3	3	1	1	4	2	1	1
15	7	2	2	21-Aug-1977	1	2	2	2	3	5	2	3	2	1	2
16	3	1	2	06-Nov-1989	3	1	3	3	2	1	1	4	1	1	1
17	7	2	2	15-Mar-1992	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2
18	7	1	2	25-Jul-1995	1	2	2	2	3	2	1	4	1	1	1
19	7	0	2	30-Jan-1991	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1
20	4	1	1	13-Oct-1989	2	1	2	2	4	3	1	4	1	3	1
21	4	1	1	10-Dec-1990	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1
22	4	1	1	05-Jun-1993	2	5	2	2	2	4	1	4	2	2	1
23	4	2	1	17-Feb-1990	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1

Vista de datos **Vista de variables**

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Único:ON

CLIMA Y SATISFACCION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	Cargo	Tiempo	Genero	Nacimiento	Educación	Estado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	Jomalero	Mas de 1 añ...	Masculino	15-May-1988	Secundaria	Casado	Regular	Poco	Poco	Regular	Nunca	Mucho	Poco	Poco	Nunca
2	Jomalero	Menos de 1 ...	Masculino	25-Sep-1993	Secundaria	Casado	Poco	Regular	Poco	Nunca	Poco	Regular	Nunca	Poco	Poco
3	Cocina	Mayor a 5 a...	Femenino	20-Jun-1963	Secundaria	Unión libre	Siempre	Poco	Poco	Siempre	Siempre	Mucho	Poco	Nunca	Regular
4	Jomalero	Mayor a 5 a...	Femenino	10-May-1985	Primaria	Soltero	Regular	Regular	Poco	Siempre	Siempre	Mucho	Poco	Poco	Regular
5	Jomalero	Mas de 1 añ...	Femenino	05-Jul-1993	Secundaria	Soltero	Regular	Poco	Regular	Siempre	Siempre	Regular	Poco	Poco	Nunca
6	Jomalero	Menos de 1 ...	Femenino	26-Feb-1991	Secundaria	Casado	Poco	Poco	Poco	Regular	Poco	Mucho	Nunca	Nunca	Nunca
7	Jomalero	Menos de 1 ...	Femenino	01-Sep-1993	Secundaria	Soltero	Nunca	Regular	Poco	Mucho	Regular	Mucho	Nunca	Nunca	Nunca
8	Jomalero	Mayor a 5 a...	Femenino	17-Nov-1990	Primaria	Casado	Regular	Regular	Regular	Mucho	Mucho	Regular	Nunca	Nunca	Nunca
9	Jomalero	Mayor a 5 a...	Femenino	14-Apr-1993	Secundaria	Soltero	Poco	Poco	Poco	Nunca	Nunca	Mucho	Nunca	Nunca	Nunca
10	Jomalero	Mas de 1 añ...	Masculino	10-Sep-1982	Secundaria	Soltero	Poco	Poco	Poco	Nunca	Poco	Mucho	Nunca	Poco	Nunca
11	Jomalero	Mas de 1 añ...	Masculino	18-Nov-1992	Primaria	Casado	Nunca	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Nunca	Nunca	Nunca
12	Jomalero	Mayor a 5 a...	Femenino	01-Oct-1995	Primaria	Soltero	Poco	Mucho	Poco	Mucho	Mucho	Regular	Regular	Nunca	Poco
13	Jomalero	Mas de 1 añ...	Femenino	21-Mar-1983	Primaria	Casado	Regular	Regular	Poco	Siempre	Poco	Mucho	Nunca	Poco	Siempre
14	Jomalero	Mas de 1 añ...	Femenino	16-Feb-1990	Primaria	Casado	Poco	Regular	Regular	Nunca	Nunca	Mucho	Poco	Nunca	Nunca
15	Empaquet...	Mayor a 5 a...	Femenino	21-Aug-1977	Primaria	Casado	Poco	Poco	Regular	Siempre	Poco	Regular	Poco	Nunca	Poco
16	Jefe de Ca...	Mas de 1 añ...	Femenino	06-Nov-1989	Superior	Soltero	Regular	Regular	Poco	Nunca	Nunca	Mucho	Nunca	Nunca	Nunca
17	Empaquet...	Mayor a 5 a...	Femenino	15-Mar-1992	Secundaria	Casado	Regular	Regular	Poco	Regular	Mucho	Poco	Regular	Poco	Regular
18	Empaquet...	Mas de 1 añ...	Femenino	25-Jul-1995	Primaria	Casado	Poco	Poco	Regular	Poco	Nunca	Mucho	Nunca	Nunca	Nunca
19	Empaquet...	Menos de 1 ...	Femenino	30-Jan-1991	Secundaria	Casado	Regular	Poco	Poco	Nunca	Nunca	Regular	Poco	Poco	Nunca
20	Conductor	Mas de 1 añ...	Masculino	13-Oct-1989	Secundaria	Soltero	Poco	Poco	Mucho	Regular	Nunca	Mucho	Nunca	Regular	Nunca
21	Conductor	Mas de 1 añ...	Masculino	10-Dec-1990	Secundaria	Casado	Poco	Regular	Poco	Poco	Poco	Regular	Nunca	Poco	Nunca
22	Conductor	Mas de 1 añ...	Masculino	05-Jun-1993	Secundaria	Unión libre	Poco	Poco	Poco	Mucho	Nunca	Mucho	Poco	Poco	Nunca
23	Conductor	Mayor a 5 a...	Masculino	17-Feb-1990	Secundaria	Casado	Poco	Poco	Poco	Nunca	Nunca	Mucho	Nunca	Nunca	Nunca

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Anexo 7. Tabulación de las 4 preguntas - Liderazgo.

Tabla 27. Resultados Pregunta 3.

La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	17	68,0	68,0	68,0
	Regular	7	28,0	28,0	96,0
	Mucho	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

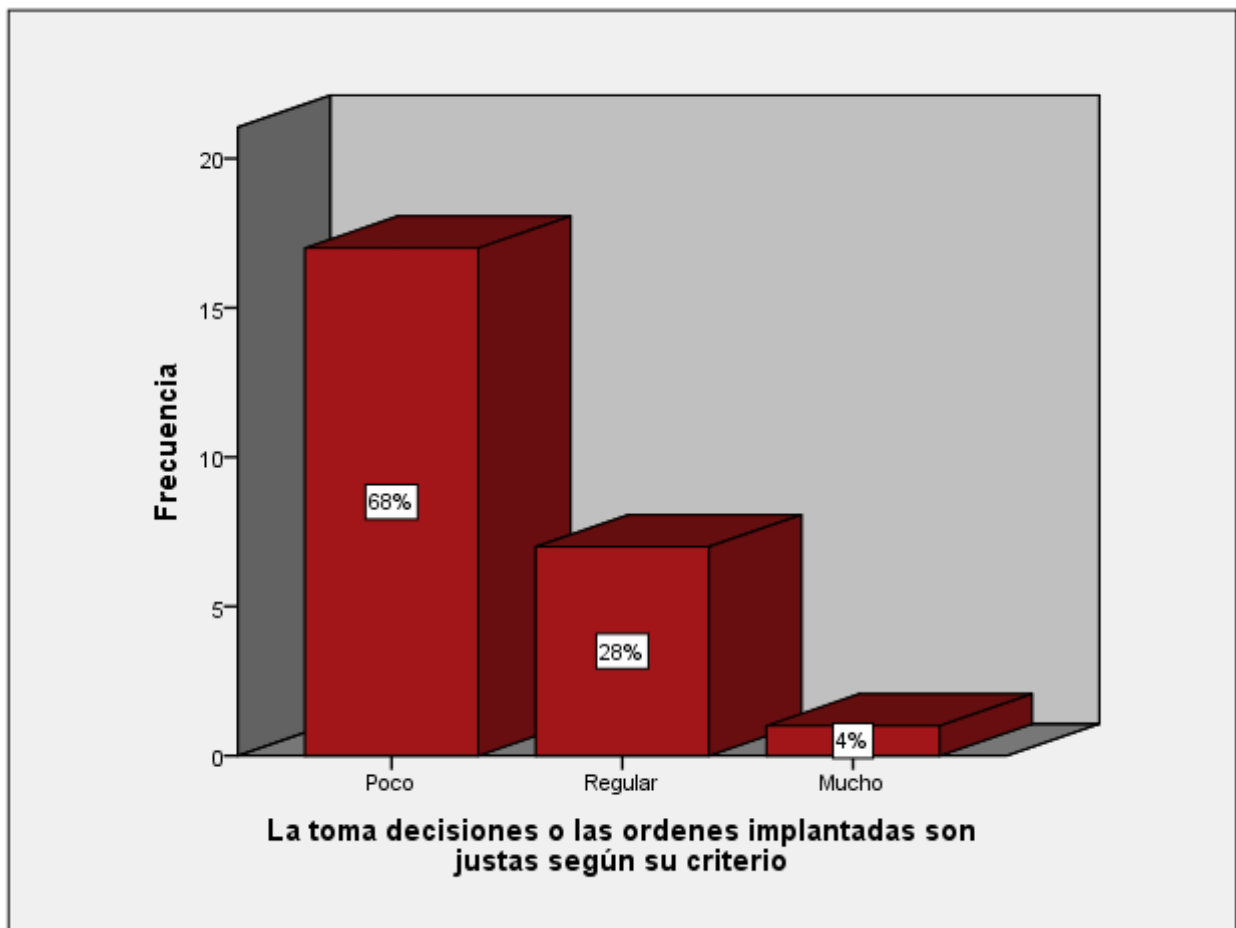


Figura 16. Resultados Pregunta 3.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Tabla 28.. Resultados Pregunta 6.

Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	32,0	32,0	32,0
	Mucho	17	68,0	68,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

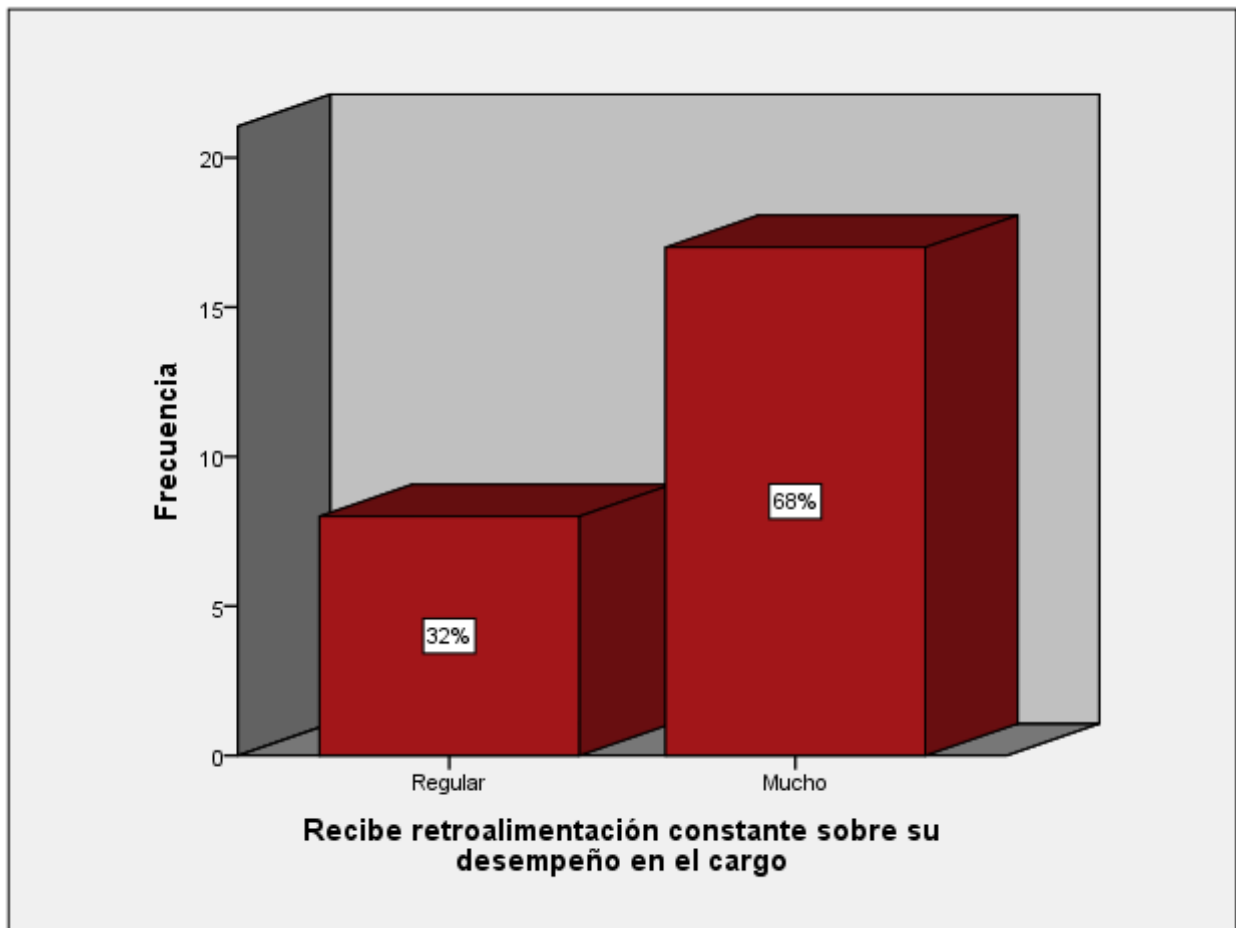


Figura 17. Resultados Pregunta 6.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Tabla 29.. Resultados Pregunta 11.

Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	28,0	28,0	28,0
	Mucho	13	52,0	52,0	80,0
	Siempre	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

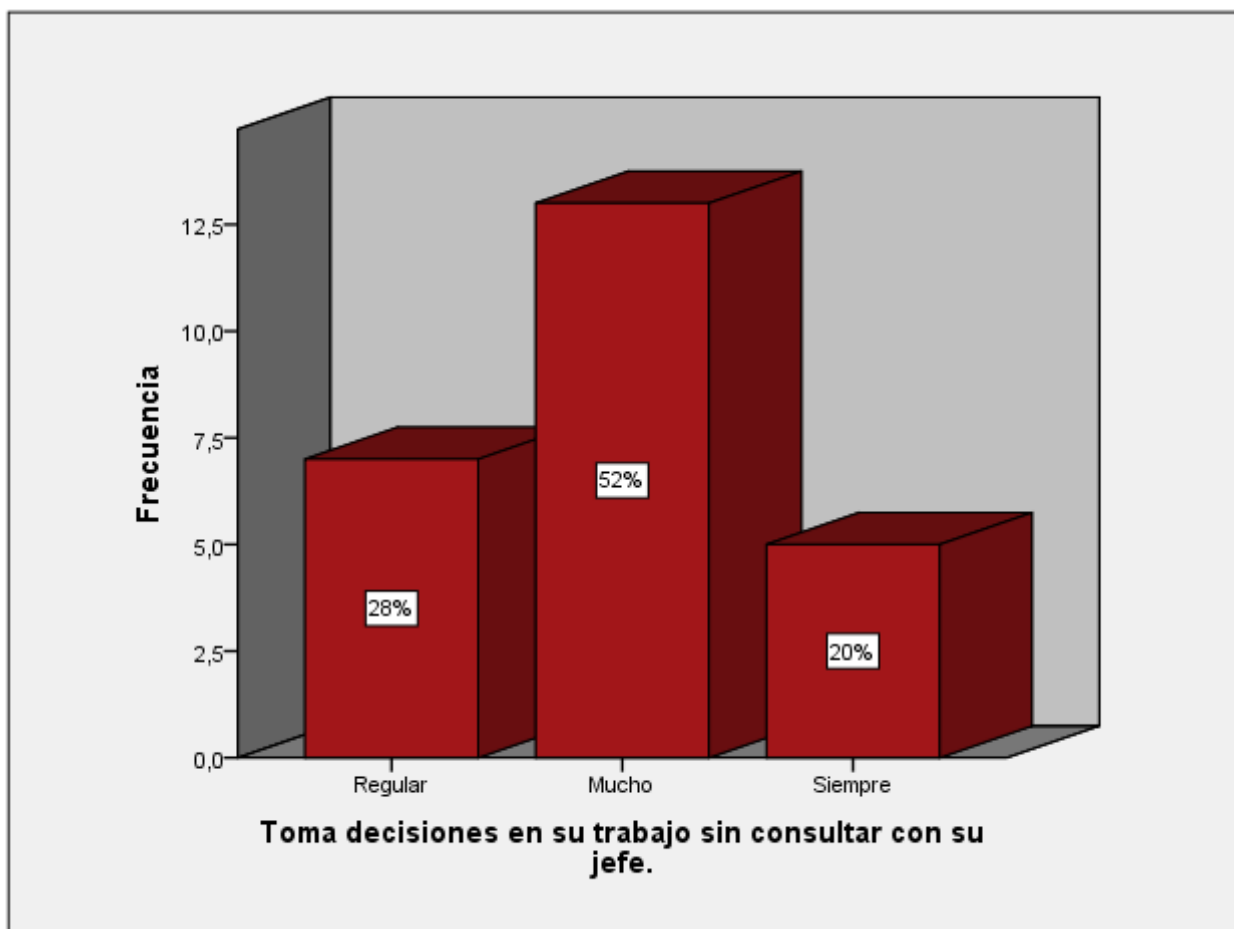


Figura 18. Resultado Pregunta 11.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Tabla 30.. Resultados Pregunta 24.

Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	21	84,0	84,0	84,0
	Mucho	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

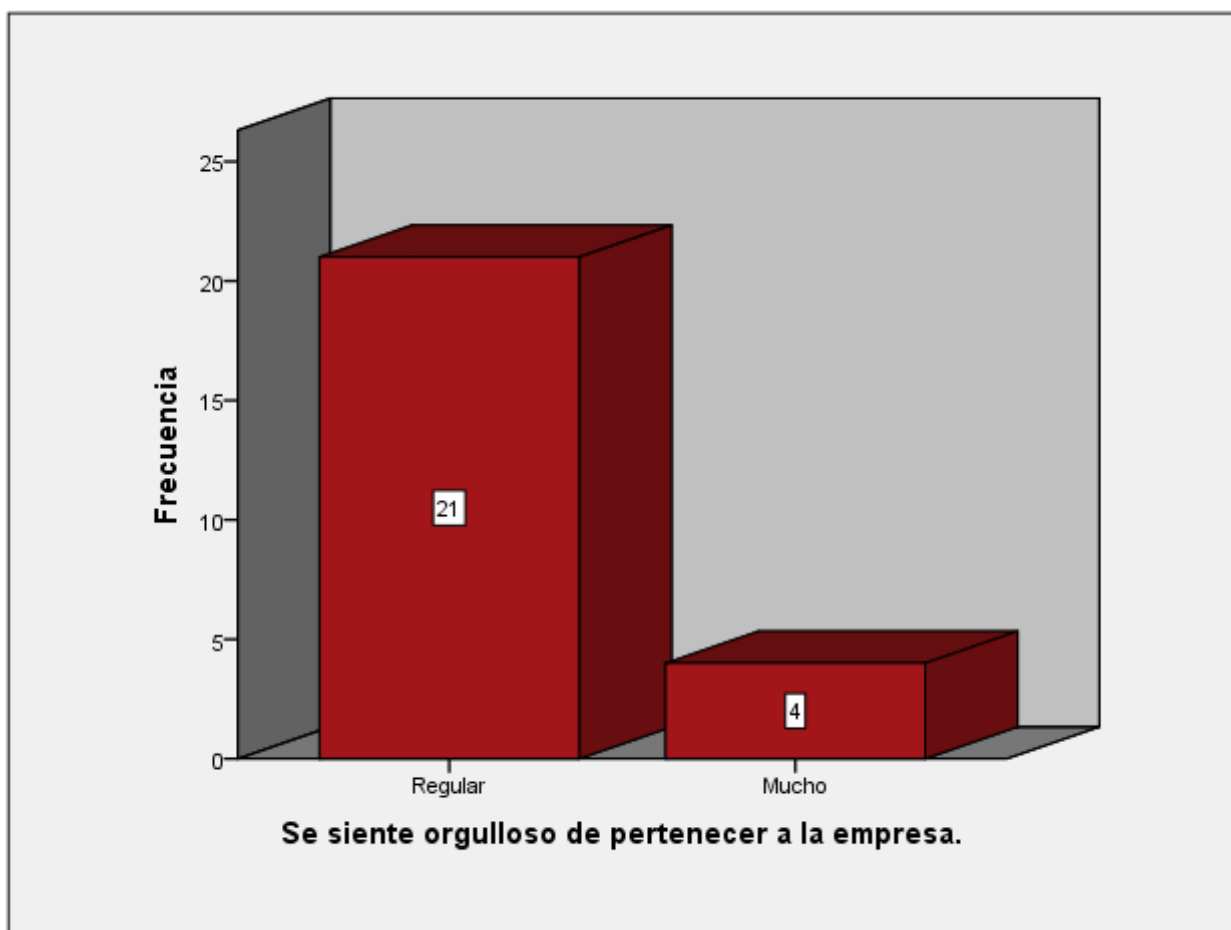


Figura 19. Resultado Pregunta 24.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

Anexo 8. Tabulación de las 5 preguntas - Participación.

Tabla 31. Resultado Pregunta 4.

Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	28,0	28,0	28,0
	Poco	4	16,0	16,0	44,0
	Regular	4	16,0	16,0	60,0
	Mucho	5	20,0	20,0	80,0
	Siempre	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics

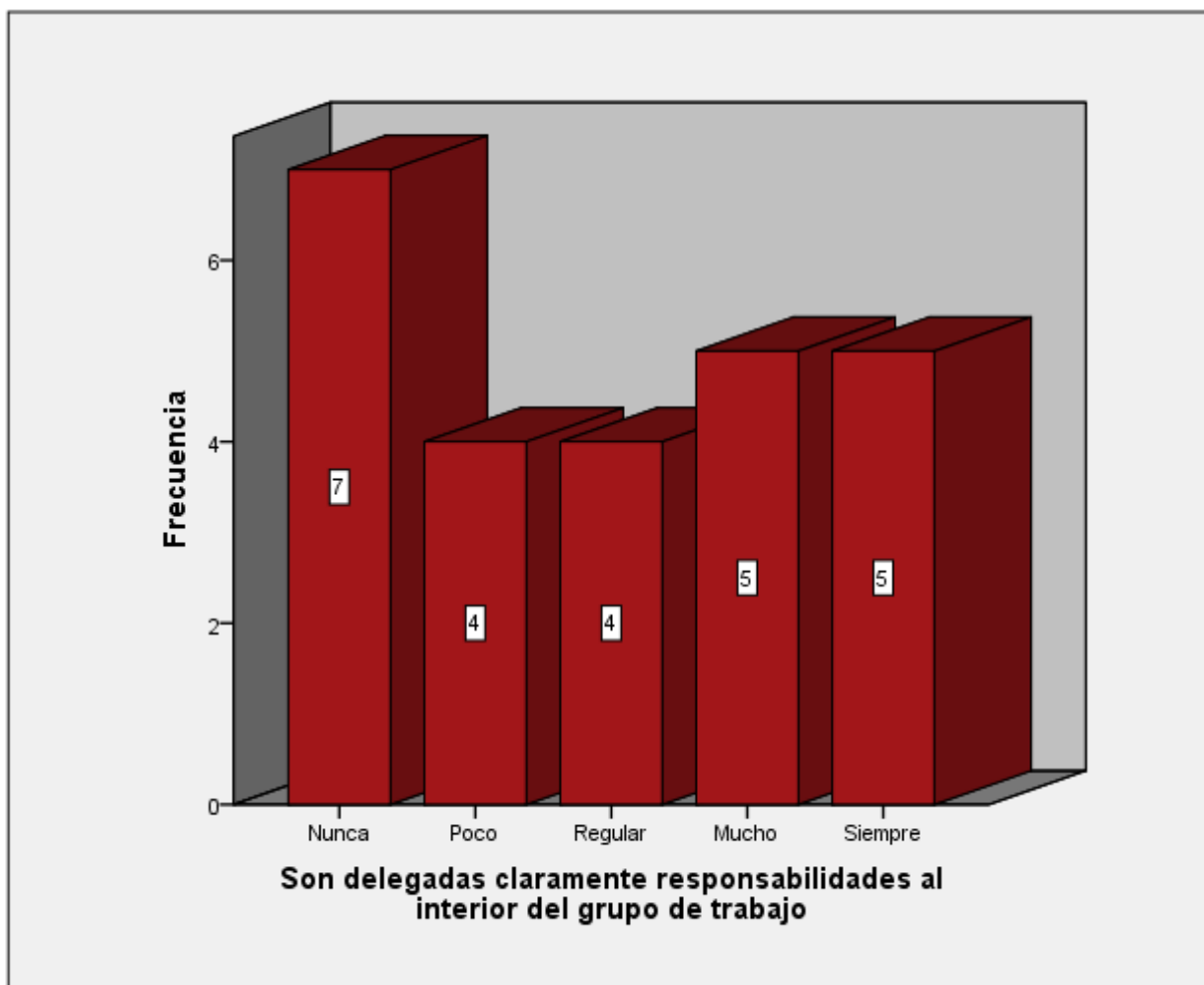


Figura 20. Resultado Pregunta 4

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 32. Resultado Pregunta 9.

Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	64,0	64,0	64,0
	Poco	6	24,0	24,0	88,0
	Regular	2	8,0	8,0	96,0
	Siempre	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

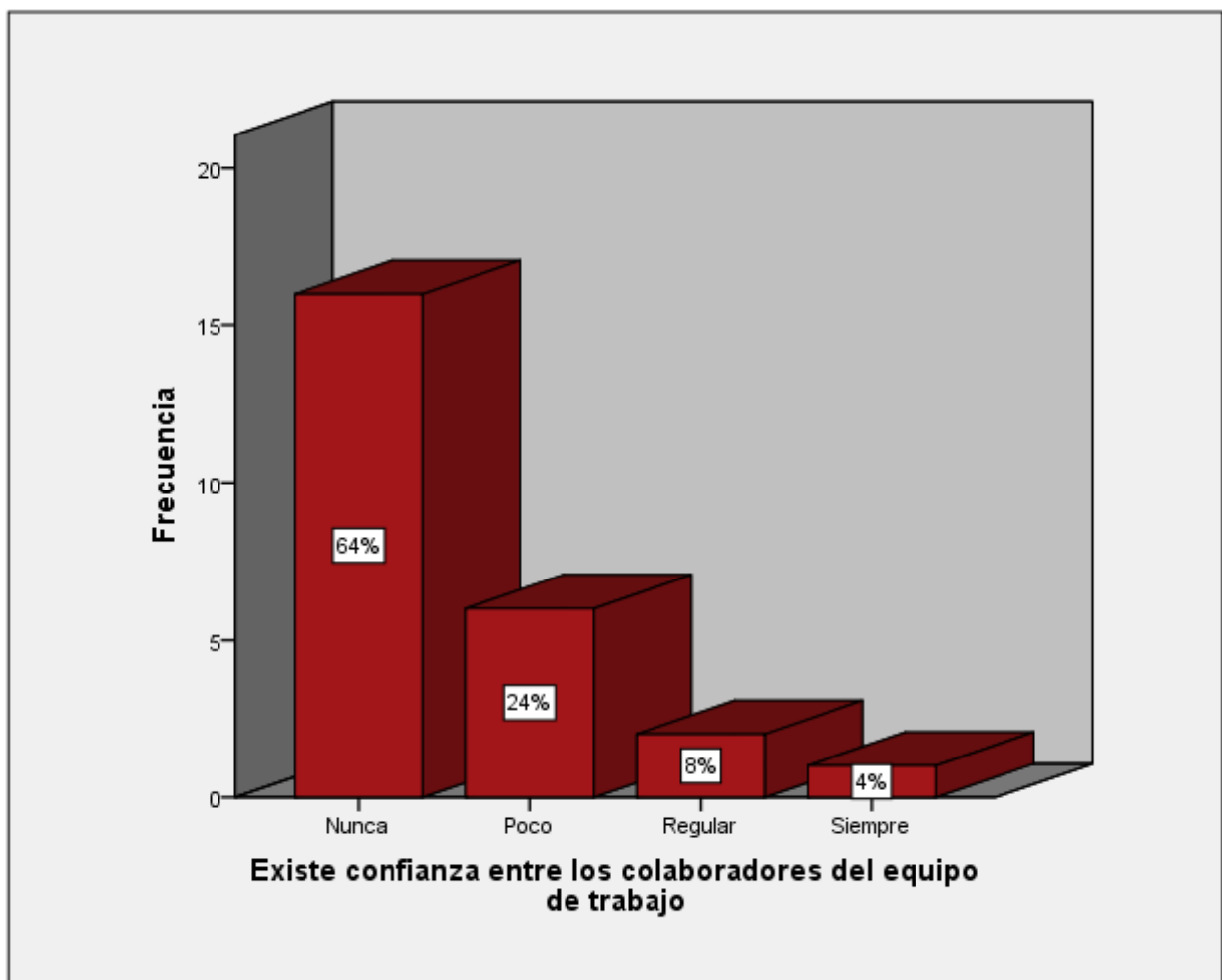


Figura 21.. Resultado Pregunta 9.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 33. Resultado Pregunta 10.

Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40,0	40,0	40,0
	Poco	8	32,0	32,0	72,0
	Regular	5	20,0	20,0	92,0
	Mucho	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

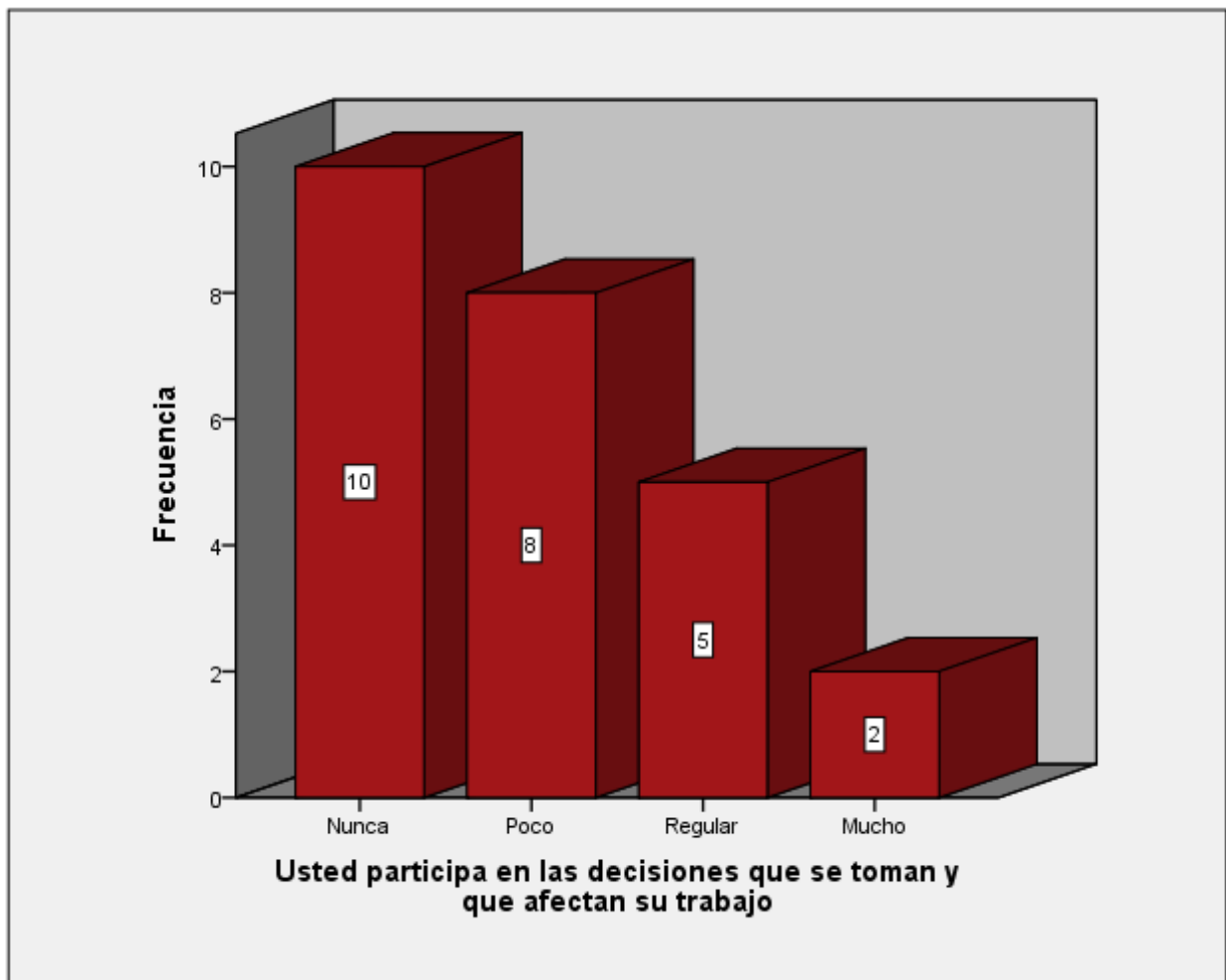


Figura 22. Resultado Pregunta 10

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 34. Resultado Pregunta 13.

Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	16,0	16,0	16,0
	Poco	11	44,0	44,0	60,0
	Regular	7	28,0	28,0	88,0
	Mucho	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

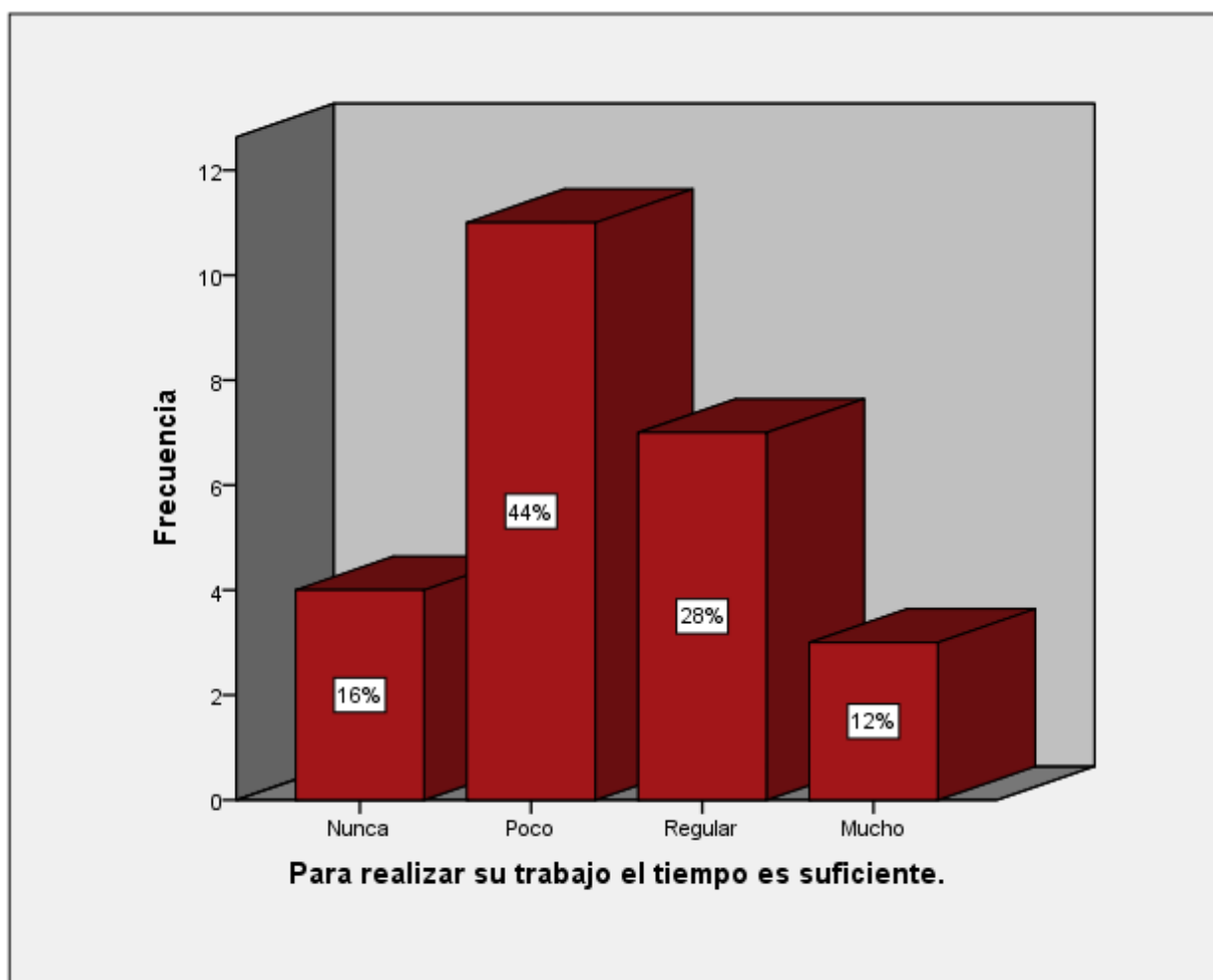


Figura 23. Resultado Pregunta 13.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 35. Resultado Pregunta 14.

Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	60,0	60,0	60,0
	Poco	4	16,0	16,0	76,0
	Regular	4	16,0	16,0	92,0
	Mucho	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

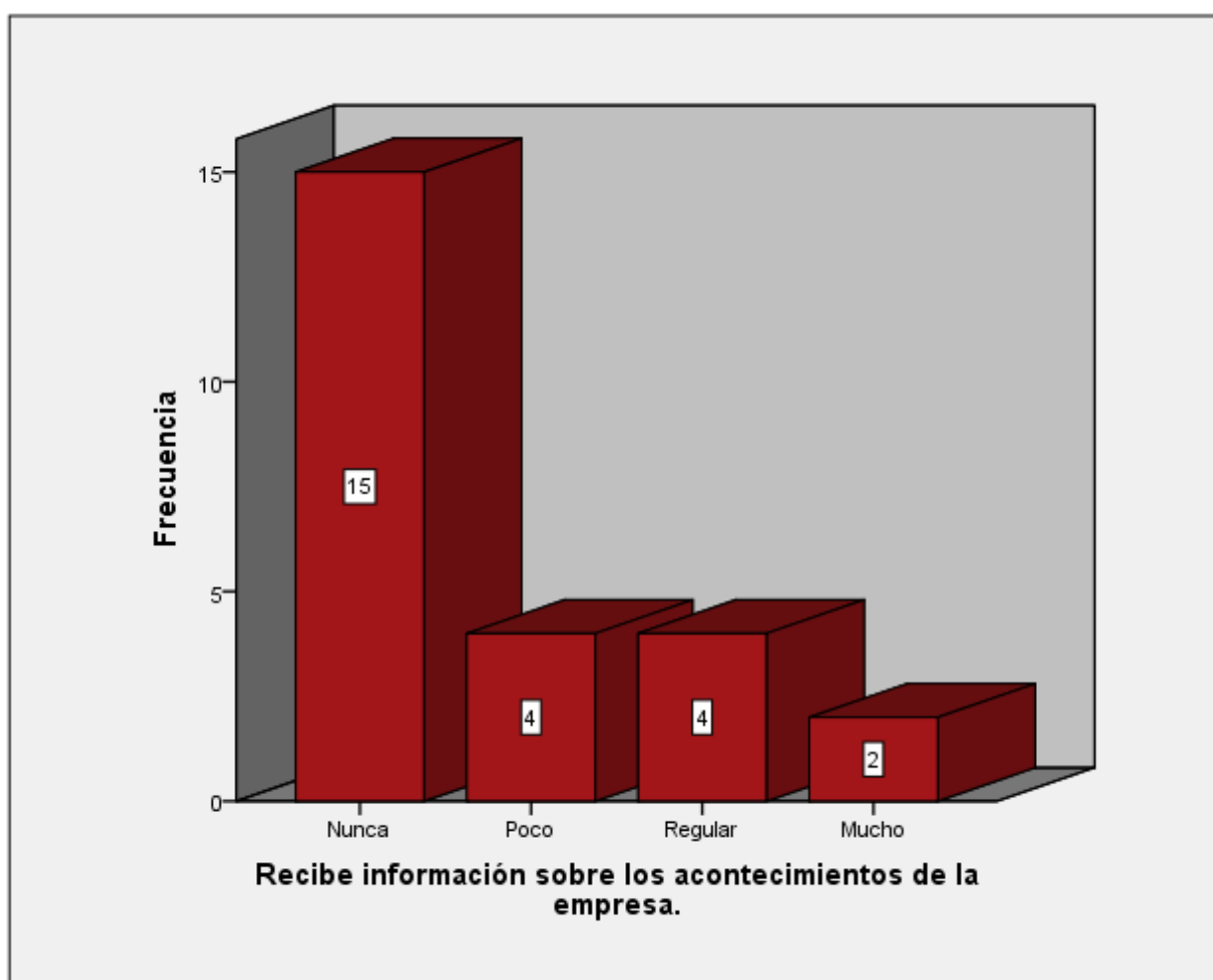


Figura 24. Resultado Pregunta 14.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Anexo 9. Tabulación de las 4 preguntas - Reconocimiento.

Tabla 36. Resultados Pregunta 5.

		Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	36,0	36,0	36,0
	Poco	8	32,0	32,0	68,0
	Regular	3	12,0	12,0	80,0
	Mucho	2	8,0	8,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

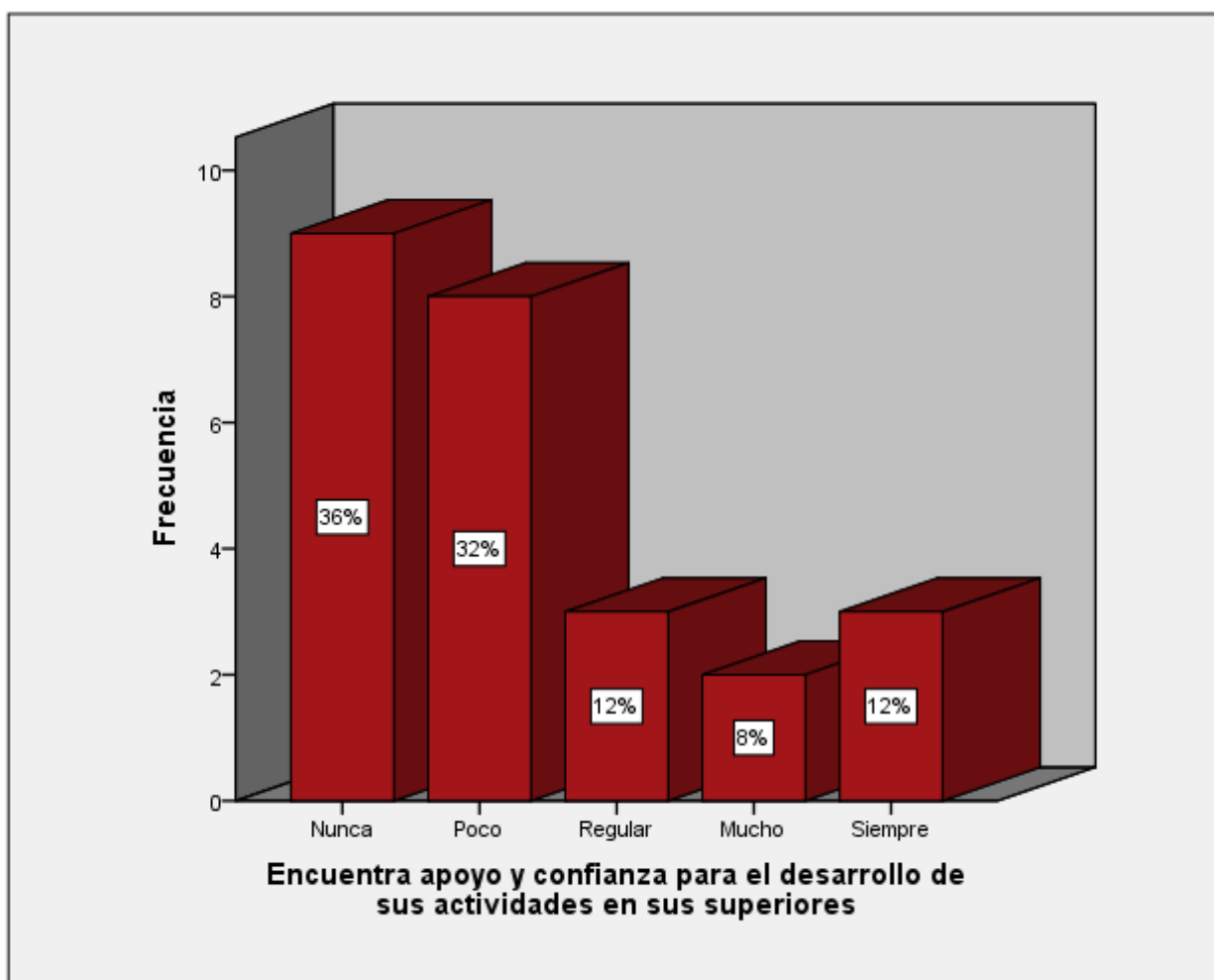


Figura 25. Resultados Pregunta 5.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 37. Resultados Pregunta 19.

Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	36,0	36,0	36,0
	Poco	9	36,0	36,0	72,0
	Regular	3	12,0	12,0	84,0
	Mucho	2	8,0	8,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

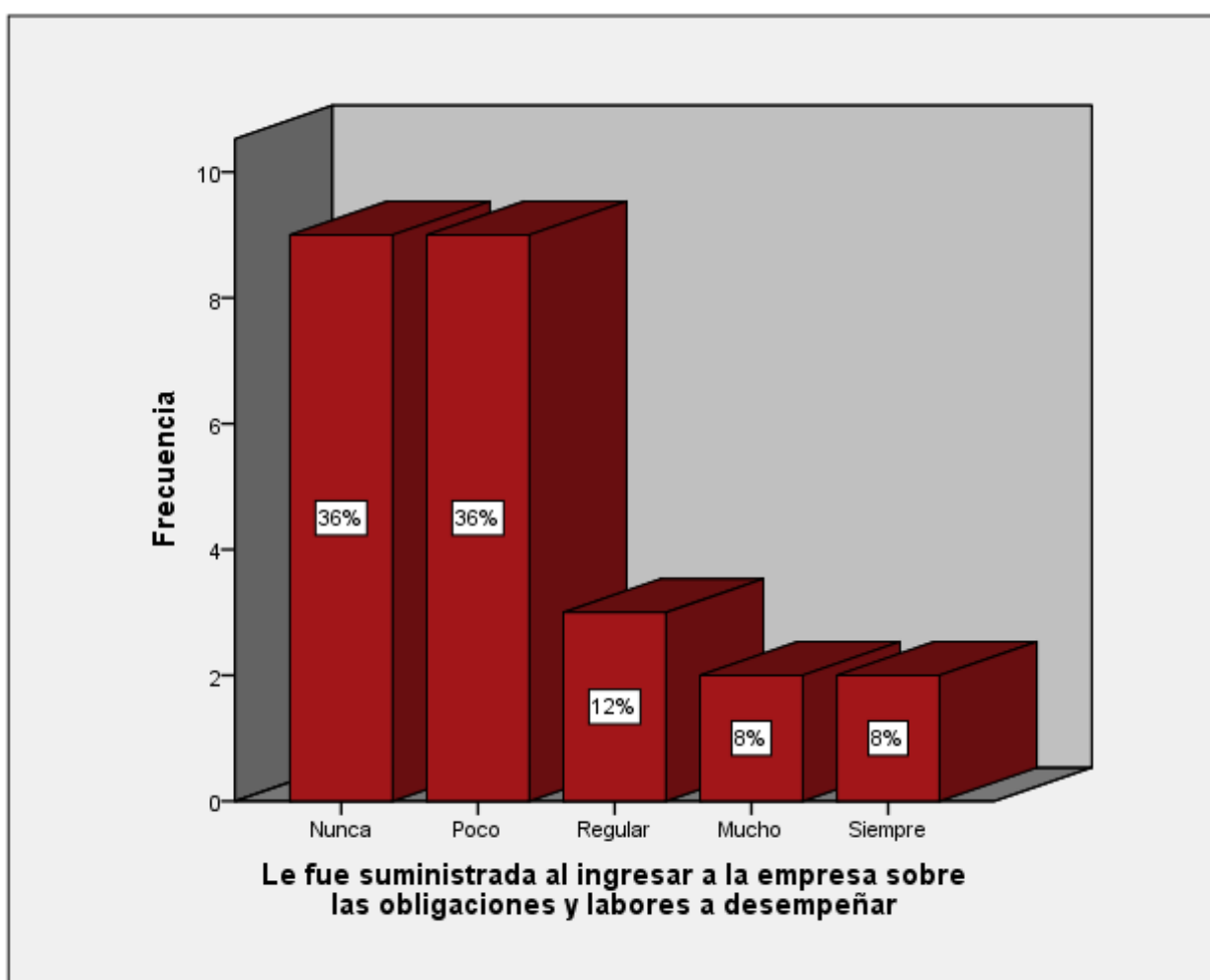


Figura 26. Resultados Pregunta 19.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 38. Resultado Pregunta 20.

Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	88,0	88,0	88,0
	Poco	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

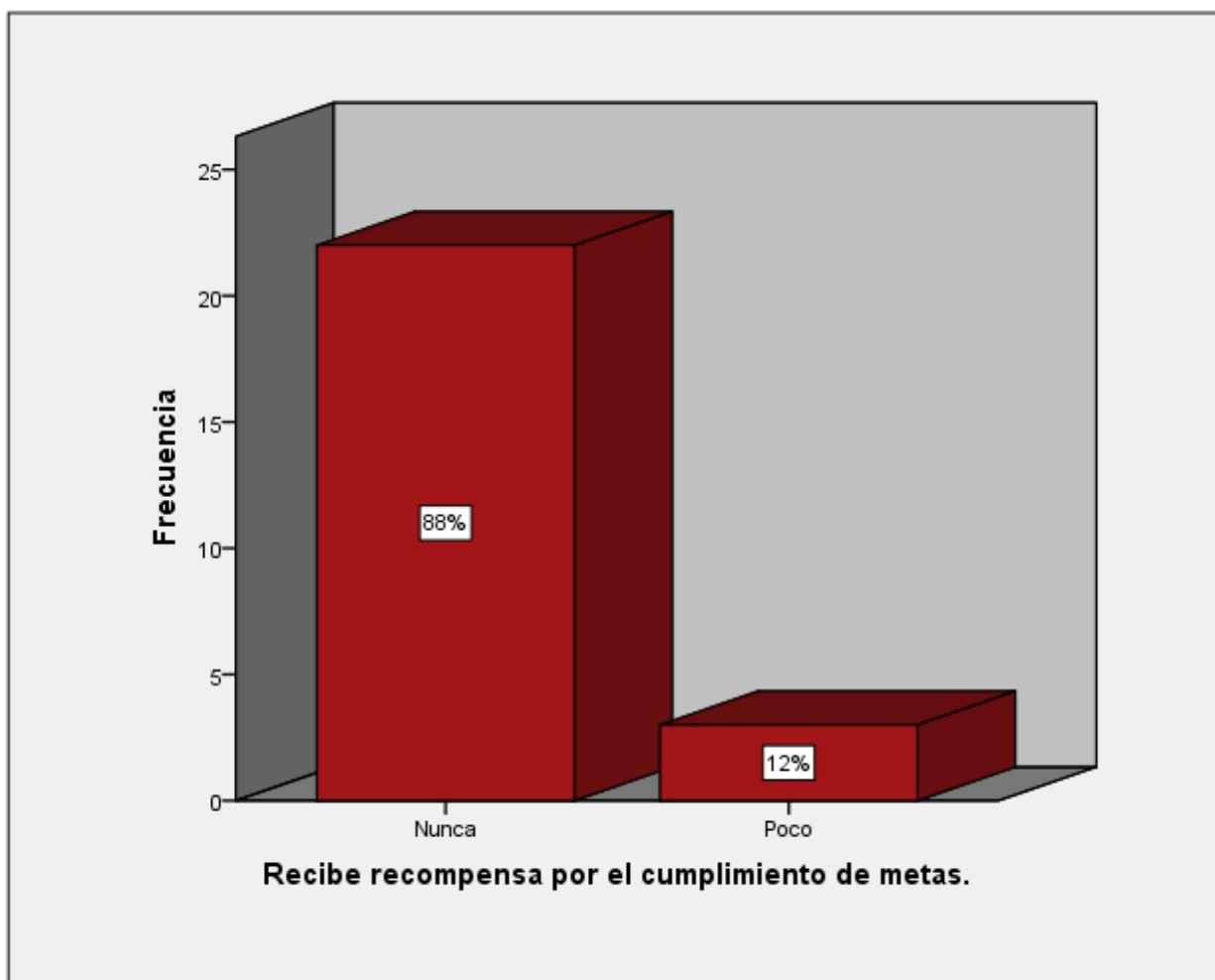


Figura 27. Resultados Pregunta 20.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 39. Resultado Pregunta 23.

El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,0	8,0	8,0
	Poco	10	40,0	40,0	48,0
	Regular	7	28,0	28,0	76,0
	Mucho	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

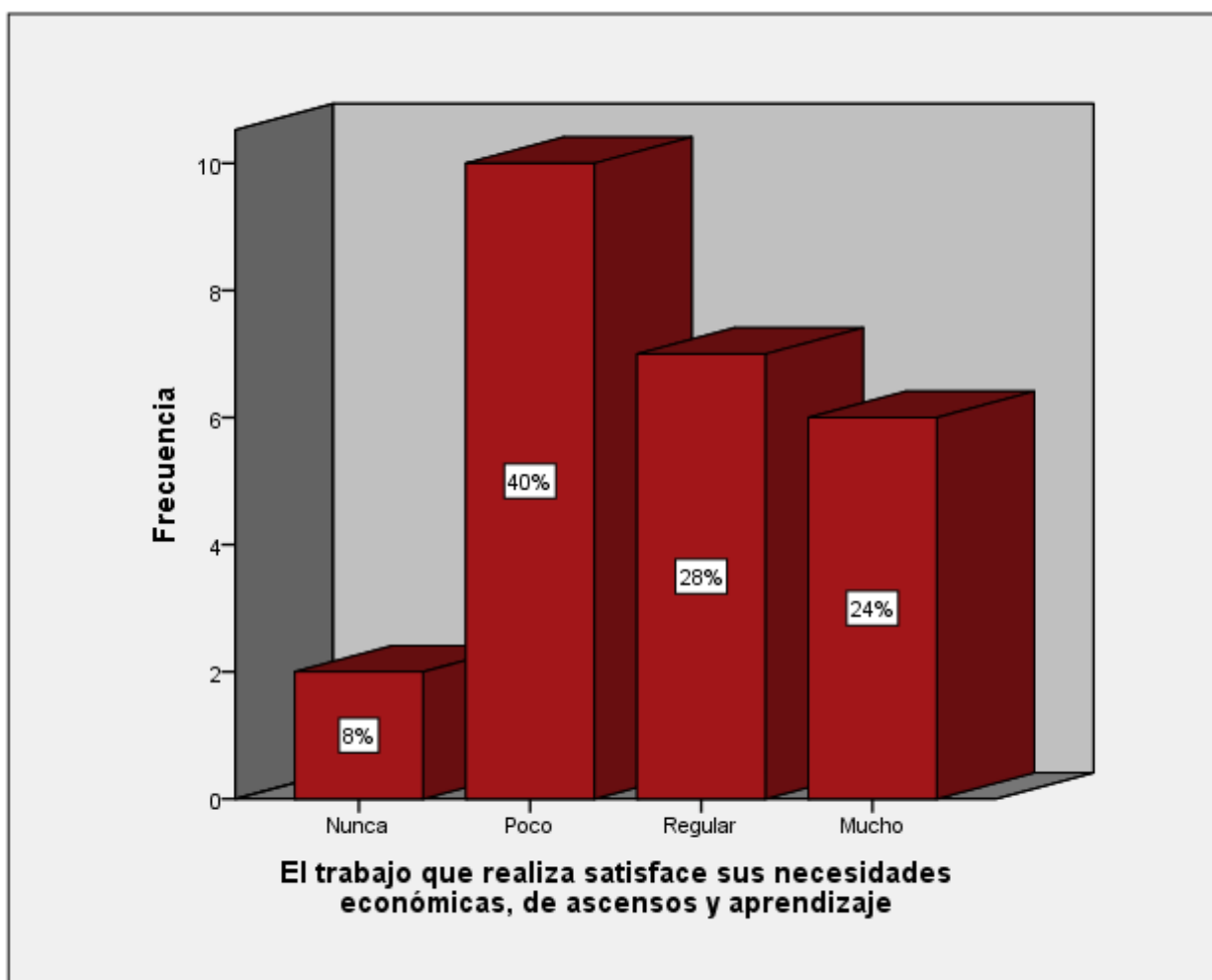


Figura 28. Resultados Pregunta 23.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Anexo 10. Tabulación de las 5 preguntas - Relaciones Interpersonales.

Tabla 40. Resultado Pregunta 7.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	56,0	56,0	56,0
	Poco	10	40,0	40,0	96,0
	Regular	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

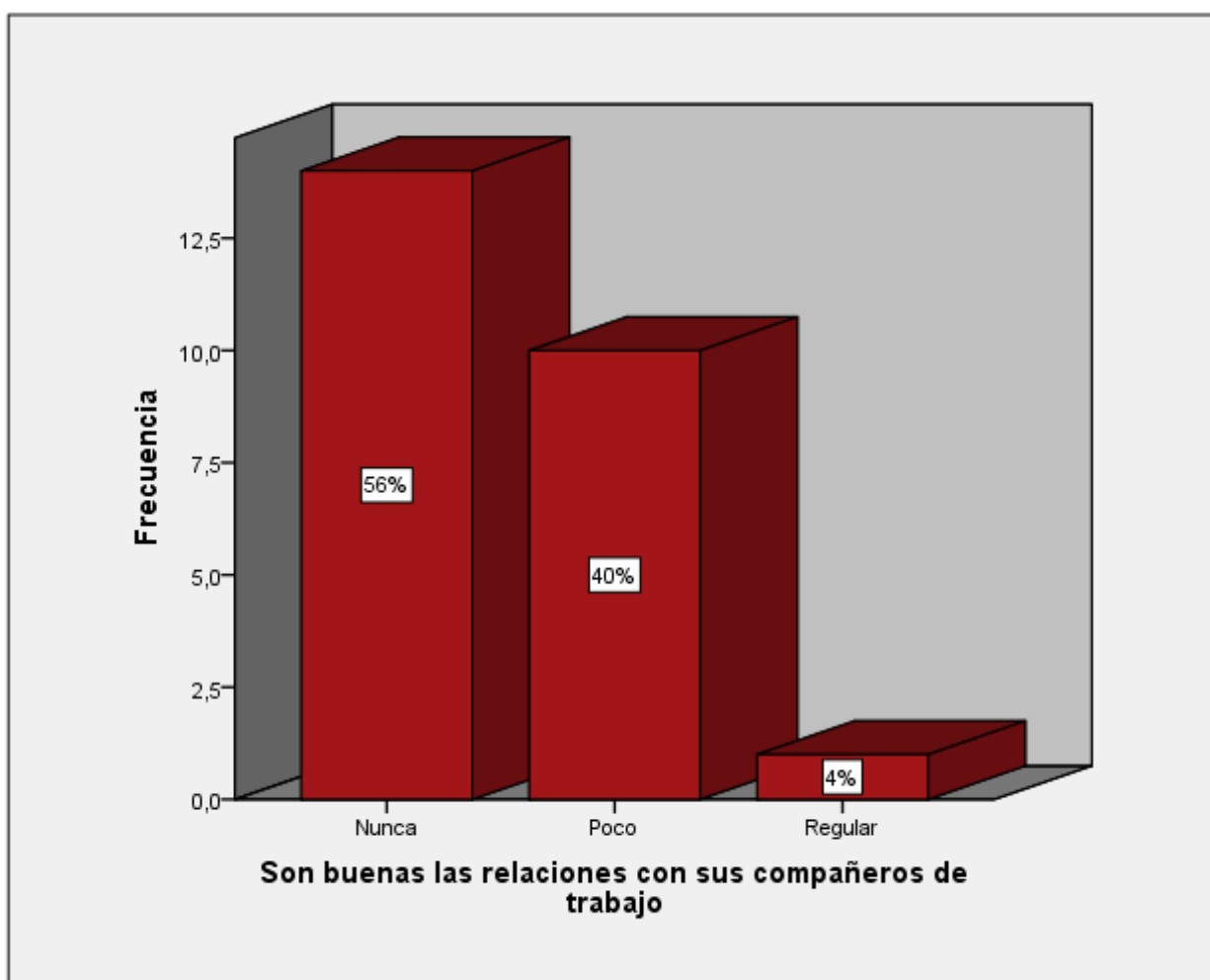


Figura 29. Resultado Pregunta 7.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 41. Resultado Pregunta 8.

Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	52,0	52,0	52,0
	Poco	9	36,0	36,0	88,0
	Regular	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

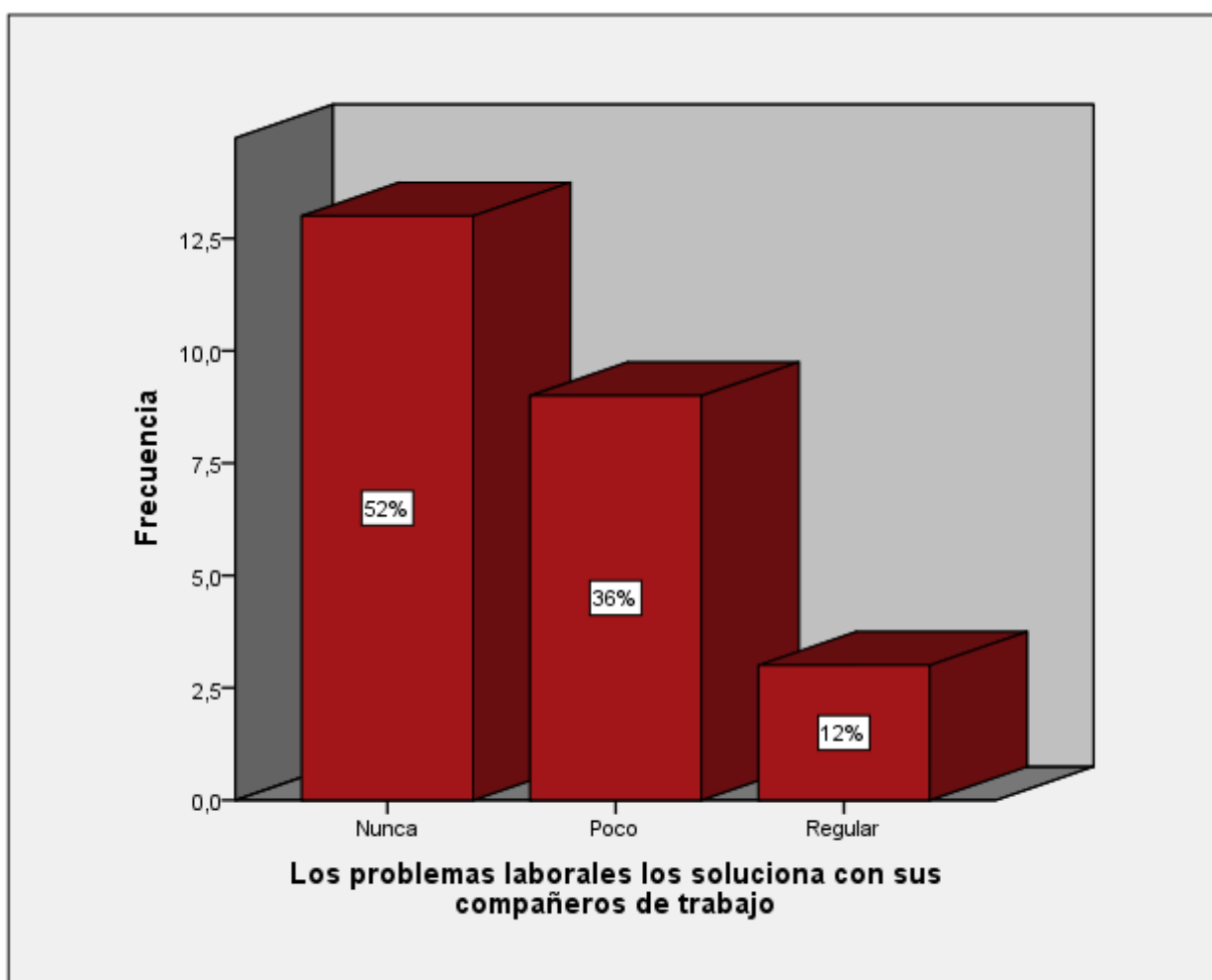


Figura 30. Resultados Pregunta 8.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 42. Resultado Pregunta 12.

Existe colaboración entre los empleados de la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	60,0	60,0	60,0
	Poco	6	24,0	24,0	84,0
	Regular	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

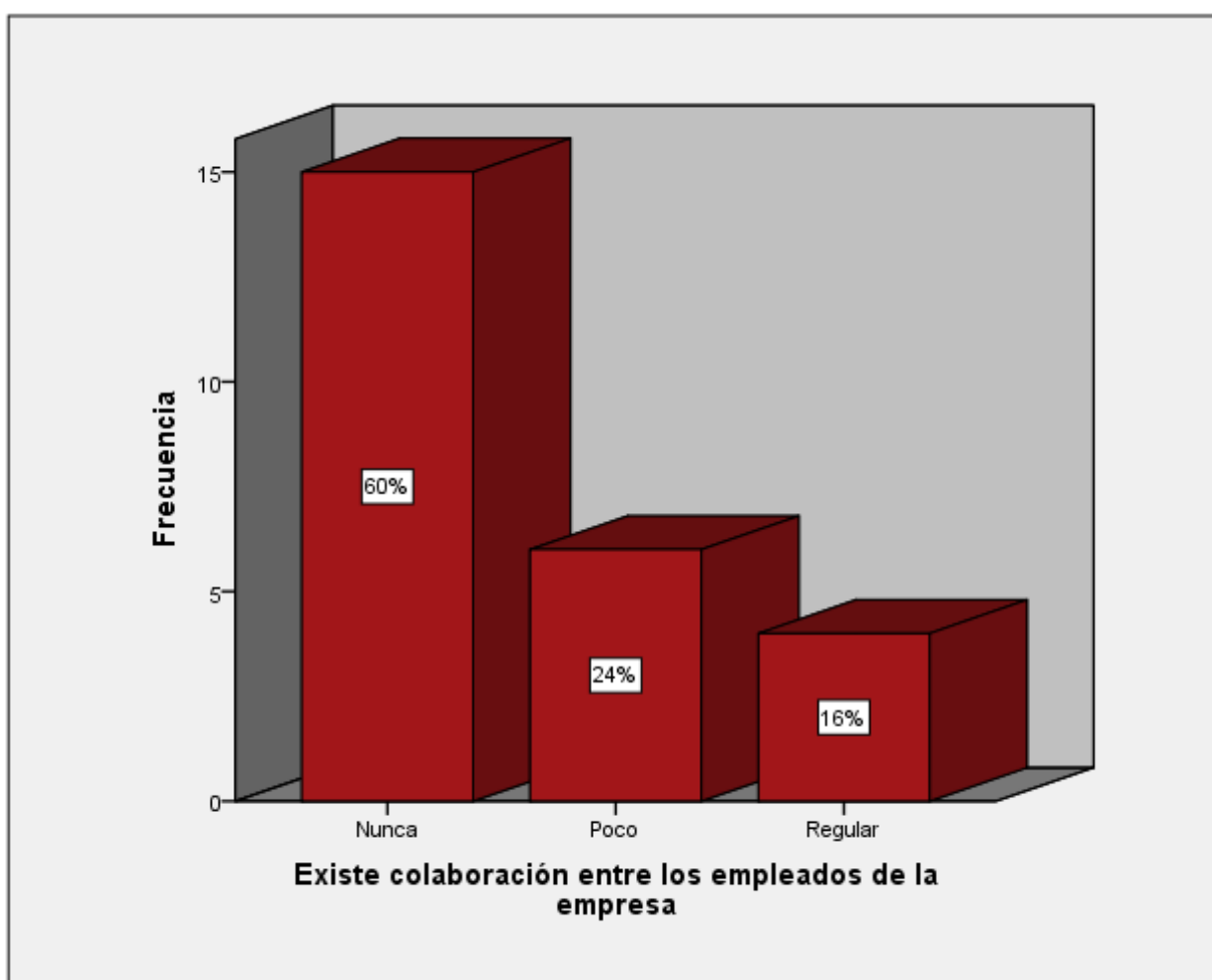


Figura 31. Resultado Pregunta 12.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 43. Resultado Pregunta 21.

En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	76,0	76,0	76,0
	Poco	3	12,0	12,0	88,0
	Regukar	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

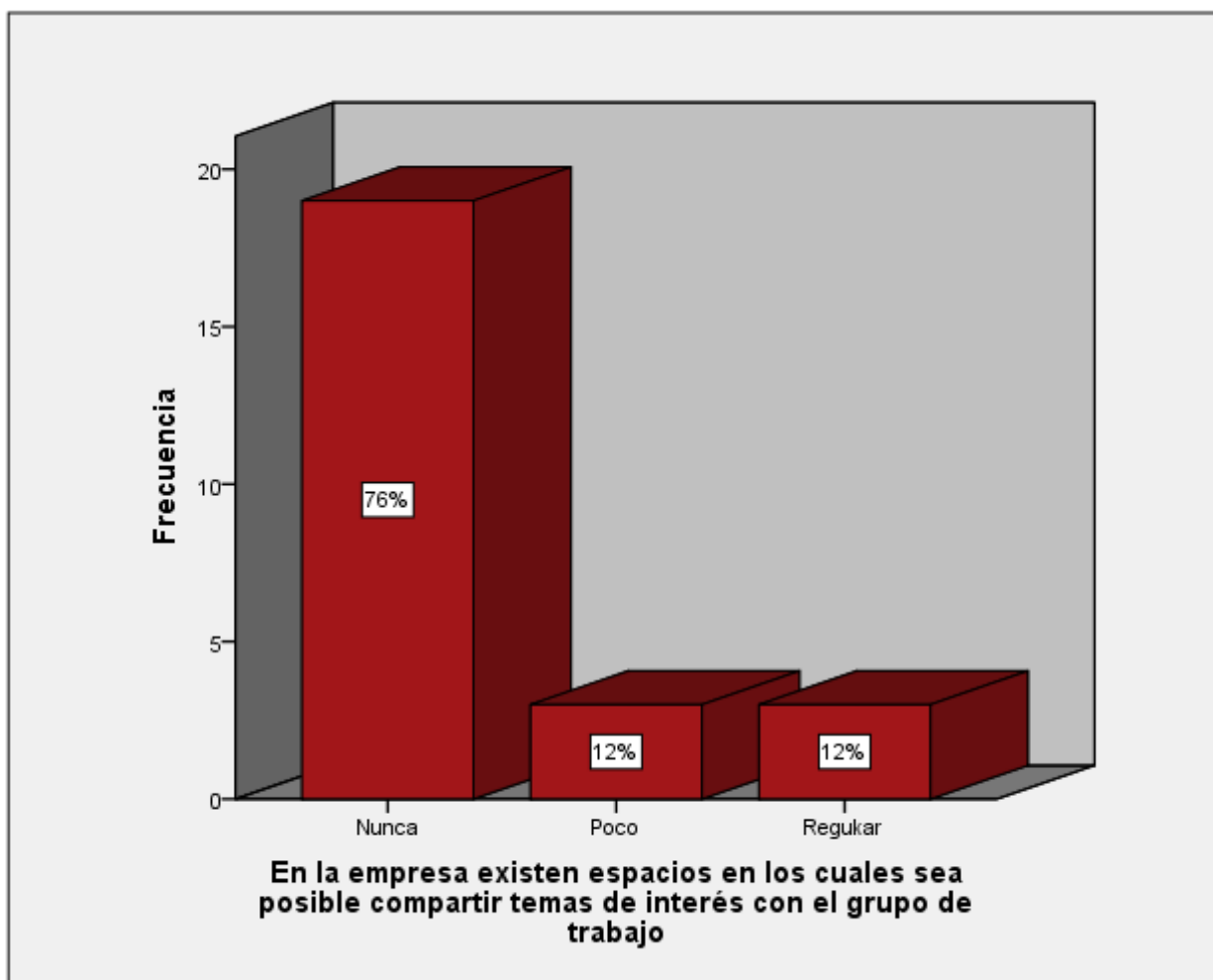


Figura 32. Resultado Pregunta 21.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 44. Resultado Pregunta 22.

La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	80,0	80,0	80,0
	Poco	4	16,0	16,0	96,0
	Regular	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

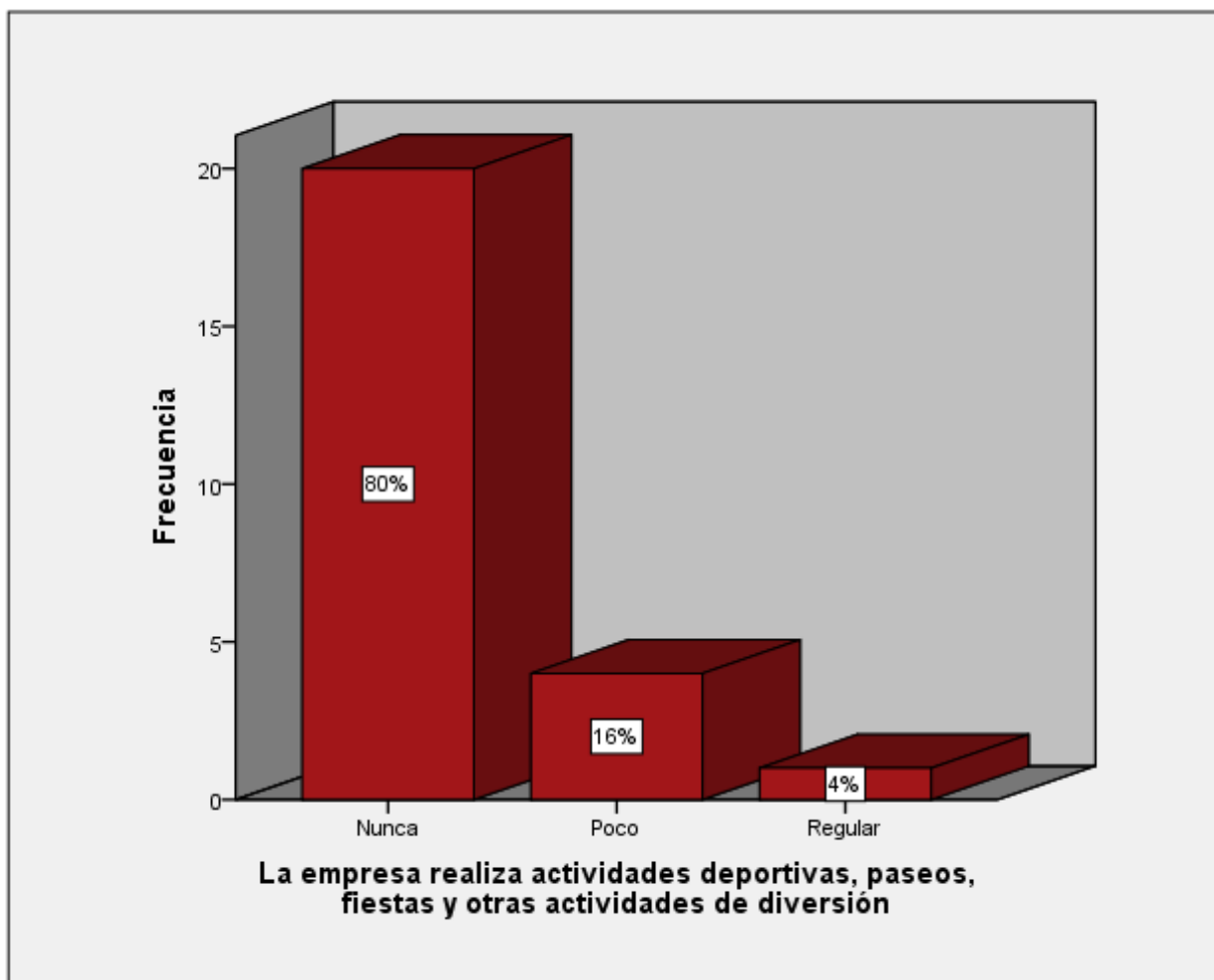


Figura 33. Resultado Pregunta 22.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Anexo 11. Tabulación de las 6 preguntas - Comunicación.

Tabla 45. Resultados Pregunta 1.

Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Poco	13	52,0	52,0	60,0
Válido Regular	9	36,0	36,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

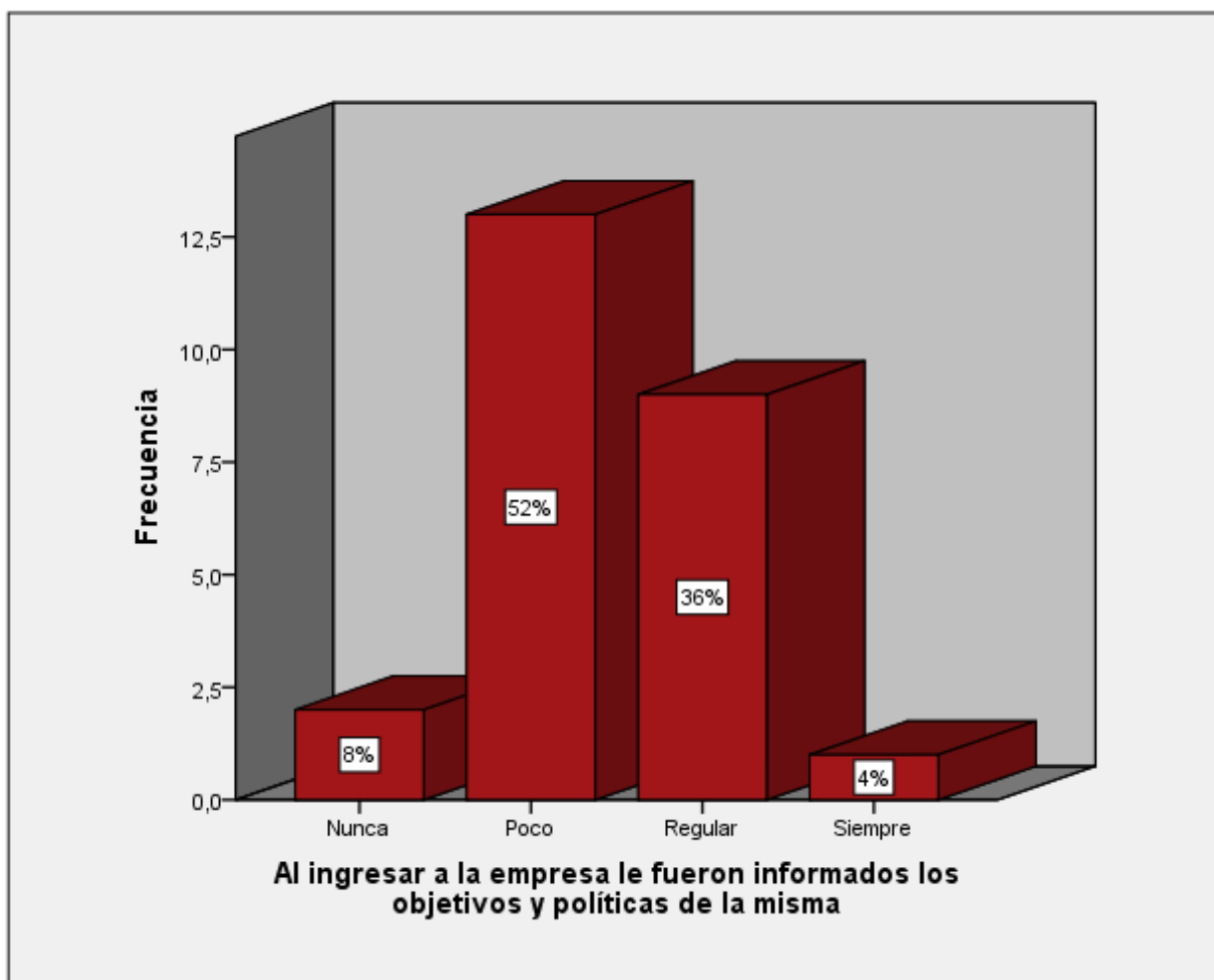


Figura 34. Resultados Pregunta 1.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 46. Resultados Pregunta 2.

La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	16	64,0	64,0
	Regular	8	32,0	96,0
	Mucho	1	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

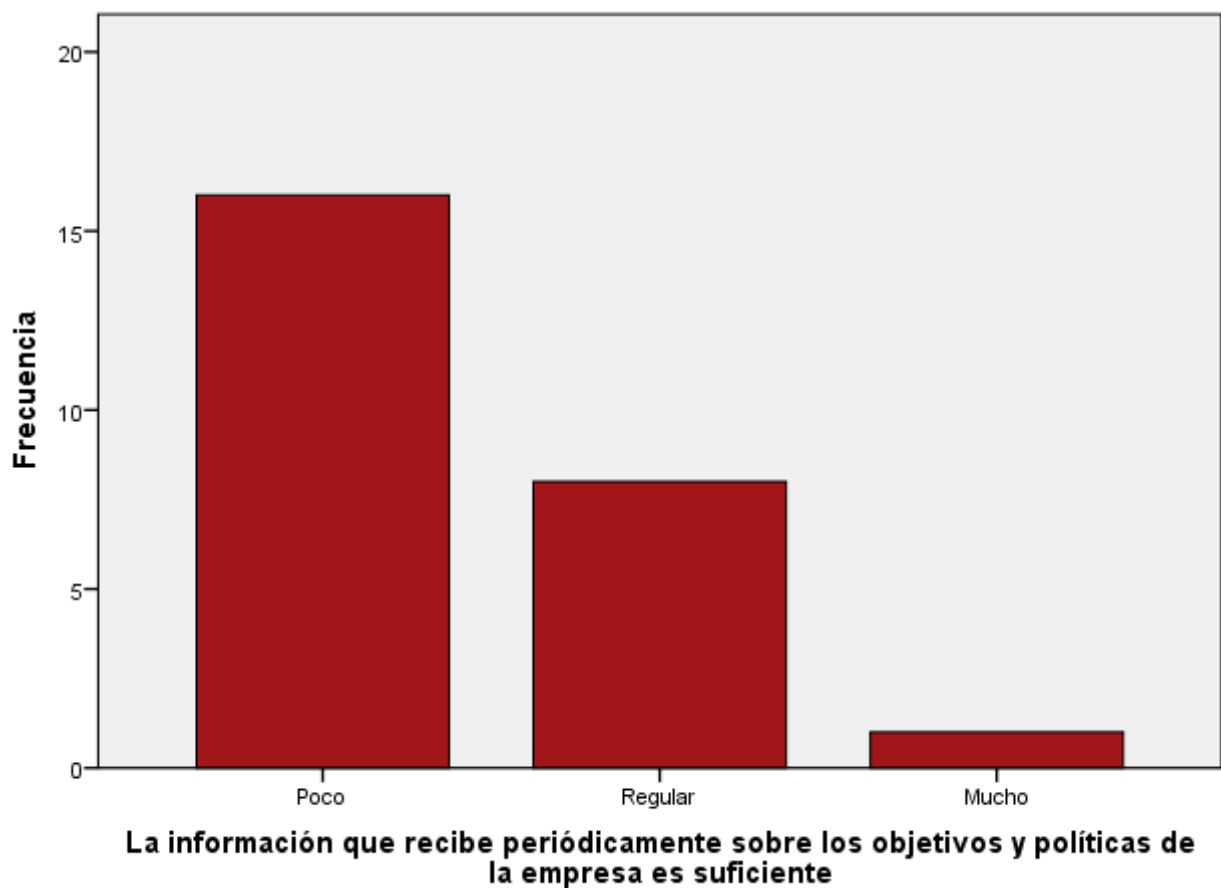


Figura 35. Resultados Pregunta 2.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 47. Resultados Pregunta 15.

Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	12,0	12,0	12,0
	Mucho	7	28,0	28,0	40,0
	Siempre	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

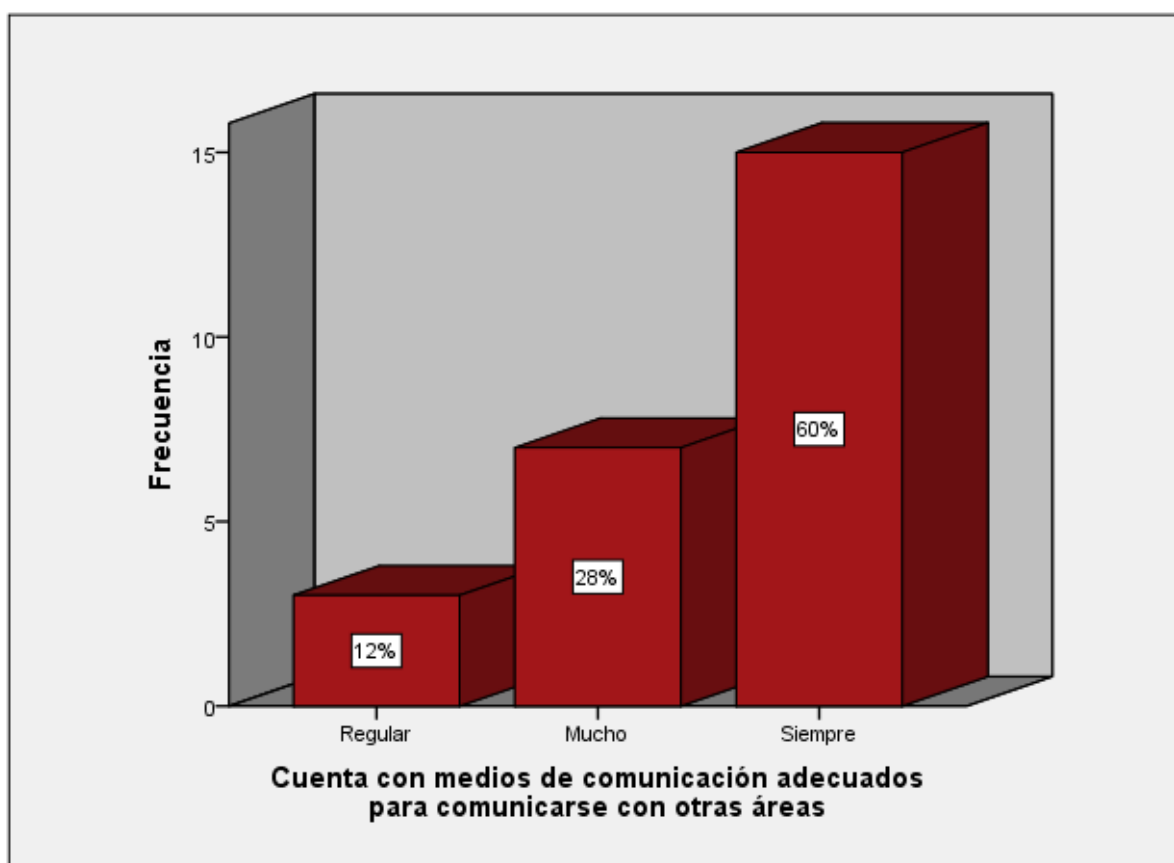


Figura 36. Resultados Pregunta 15.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 48. Resultados Pregunta 16

Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	36,0	36,0	36,0
	Poco	10	40,0	40,0	76,0
	Regular	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

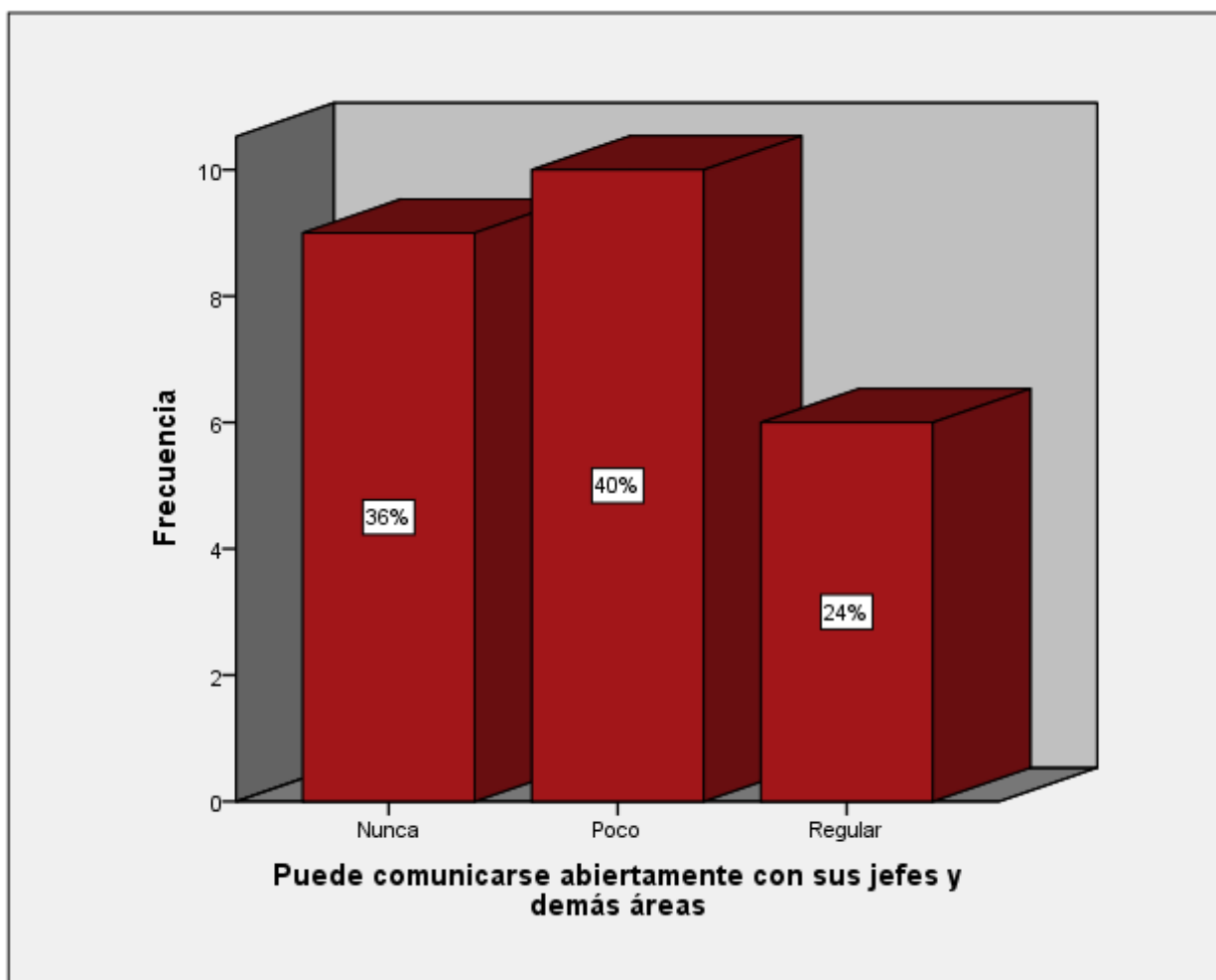


Figura 37. Resultados Pregunta 16.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

.Tabla 49. Resultados Pregunta 17.

Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	6	24,0	24,0	24,0
	Regular	14	56,0	56,0	80,0
	Mucho	2	8,0	8,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

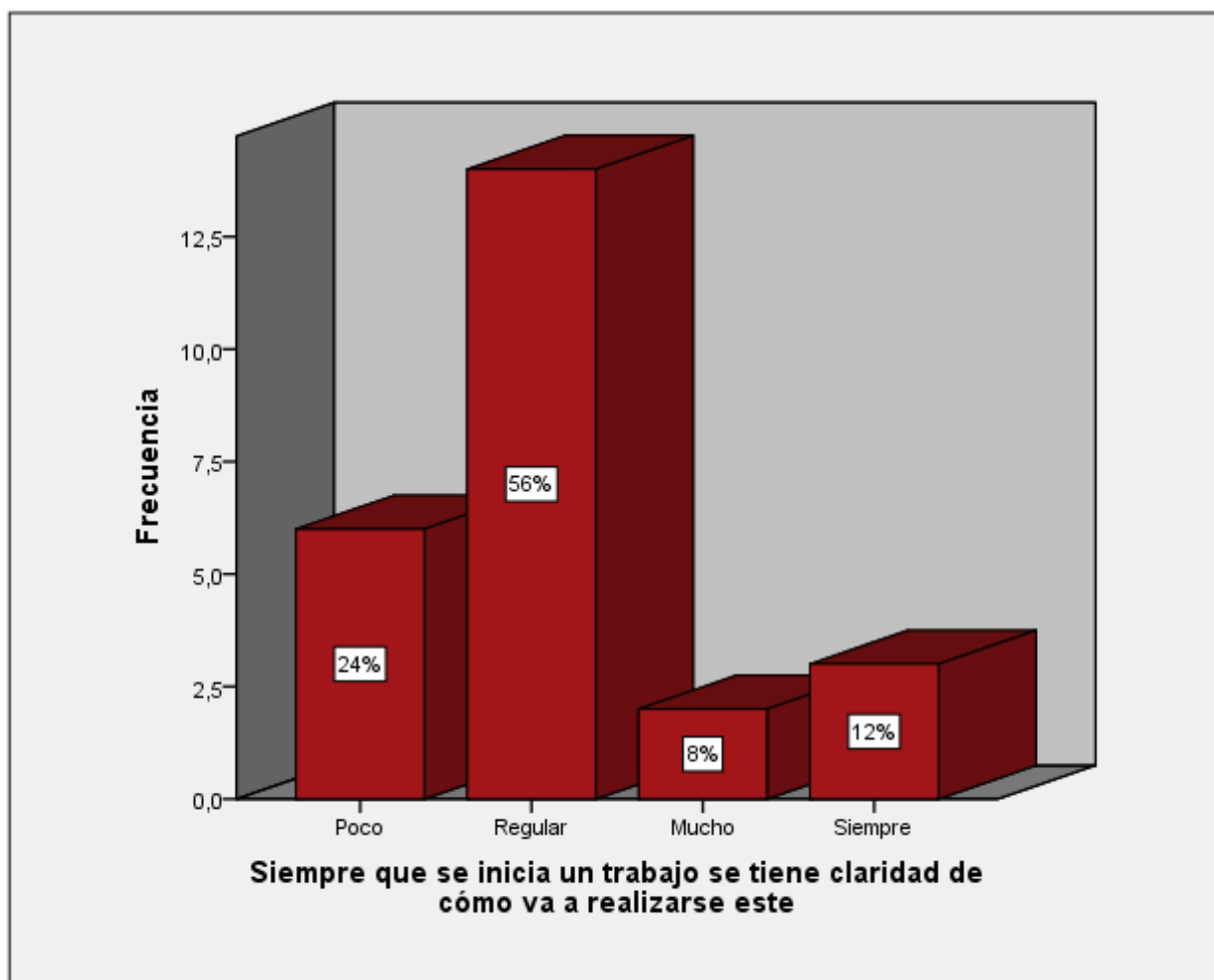


Figura 38. Resultados Pregunta 17.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 50. Resultados Pregunta 18.

La información de interés es comunicada oportunamente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	24,0	24,0	24,0
	Poco	6	24,0	24,0	48,0
	Regular	9	36,0	36,0	84,0
	Mucho	3	12,0	12,0	96,0
	Siempre	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

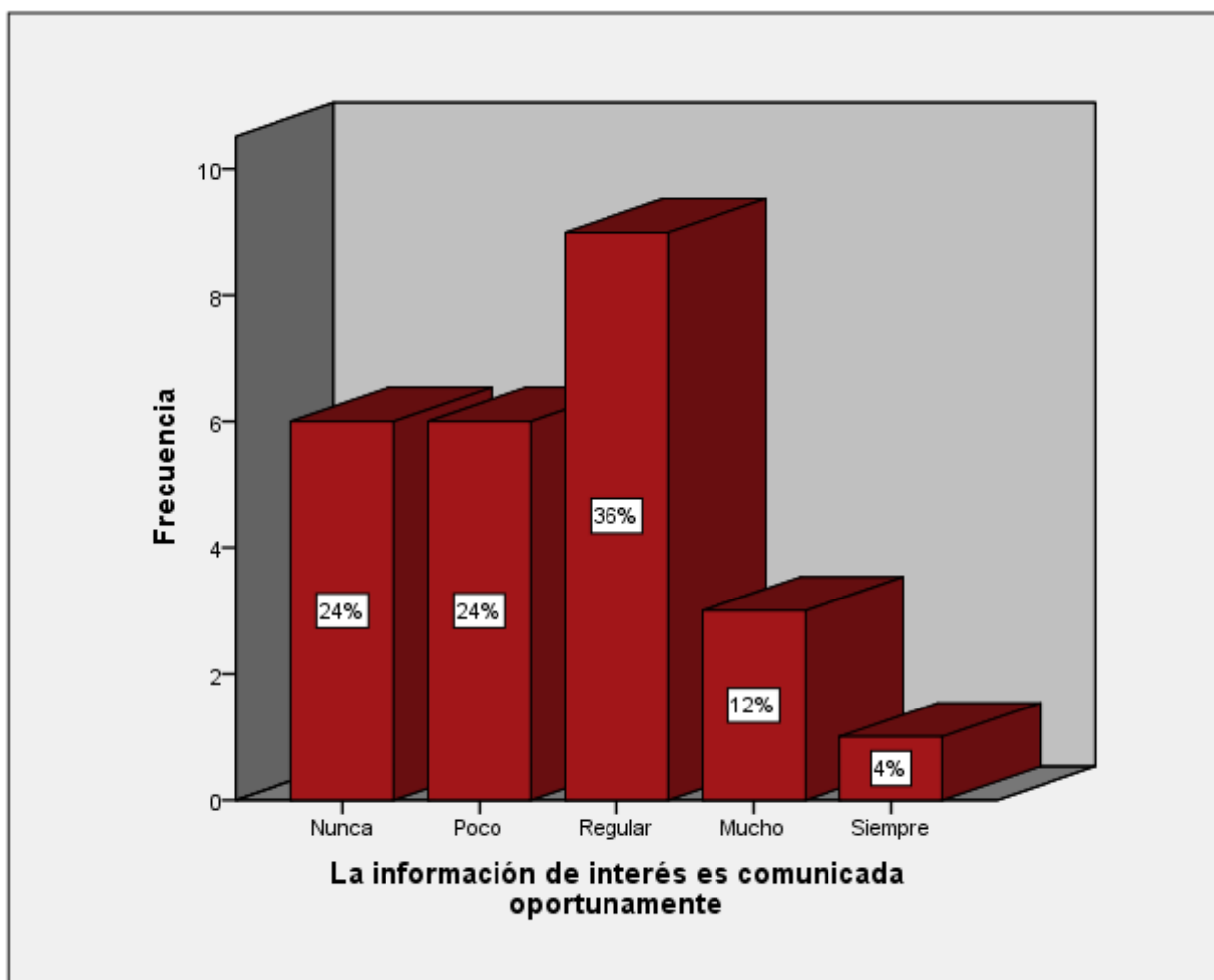


Figura 39. Resultados Pregunta 18.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Anexo 12. Escala General de Satisfacción Laboral.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA INDUSTRIAL



ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL EMPRESA
ARSAICO CIA. LTDA”

INTRODUCCIÓN: Estimado señor (a) soy estudiante de la Carrera Ingeniería Industrial de la Universidad UNACH me encuentro realizando un estudio de investigación Titulado: **“GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ARSAICO CIA. LTDA”** cuyo objetivo es conocer el Grado de Satisfacción que le brinda la Empresa a fin de plantear medidas correctivas para contribuir a la mejora de la Salud laboral. El presente instrumento es de carácter anónimo, por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente por su colaboración.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Condiciones físicas del trabajo							
Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
Tus compañeros de trabajo							
Reconocimiento que tienes por el trabajo bien hecho.							
Tu superior inmediato							
Responsabilidad que se ha asignado							
Tu salario							
La posibilidad de utilizar tus capacidades							
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa							
Posibilidades de promocionar							
Modo en el que tu empresa está gestionada							

La atención que se presta a las sugerencias que tú haces.							
Horario de trabajo							
Variedad de tareas que realizas							
Estabilidad en el empleo							
FECHA:							
						DIA	MES
							ANO

Anexo 13. Tabulación de las 5 preguntas - Desarrollo de tarea.

Tabla 51. Resultados Pregunta 1.

		Condiciones físicas del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	6	24,0	24,0	24,0
	Insatisfecho	7	28,0	28,0	52,0
	Moderadamente insatisfecho	2	8,0	8,0	60,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	3	12,0	12,0	72,0
	Moderadamente satisfecho	2	8,0	8,0	80,0
	Satisfecho	4	16,0	16,0	96,0
	Muy satisfecho	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

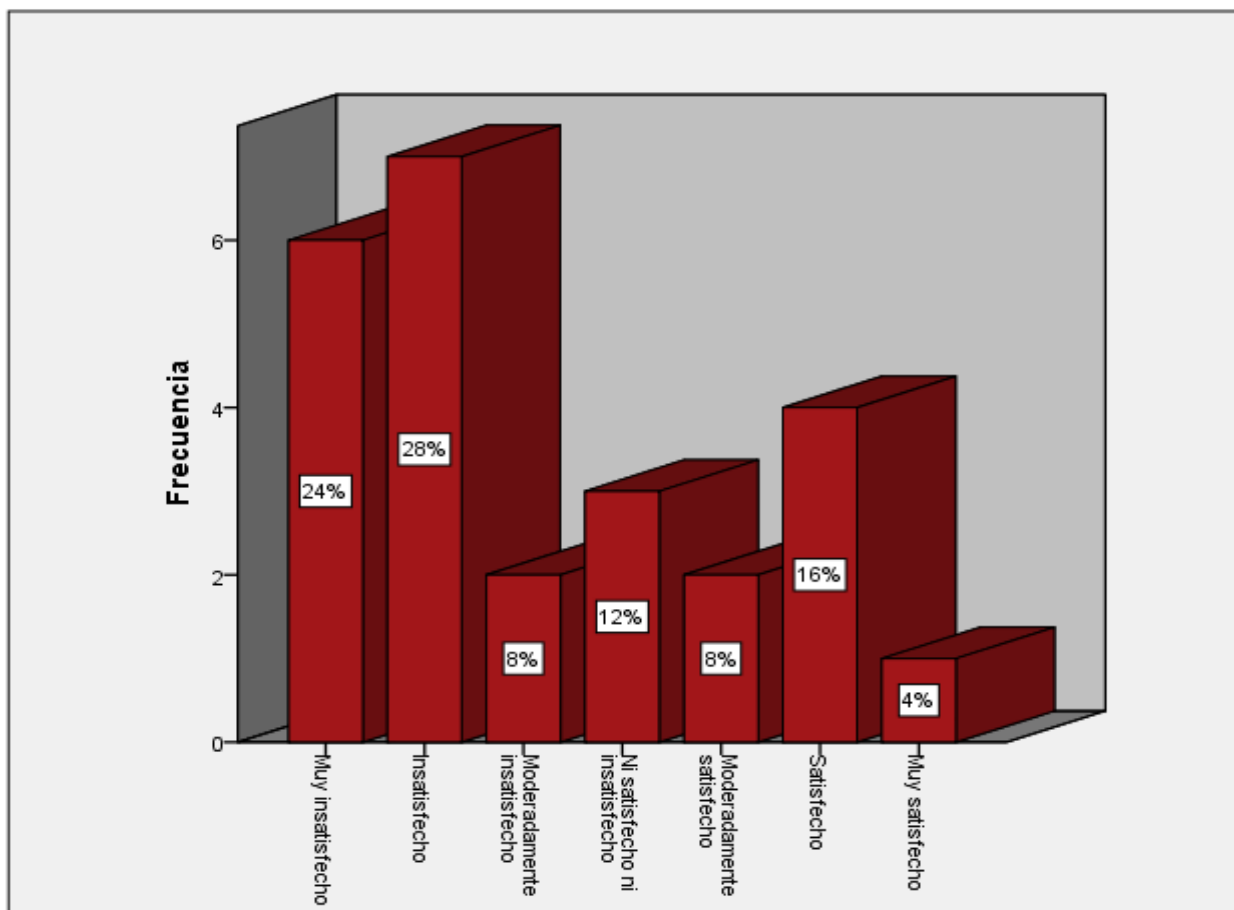


Figura 40. Resultados Pregunta 1.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 52. Resultados Pregunta 2.

		Libertad para elegir tu propio método de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	3	12,0	12,0	12,0
	Insatisfecho	5	20,0	20,0	32,0
	Moderadamente insatisfecho	5	20,0	20,0	52,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	16,0	16,0	68,0
	Moderadamente satisfecho	4	16,0	16,0	84,0
	Satisfecho	3	12,0	12,0	96,0
	Muy satisfecho	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

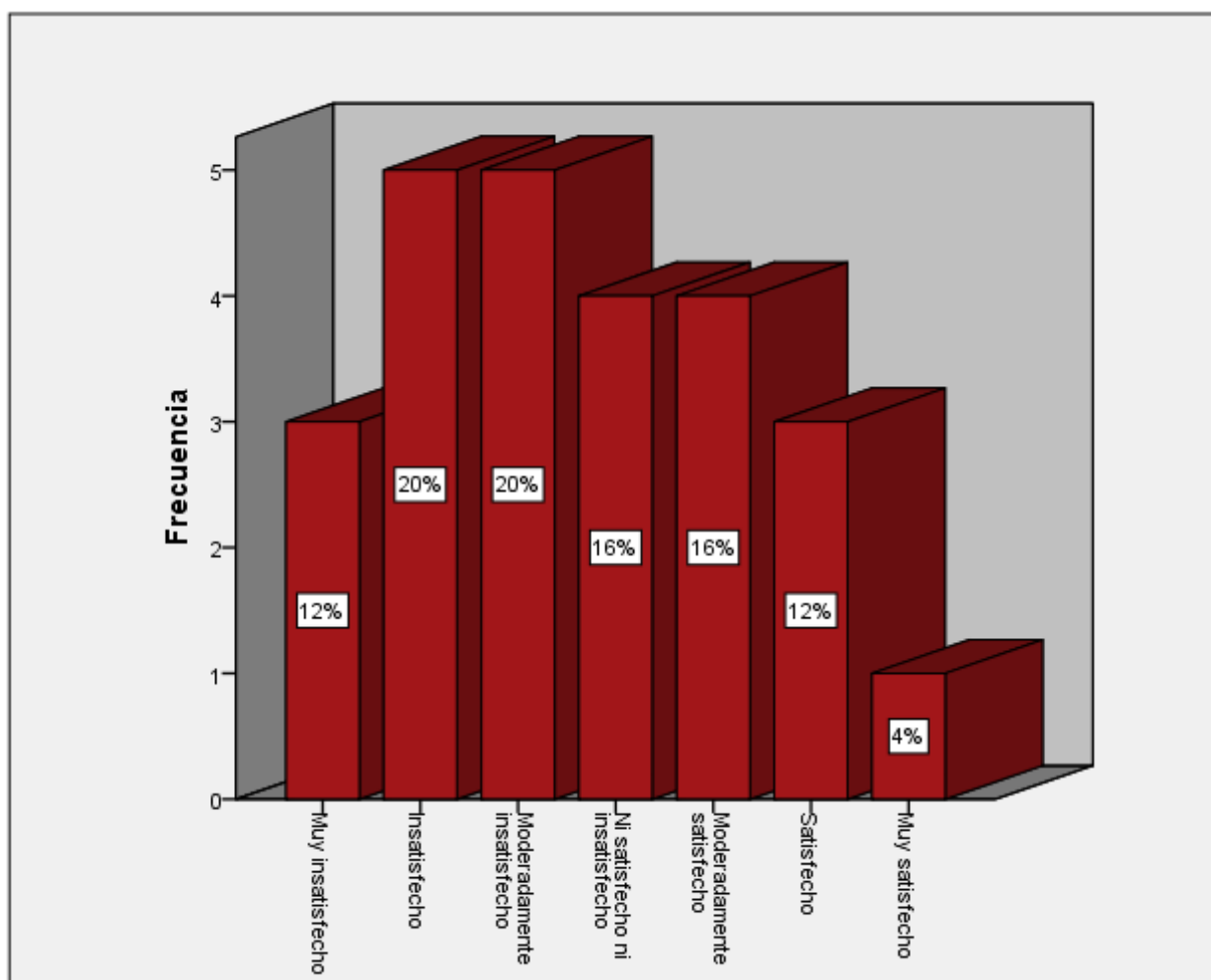


Figura 41. Resultados Pregunta 2.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 53. Resultados Pregunta 6.

		Responsabilidad que se ha asignado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	4	16,0	16,0	20,0
	Moderadamente insatisfecho	3	12,0	12,0	32,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	6	24,0	24,0	56,0
	Moderadamente satisfecho	2	8,0	8,0	64,0
	Satisfecho	8	32,0	32,0	96,0
	Muy satisfecho	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

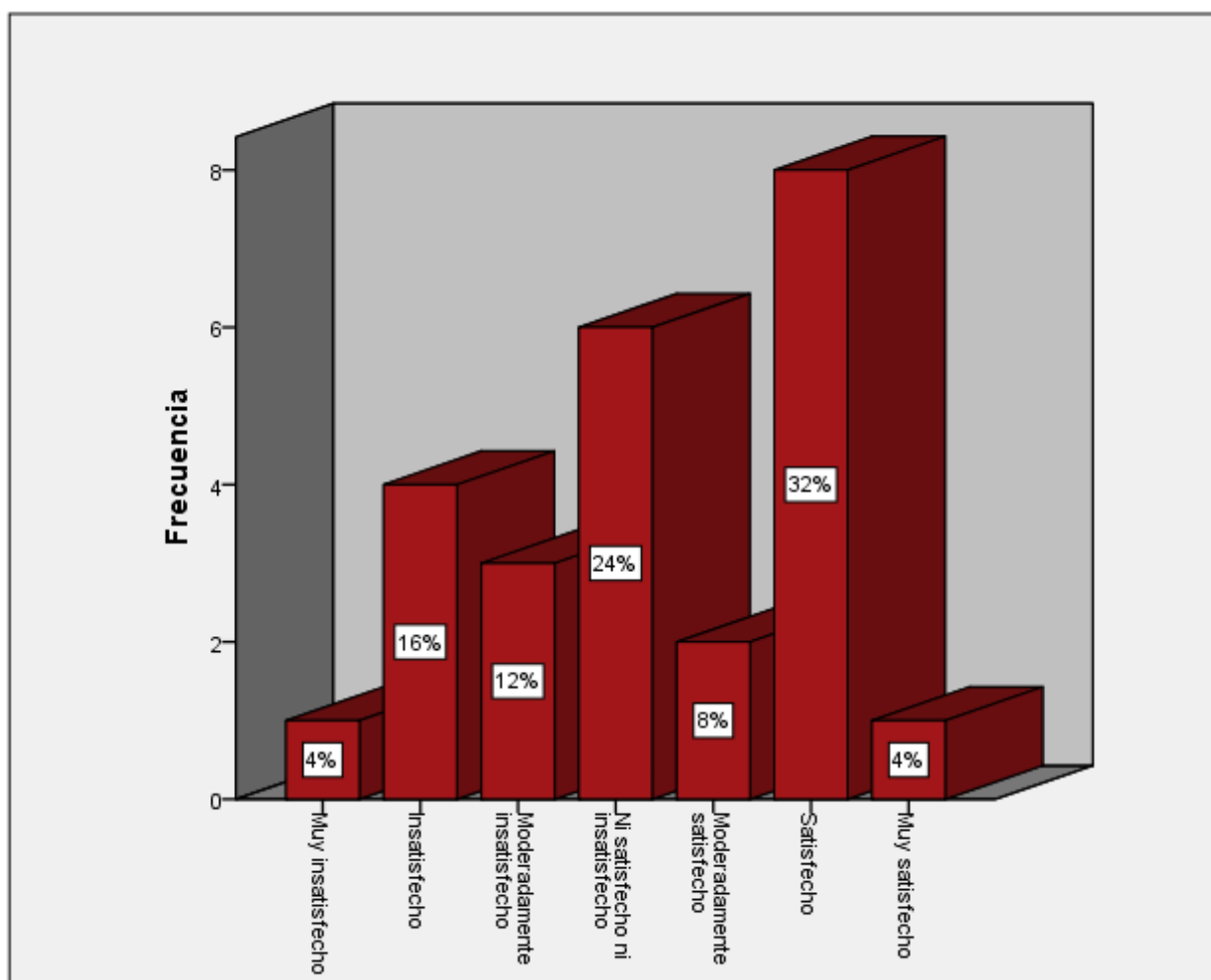


Figura 42. Resultados Pregunta 6.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 54. Resultados Pregunta 8.

La posibilidad de utilizar tus capacidades				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	2	8,0	8,0	8,0
Insatisfecho	3	12,0	12,0	20,0
Moderadamente insatisfecho	3	12,0	12,0	32,0
Válido Ni satisfecho ni insatisfecho	6	24,0	24,0	56,0
Moderadamente satisfecho	4	16,0	16,0	72,0
Satisfecho	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

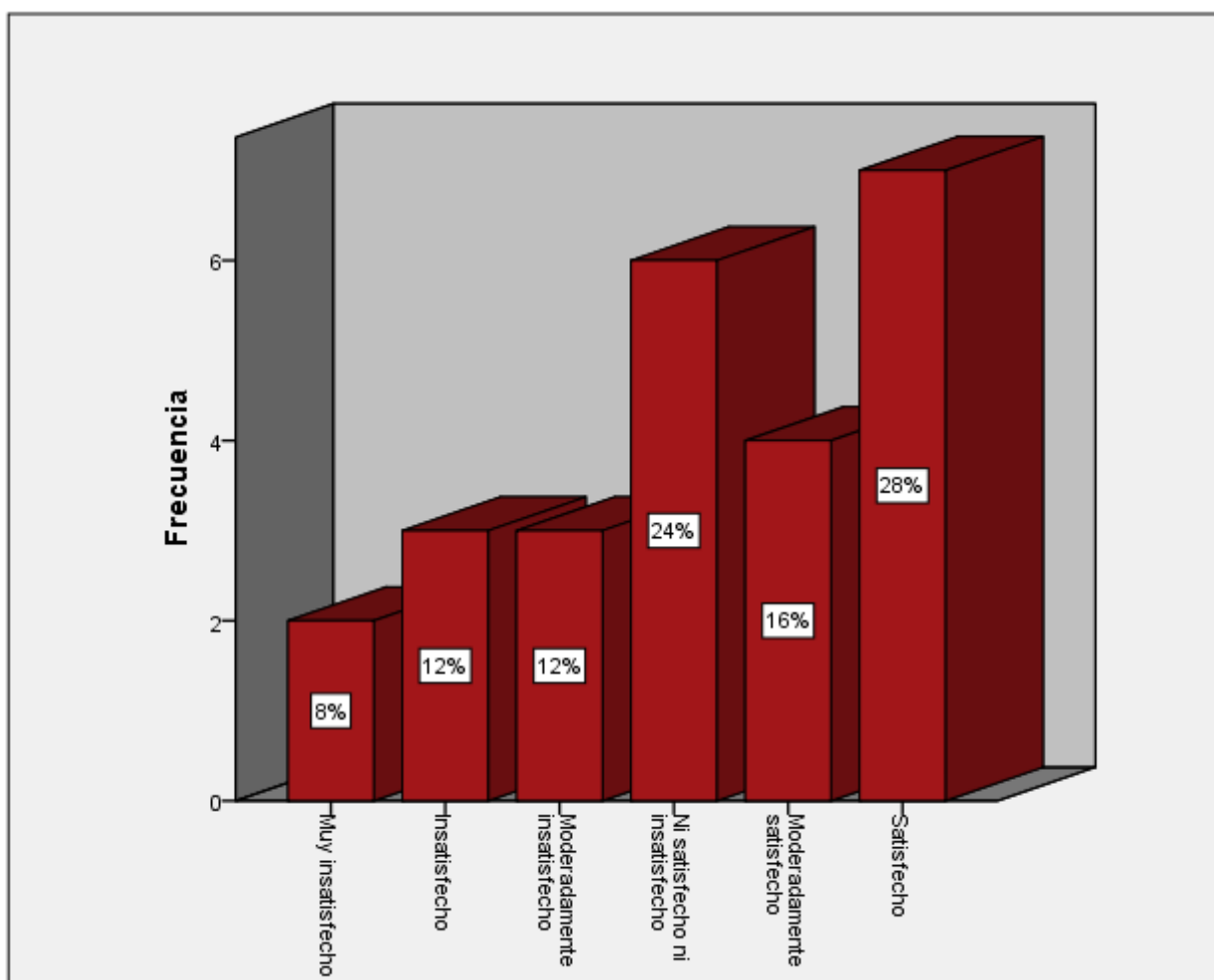


Figura 43. Resultados Pregunta 8.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 55. Resultados Pregunta 14.

	Variedad	de tareas que realizas		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Insatisfecho	2	8,0	8,0
	Moderadamente insatisfecho	3	12,0	12,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	13	52,0	52,0
	Moderadamente satisfecho	2	8,0	8,0
	Satisfecho	5	20,0	20,0
	Total	25	100,0	100,0

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

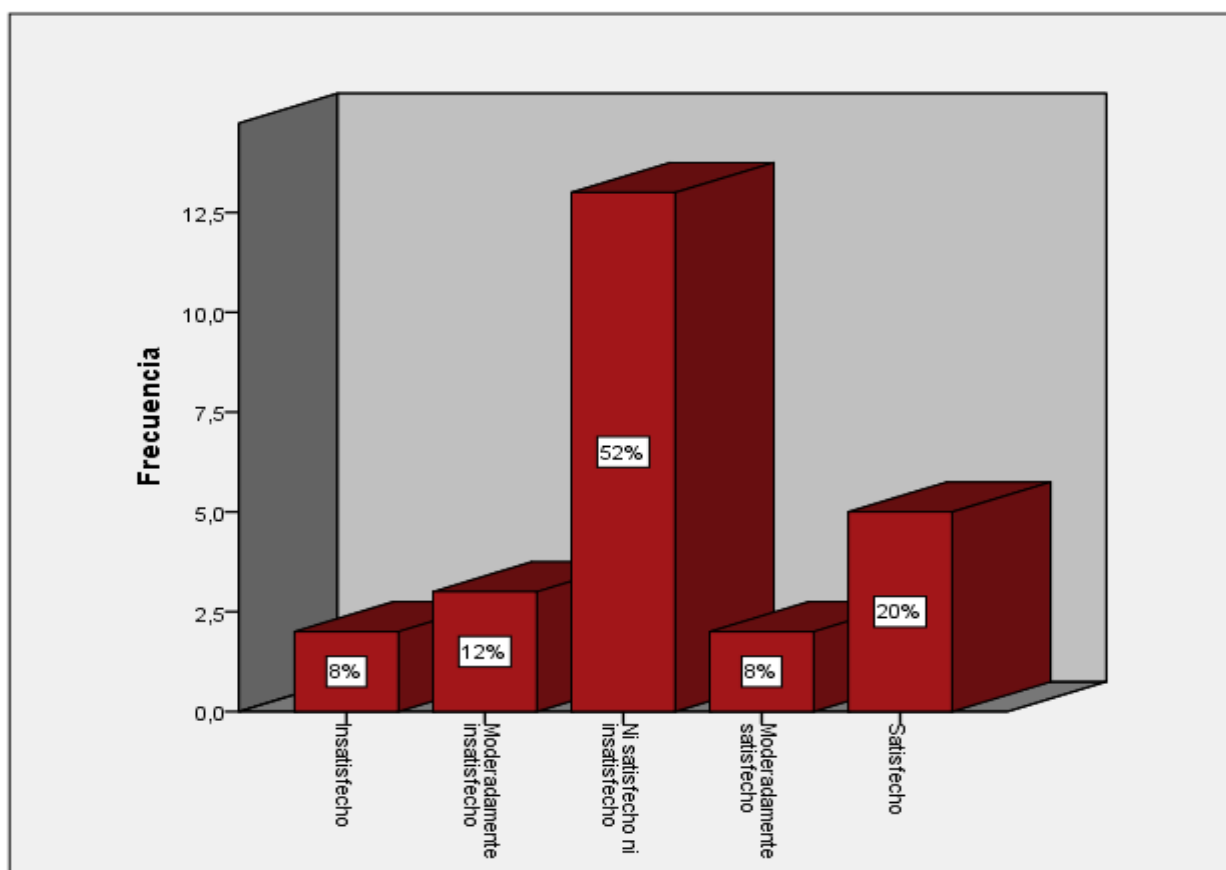


Figura 44. Resultados Pregunta 14.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Anexo 14. Tabulación de las 5 preguntas - Relaciones Sociales.

Tabla 56. Resultados Pregunta 3.

Tus compañeros de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	7	28,0	28,0	28,0
Insatisfecho	15	60,0	60,0	88,0
Válido Moderadamente insatisfecho	2	8,0	8,0	96,0
Ni satisfecho ni insatisfecho	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

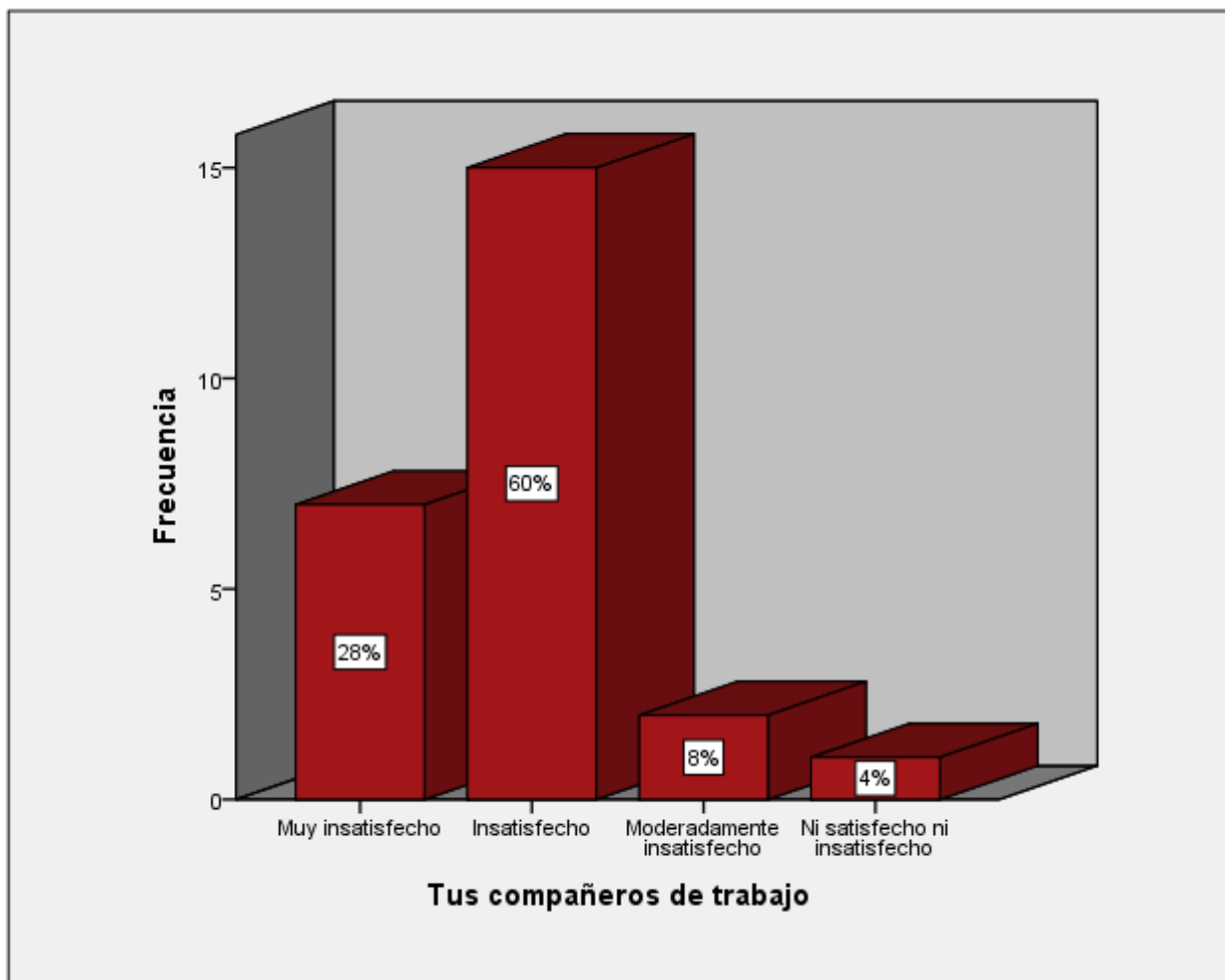


Figura 45. Resultados Pregunta 3.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 57. Resultados Pregunta 5.

		Tu superior inmediato			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	11	44,0	44,0	48,0
	Moderadamente insatisfecho	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

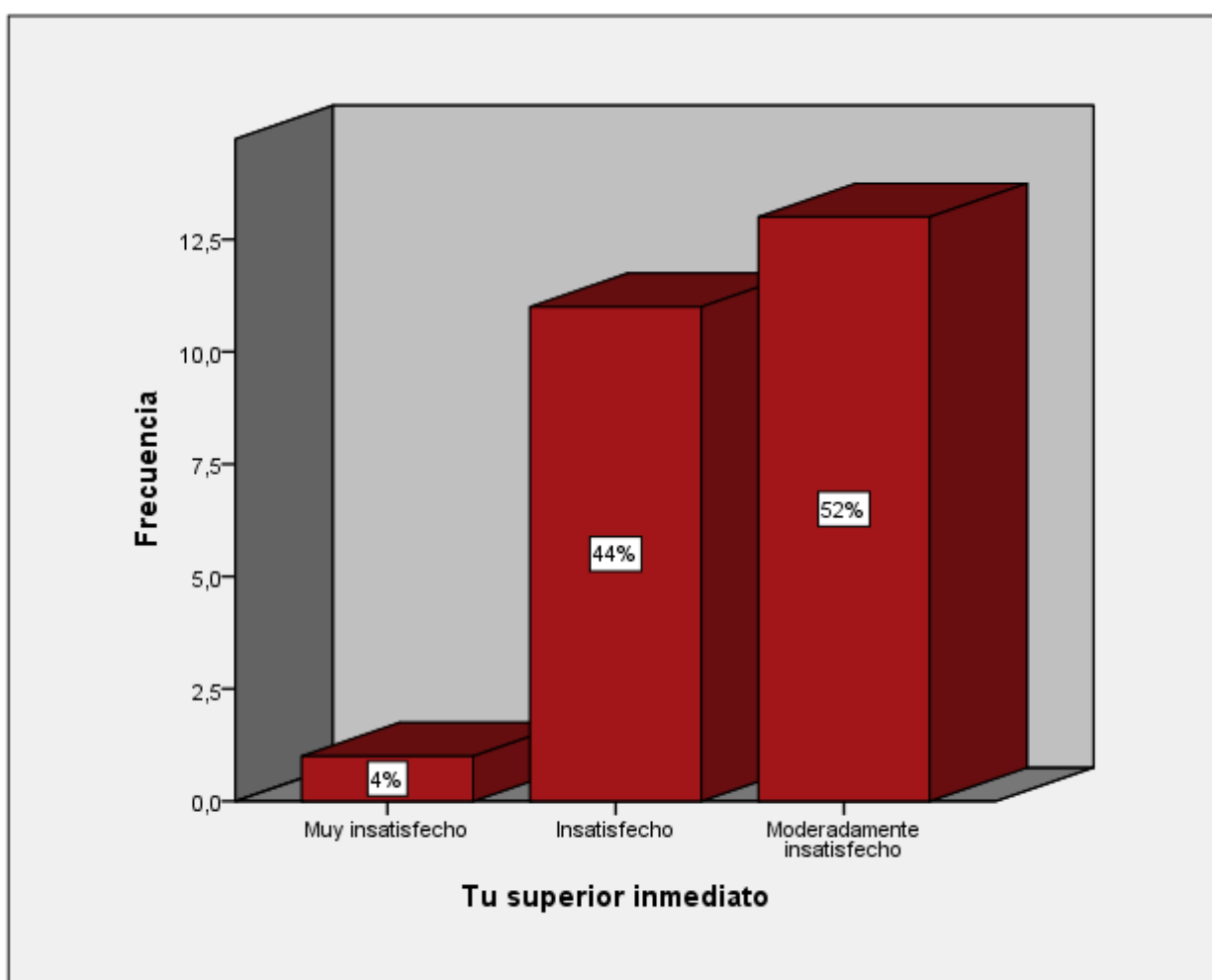


Figura 46. Resultados Pregunta 5.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 58. Resultados Pregunta 9.

Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	7	28,0	28,0	28,0
Moderadamente insatisfecho	4	16,0	16,0	44,0
Válido Ni satisfecho ni insatisfecho	9	36,0	36,0	80,0
Moderadamente satisfecho	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

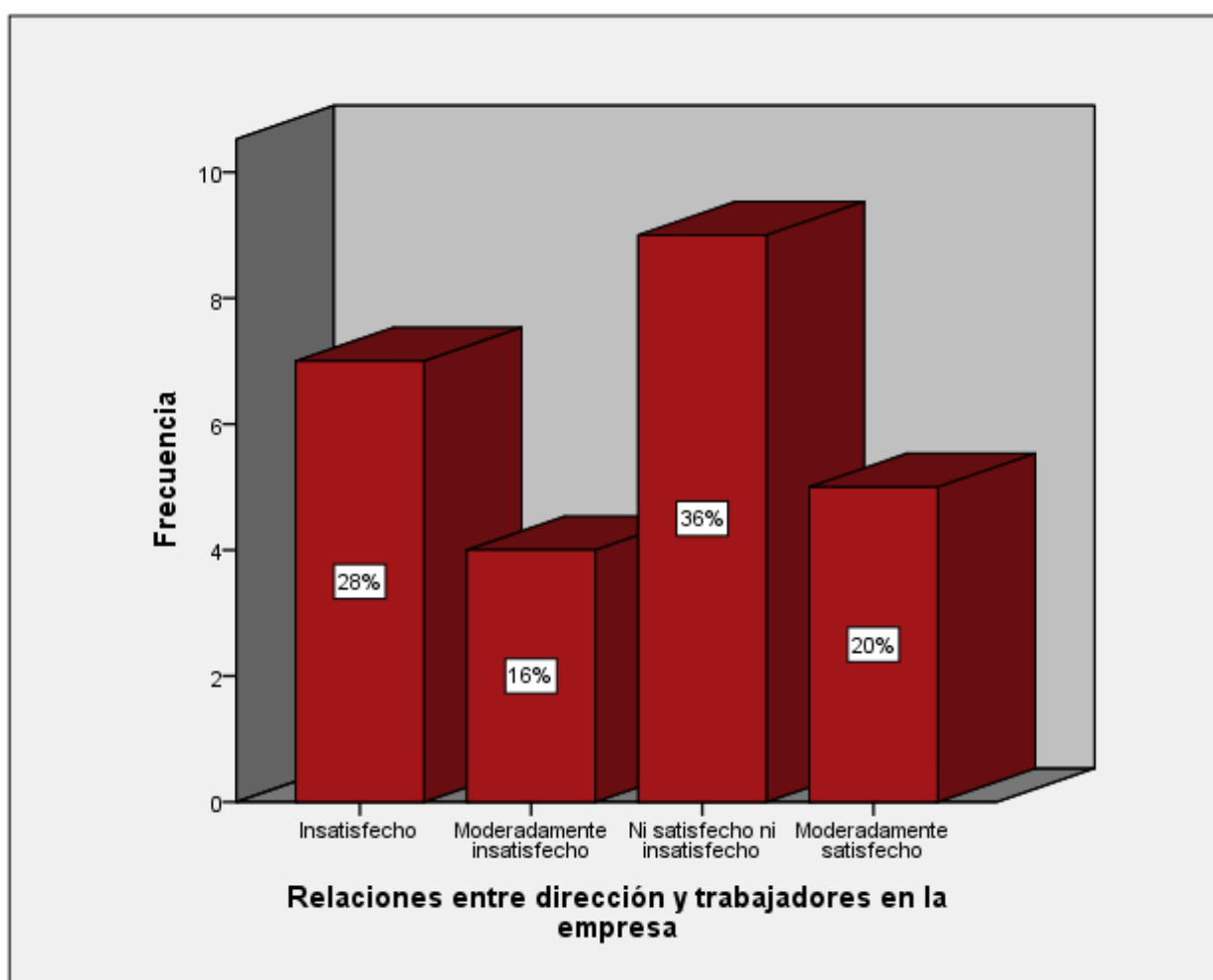


Figura 47. Resultados Pregunta 9.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 59. Resultados Pregunta 11.

Modo en el que tu empresa está gestionada				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	2	8,0	8,0	8,0
Insatisfecho	8	32,0	32,0	40,0
Válido Moderadamente insatisfecho	8	32,0	32,0	72,0
Ni satisfecho ni insatisfecho	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

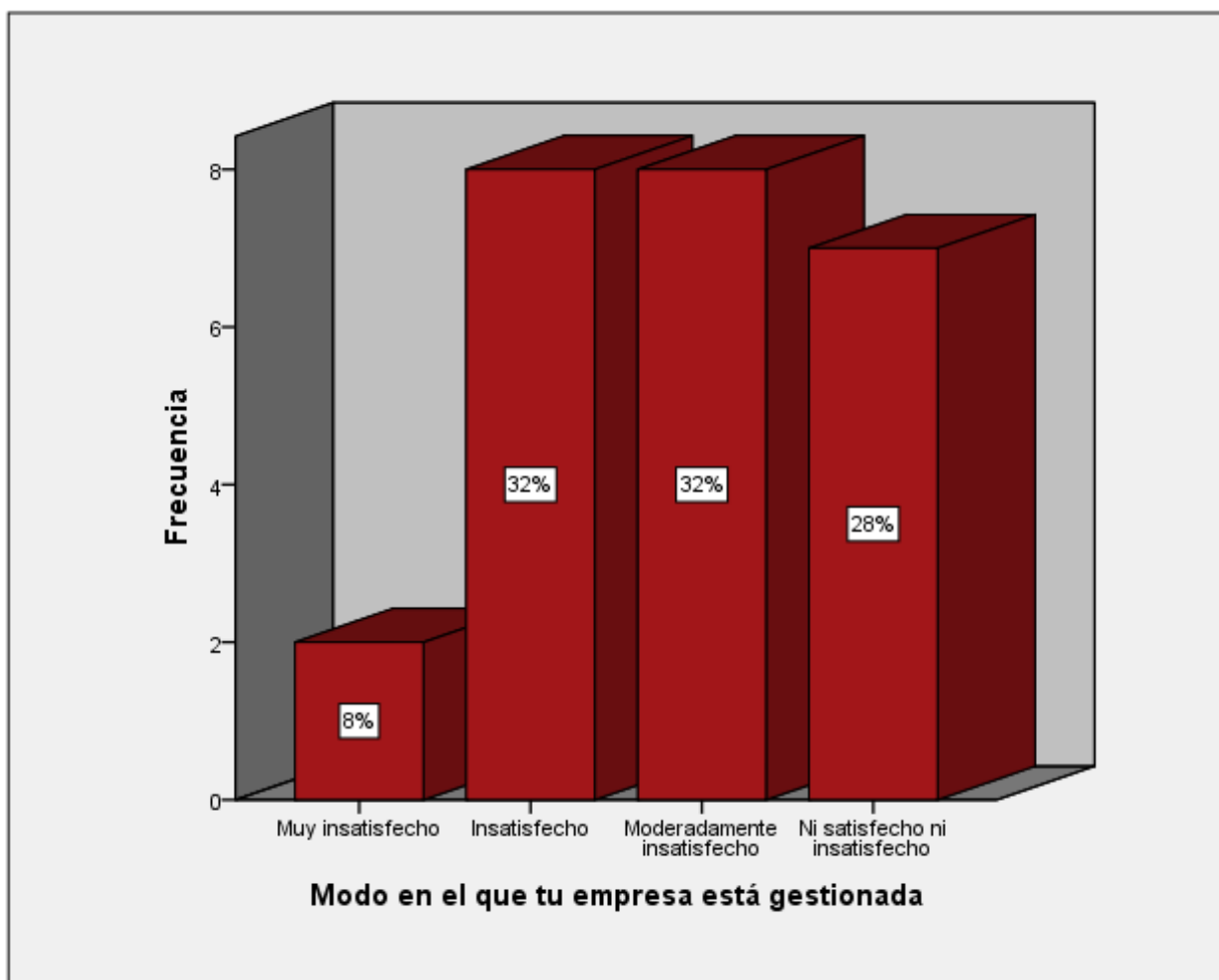


Figura 48. Resultados Pregunta 11.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 60. Resultados Pregunta 12.

La atención que se presta a las sugerencias que tú haces.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	8,0	8,0
	Insatisfecho	12	48,0	56,0
	Moderadamente insatisfecho	11	44,0	100,0
	Total	25	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

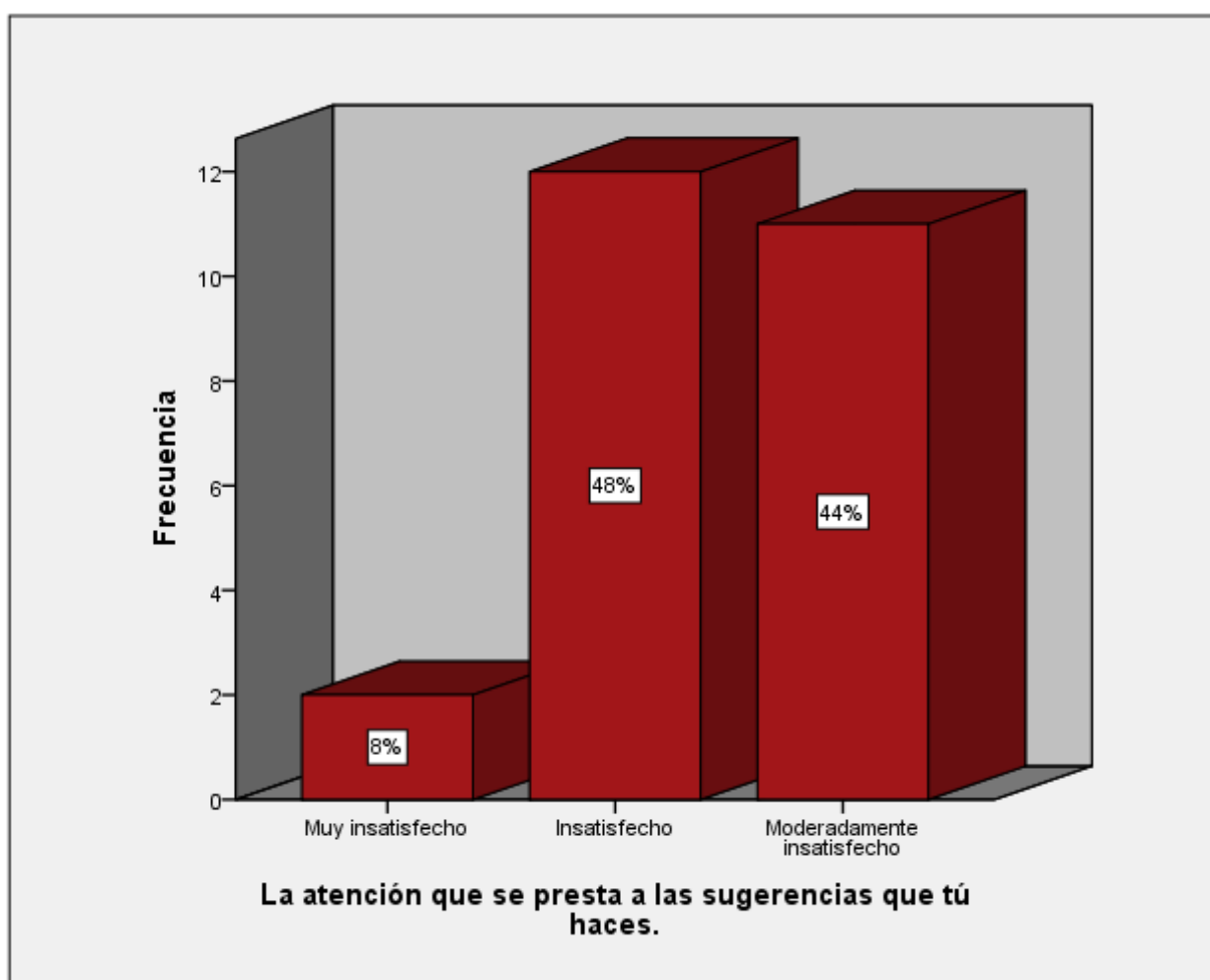


Figura 49. Resultados Pregunta 12.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Anexo 15. Tabulación de las 5 preguntas - Beneficios y/o Remuneraciones.

Tabla 61. Resultados Pregunta 4.

Reconocimiento que tienes por el trabajo bien hecho				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	24	96,0	96,0	96,0
Válido Insatisfecho	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

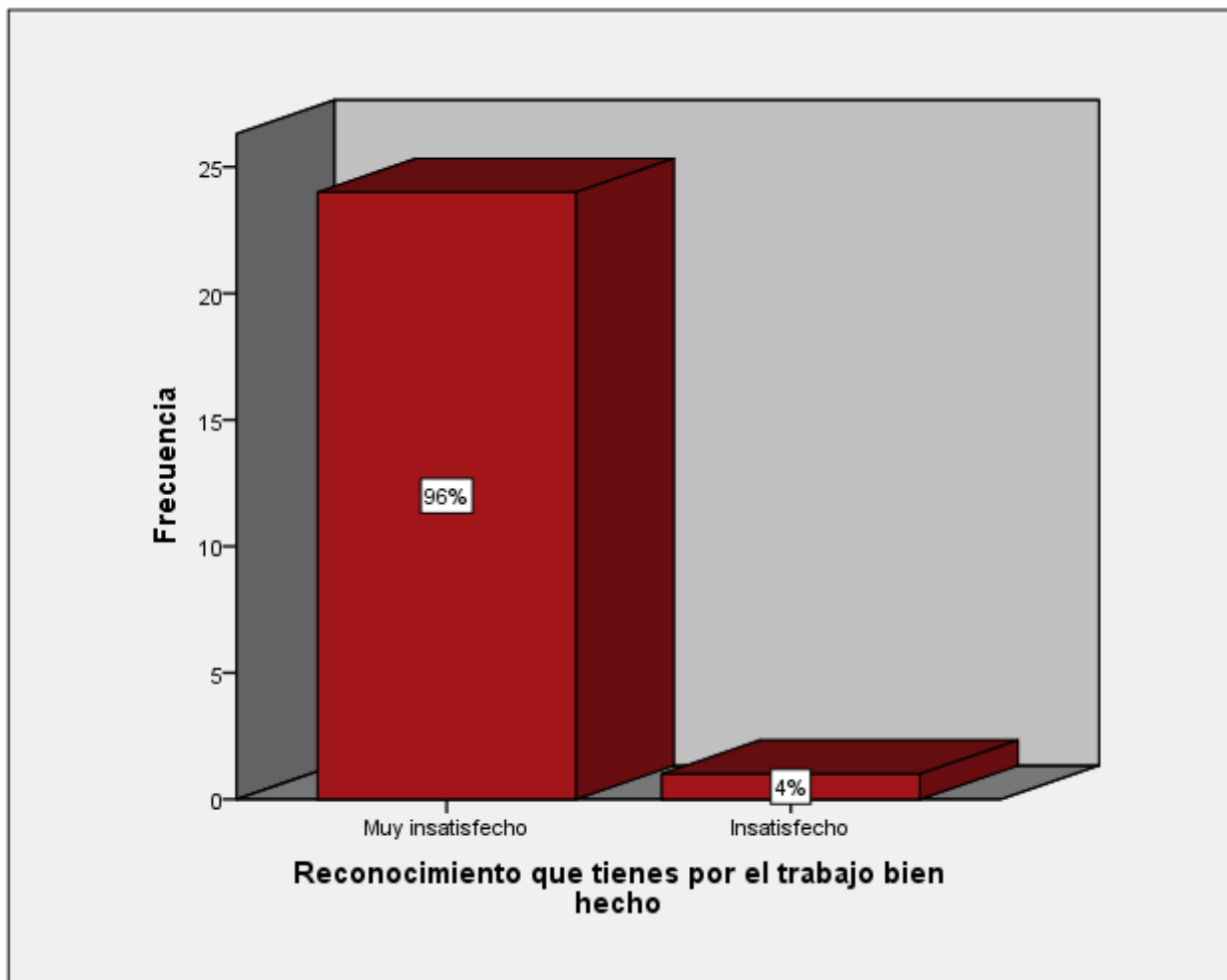


Figura 50. Resultados Pregunta 4.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 62. Resultados Pregunta 7.

		Tu salario			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy insatisfecho	1	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	5	20,0	20,0	24,0
Válido	Moderadamente insatisfecho	11	44,0	44,0	68,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

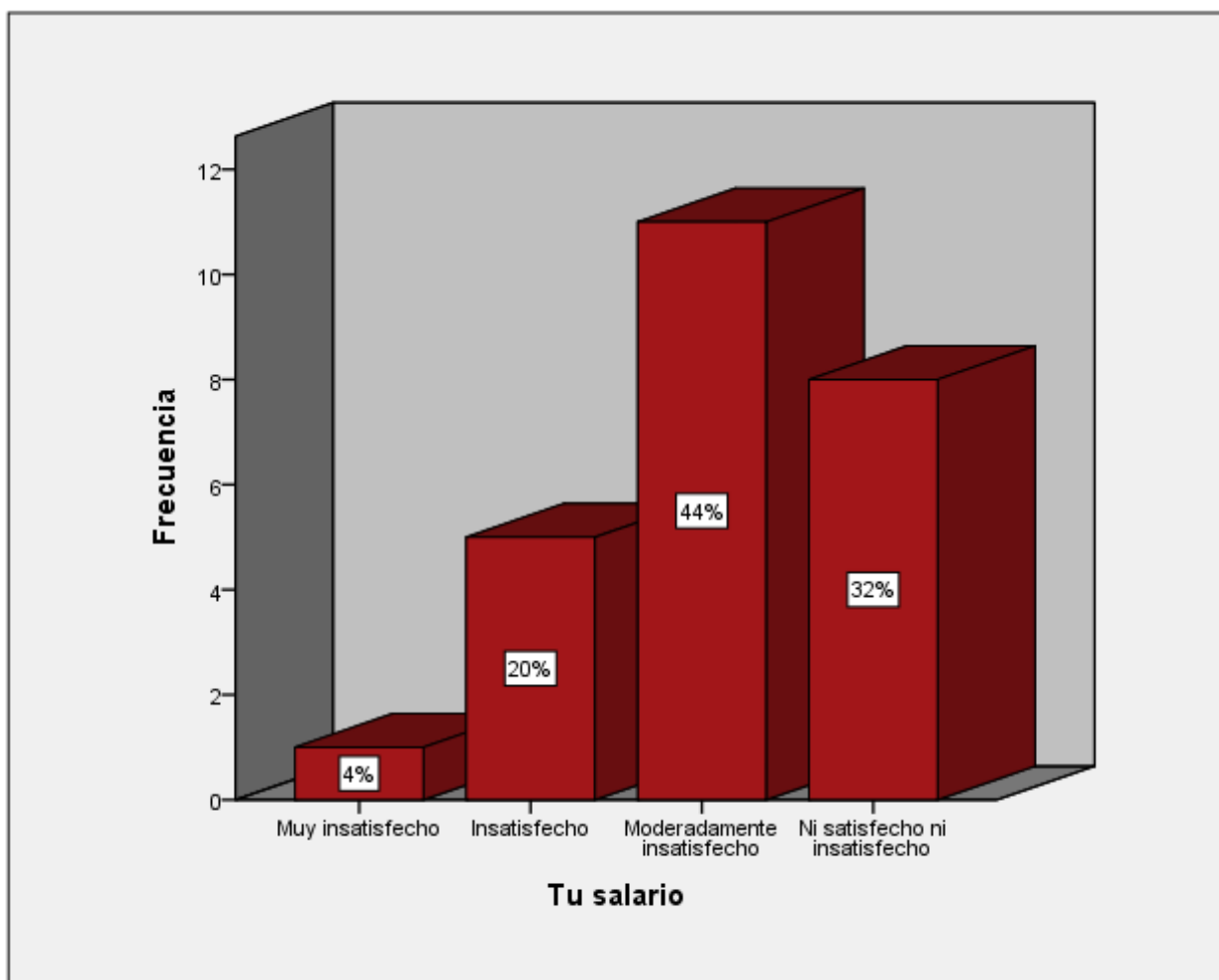


Figura 51. Resultados Pregunta 7.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 63. Resultados Pregunta 10.

Posibilidades de promocionar				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	3	12,0	12,0
	Insatisfecho	13	52,0	64,0
	Moderadamente insatisfecho	6	24,0	88,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	2	8,0	96,0
	Moderadamente satisfecho	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

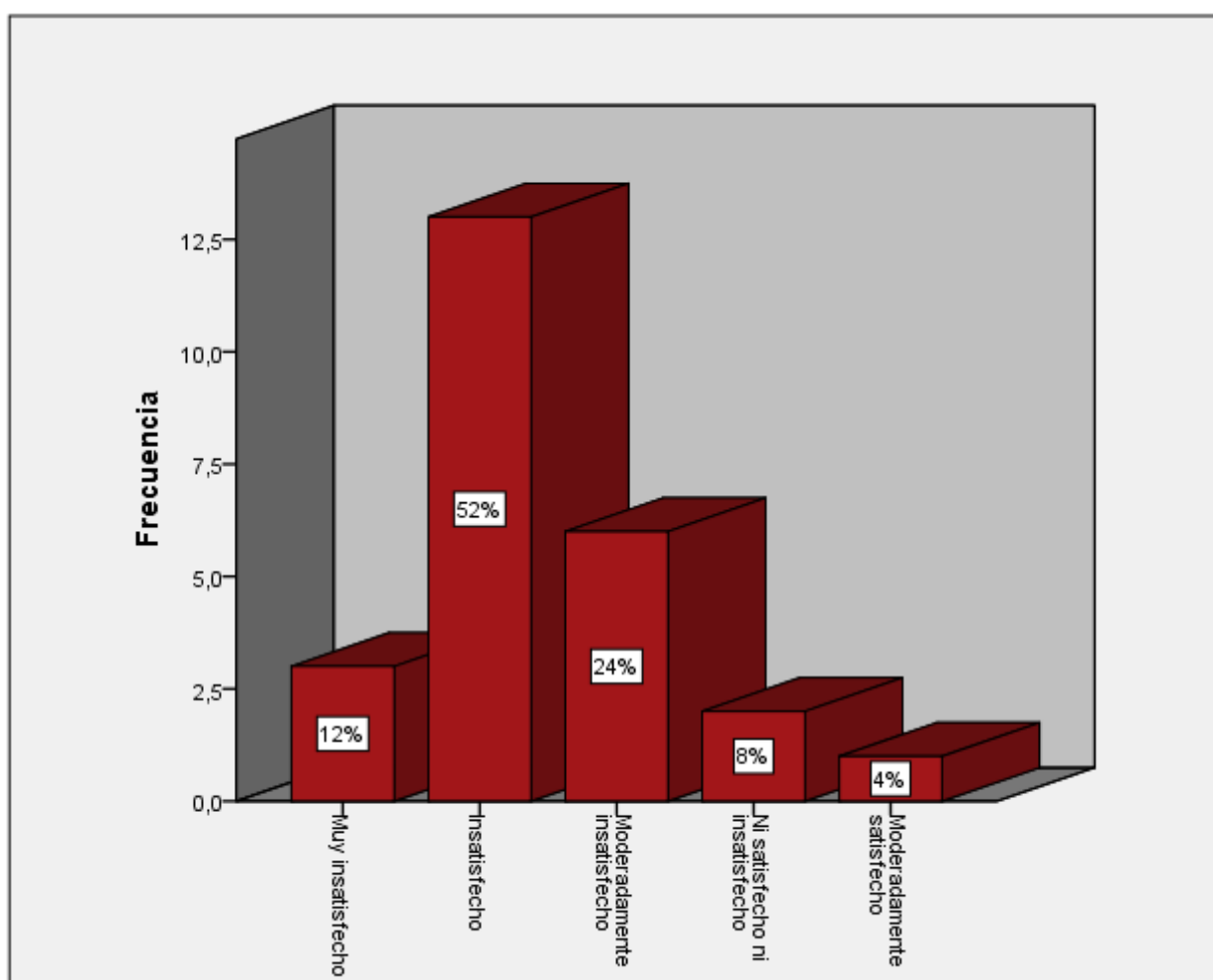


Figura 52. Resultados Pregunta 10.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 64. Resultados Pregunta 13.

		Horario de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	7	28,0	28,0	28,0
	Moderadamente insatisfecho	8	32,0	32,0	60,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	2	8,0	8,0	68,0
	Moderadamente satisfecho	8	32,0	32,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

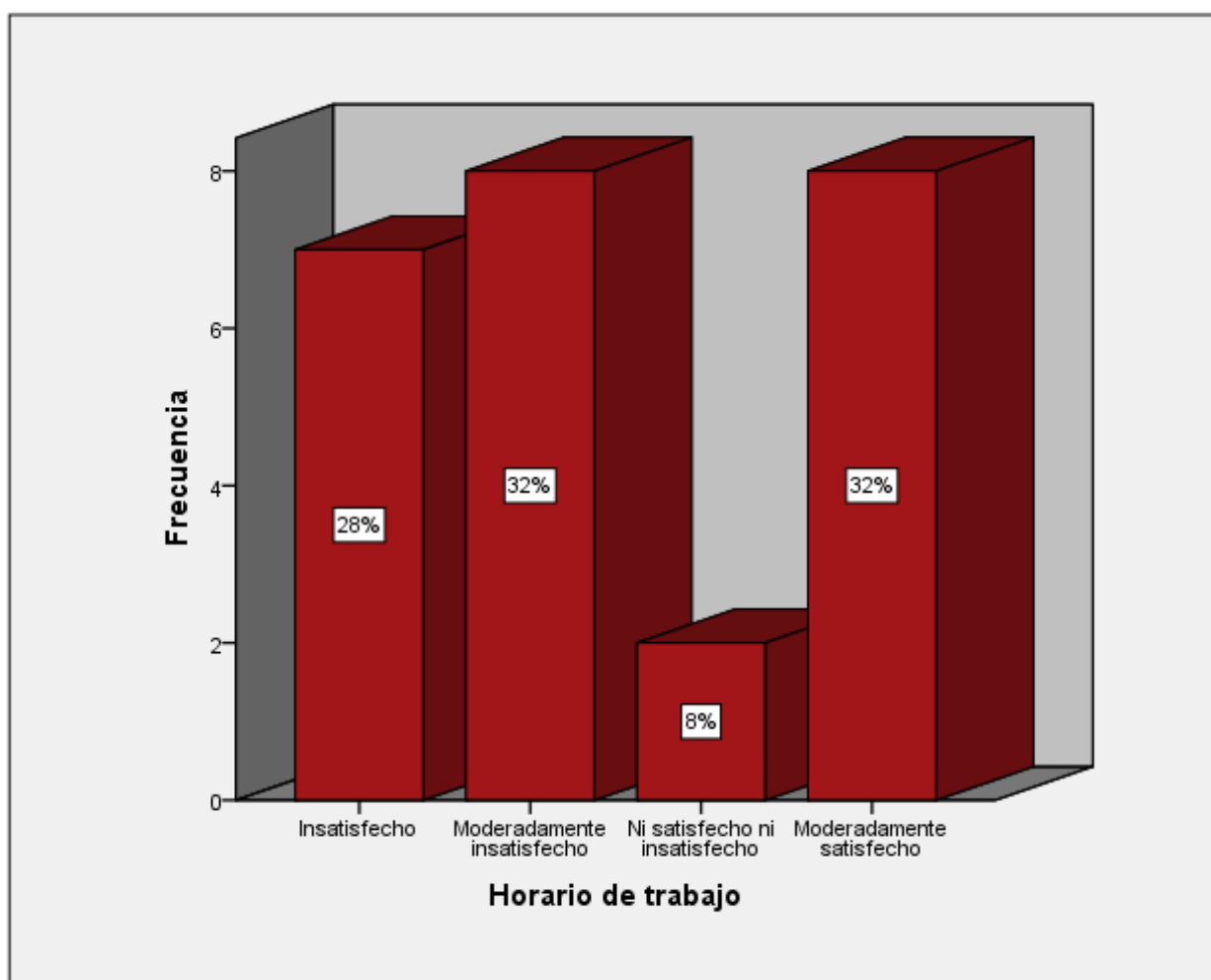


Figura 53. Resultados Pregunta 13.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 65. Resultados Pregunta 15.

Estabilidad en el empleo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Insatisfecho	2	8,0	8,0
	Moderadamente insatisfecho	5	20,0	28,0
	Ni satisfecho ni insatisfecho	6	24,0	52,0
Válido	Moderadamente satisfecho	3	12,0	64,0
	Satisfecho	8	32,0	96,0
	Muy satisfecho	1	4,0	100,0
	Total	25	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

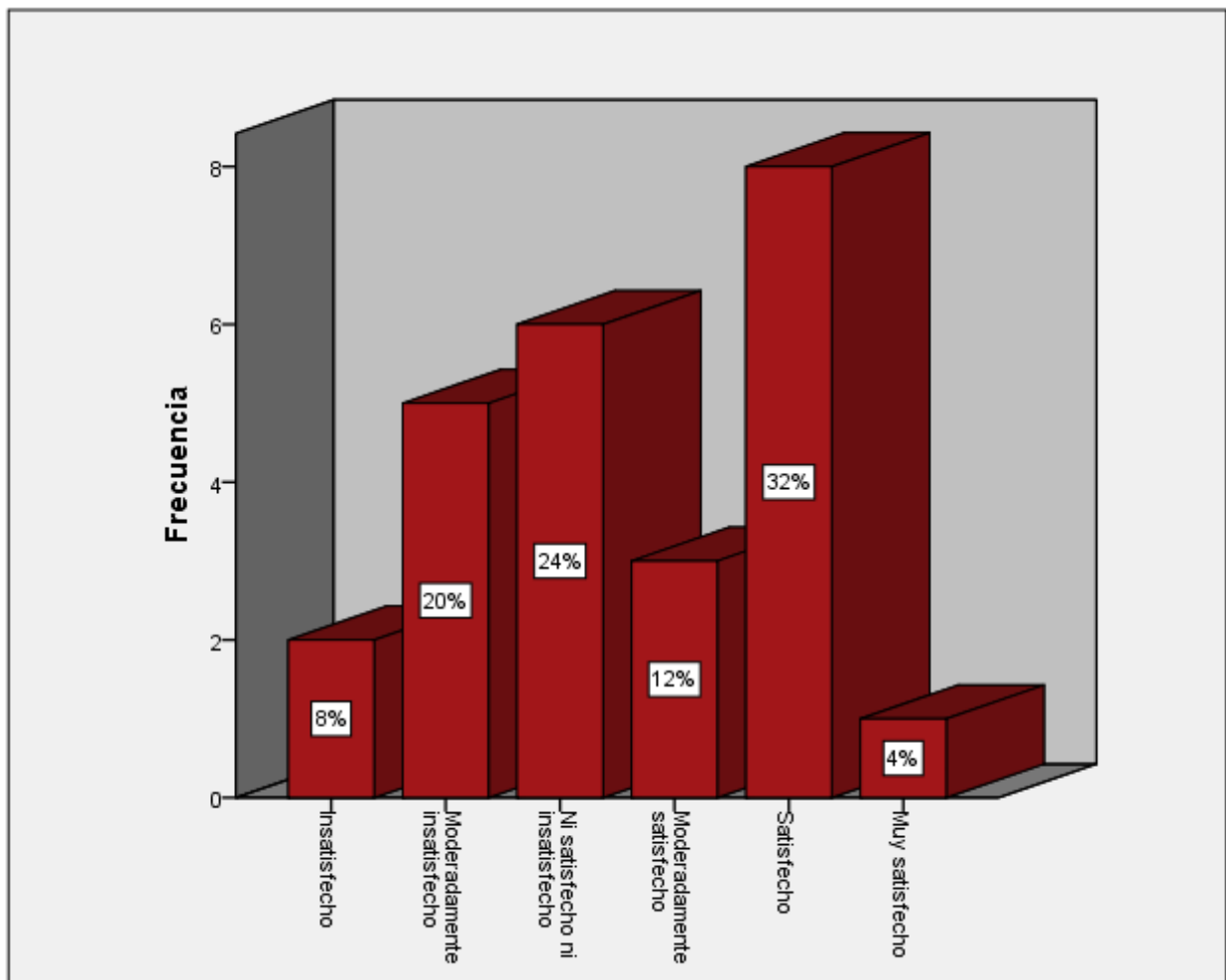


Figura 54. Resultados Pregunta 15.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Anexo 16. Certificado de aprobación del manual de propuestas de gestión.



Empresa de producción y comercialización hortofrutícola

Chambo, 15 de Julio del 2019

El que suscribe, **ALEX RODRIGO SANCHO HERDOÍZA**, en calidad de gerente de ARSAICO CIA. LTDA., con R.U.C N° **0691707679001**, ubicado en el Km 2 ½ vía Chambo Quimiag, provincia de Chimborazo.

CERTIFICO:

Que el **MANUAL DE PROPUESTAS PARA AUMENTAR LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL** desarrollado por el señor **ARROBO MORENO JONATHAN ALEXANDER** con cedula de identidad N° **220008187-1**, se encuentra aprobado dentro de nuestra empresa.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad, el señor **JONATHAN ARROBO**, puede hacer uso del presente certificado como lo creyere conveniente.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a horizontal line across the middle.

Alex Sancho Herdoíza
Gerente
C.I.:0601716707

Dirección: Km 2 ½ vía a Chambo Quimiag
www.arsaico.ec
info@arsaico.ec
0994836771- 033022980
Chimborazo- Ecuador



Arsaico Cía. Ltda.



Esta encuesta tiene el objetivo de determinar el nivel de satisfacción de la gestión de riesgos psicosociales realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Instrucciones: para responder las preguntas de esta encuesta tachar o marcar una opción con la que usted este de acuerdo.

Desarrollo:

1. ¿Cómo califica la identificación de riesgos psicosociales en la empresa

Arsaico Cia Ltda?

Deficiente Regular Bueno Excelente

2. ¿Qué impacto tuvo la evaluación del Clima Organizacional y Satisfacción

**Laboral, mediante la aplicación de encuestas en la empresa Arsaico Cia
Ltdada?**

Deficiente Regular Bueno Excelente

3. ¿Cómo considera el Manual de Propuesta para aumentar las dimensiones

identificadas como bajas proporcionado a la empresa Arsaico Cia Ltda?

Deficiente Regular Bueno Excelente

Anexo 18. Evidencia de Capacitaciones.



Anexo 19. Evidencias de Pausas activas.



Anexo 20. Tabulación de las encuestas para comprobación de Hipótesis.

Tabla 66. Resultados Pregunta 1.

¿Cómo califica la identificación de riesgos psicosociales en la empresa Arsaico Cia Ltda?

		Ltda?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	DEFICIENTE	1	4,0	4,0	4,0
	REGULAR	3	12,0	12,0	16,0
Válido	BUENO	6	24,0	24,0	40,0
	EXCELENTE	15	60,0	60,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

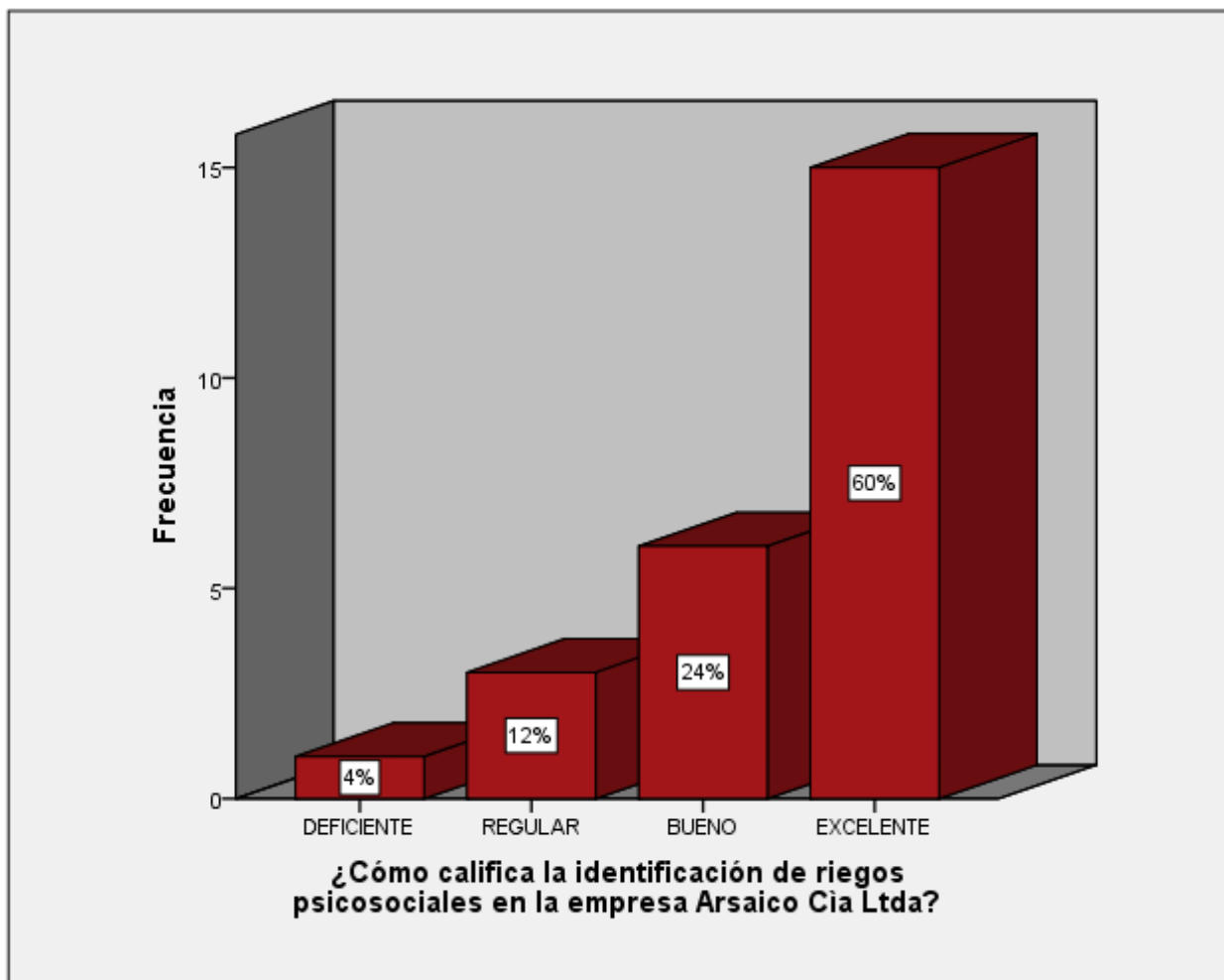


Figura 55. Resultados Pregunta 1.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 67. Resultados Pregunta 2.

¿Qué impacto tuvo la evaluación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, mediante la aplicación de encuestas en la empresa Arsaico Cia Ltda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EXCELENTE	25	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

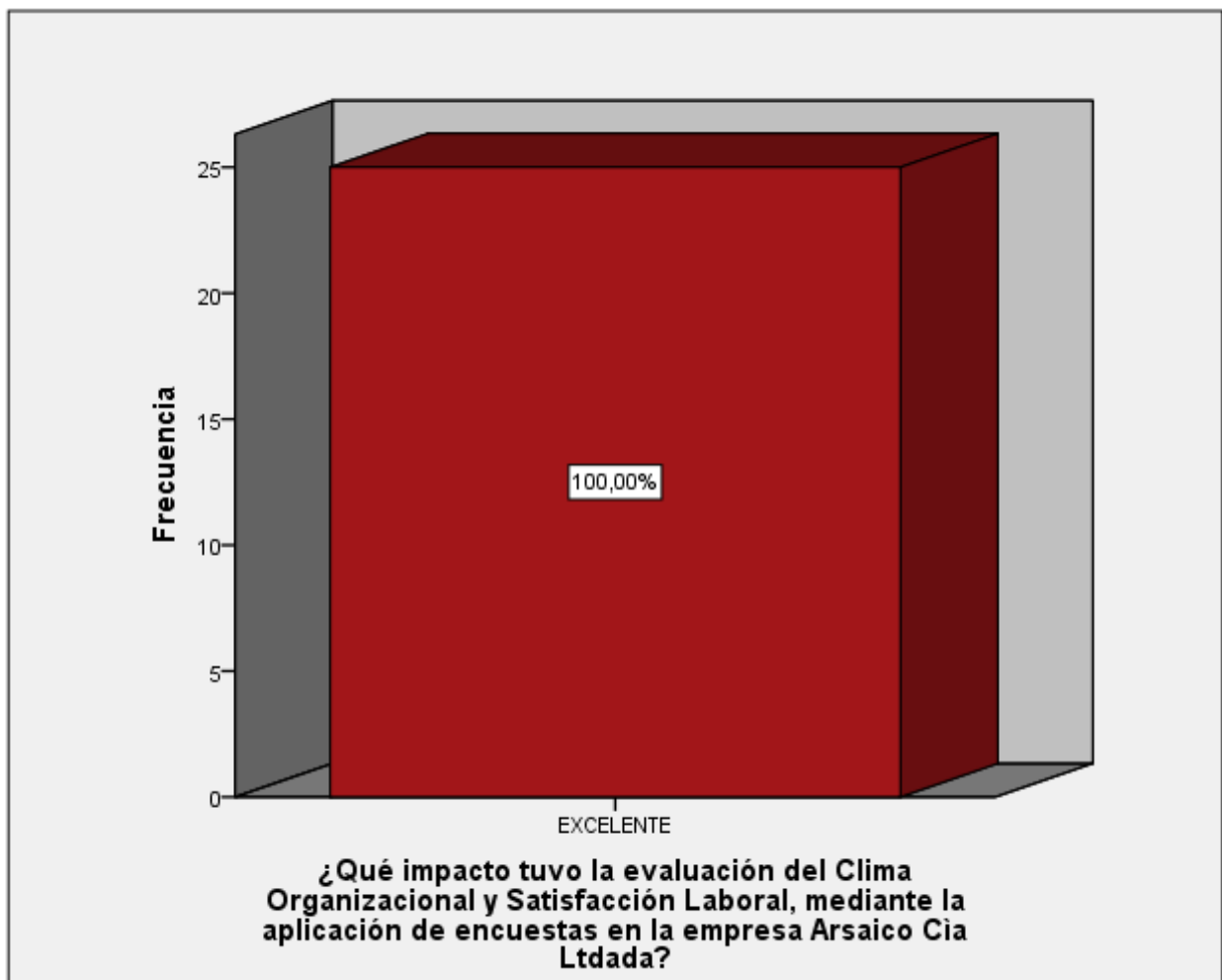


Figura 56. Resultados Pregunta 2.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

Tabla 68. Resultados Pregunta 3.

¿Cómo considera el Manual de Propuesta para aumentar las dimensiones identificadas como bajas proporcionado a la empresa Arsaico Cia Ltda?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
DEFICIENTE	2	8,0	8,0	8,0
BUENO	7	28,0	28,0	36,0
EXCELENTE	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic

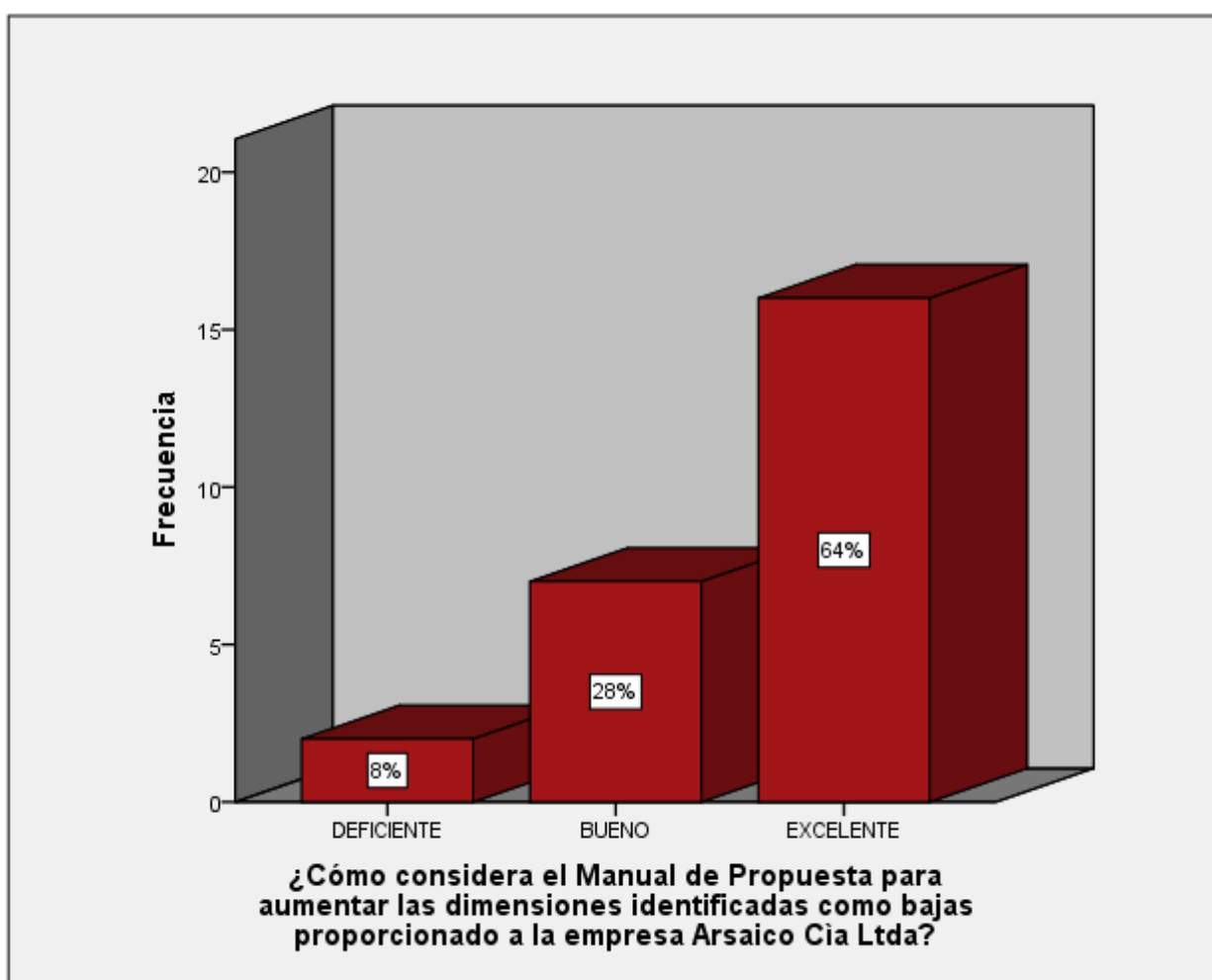



Figura 57. Resultados Pregunta 3.

Elaborado por: Autor

Fuente: Programa IBM SPSS Statistic


	ARSAICO CIA. LTDA.	
	MANUAL DE PROPUESTAS	
Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001	

Anexo 21. Manual de propuestas de gestión.

MANUAL DE PROPUESTAS DE GESTIÓN PARA AUMENTAR LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL.


CÓDIGO	FECHA	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
MP-ARSAICO-001	19/07/2019	Jonathan Arrobo TESISTA	Ing. William Granizo SSA	Alex Sancho GERENTE

HISTORIAL DE REVISIONES			
REV. Nº	FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO / APARTADOS REVISADOS	APROBADO
A	19/07/2019	EMISIÓN ORIGINAL	JA

	ARSAICO CIA. LTDA.	
	MANUAL DE PROPUESTAS	
Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001	

Contenido

- 1. Alcance**
- 2. Introducción**
- 3. Objetivos**
- 4. Fundamentación Técnica**
- 5. Fundamentación Legal**
- 6. Descripción de la propuesta**
- 7. Estructura Organizacional**
- 8. Definiciones**
- 9. Procedimientos**
- 10. Recomendaciones Generales**
- 11. Bibliografía**

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

1 Alcance

El manual está dirigido a los trabajadores que conforman los tres departamentos de la empresa Arsaico Cía Ltda (Administrativo, Producción, Campo) con enfoque preventivo para fomentar bienestar físico, mental y social.

2 Introducción

Este Manual es con la finalidad de contribuir con una herramienta de trabajo de los empleados de la empresa Arsaico Cía. Ltda, que proporciones ejercicios físicos, mentales que realizará el trabajador por corto tiempo durante la jornada laboral con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente, así también de actividades complementarias que ayudará a la integración y a fomentar la confianza entre los empleados.


Estas actividades ayudarán en la prevención de enfermedades laborales y a que los empleados se sientan integrados e identificados con la empresa, pudiendo así aumentar su satisfacción laboral.

3 Objetivo

Elaborar procedimientos para la realización de pausas activas y actividades grupales por los trabajadores de ARSAICO CIA. LTDA con miras a fortalecer las relaciones interpersonales la seguridad restablecer la confianza entre los trabajadores para mejorar el clima organizacional y satisfacción laboral detectados en el diagnostico situacional.

4 Fundamentación Técnica

En función a los resultados obtenidos del estudio realizado, se procedió a realizar este manual de propuestas para que la empresa Arsaico Cía. Ltda pueda implementar con la finalidad de

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

aumentar las dimensiones de relaciones interpersonales, reconocimiento y participación los cuales podrán generar una mayor productividad de los trabajadores al ellos poder sentirse respaldados y sentirse parte fundamental de la empresa.

5 Fundamentación Legal

5.1 Constitución de la Republica de Ecuador.

Art 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.175)


Art 326.- Numeral (5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.175).

5.2 Resolución 513, Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo.

Art 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. (Seguro General De Riesgos de Trabajo, 2017, p.4,14)

Art 53.- Principios de la Acción Preventiva. - En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- i) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.
- j) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

- k) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales;
- l) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- m) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- n) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- o) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales;
- p) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados. (Seguro General De Riesgos de Trabajo, 2017, p.4,14)

5.3 Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo


Art 11.- (Literal b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos (Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo., 2004, p.8)

5.4 Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 1 (Literal b) Gestión Técnica: - Identificación de Factores de Riesgo - Evaluación de los Factores de Riesgo - Control de Factores de Riesgo - Seguimiento de Medidas de Control. (Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2005, p.21).

5.5 Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

En el título I sobre: Disposiciones generales

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

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

Art. 5.- DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, tendrá funciones generales; numeral 3. Realizar estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral.

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: 1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

5.6 Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082.

MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral firmado por el presidente Lic. Lenin Moreno.

6 Descripción de la Propuesta

El presente manual contiene procedimientos y estrategias apropiadas que tendrán que ser ejecutadas por los trabajadores de ARSAICO CIA.LTDA con miras al cuidado de la Salud y Seguridad Ocupacional e integración para mejorar el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

7 Estructura Organizacional

7.1 Misión

En Arsaico Cía. Ltda. ES.VI.DA, nos enfocamos en generar biodiversidad, al producir alimentos mineralizados de manera natural, tomando recursos del suelo y manteniendo el equilibrio biológico de la naturaleza, ofreciendo al consumidor alimentarse con salud y bienestar, “Porque amamos la vida”.

7.2 Visión

Posicionarnos con una gama de productos orgánicos, frescos, deshidratados y procesados a través de las cadenas de distribución y aliados comerciales que requieran nuestro producto.

7.3 Estructura Orgánica Funcional

Figura 58: Estructura Orgánica Funcional.




Fuente: Arsaico Cía. Ltda.

8 Definiciones

8.1 Riesgo Psicosocial

Cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo. (García, 2013, p.21)

8.2 Trabajador

Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo).

8.3 Relación interpersonal

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

8.4 Actividades Grupales

Las actividades grupales son técnicas altamente motivadoras cuando son bien conducidas ya que estas permiten la integración para mejorar la convivencia en las empresas y hacer que los trabajadores sientan confianza entre ellos.

8.5 Pausas activas

Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por trabajos que no implican mucho movimiento.

9 Procedimiento

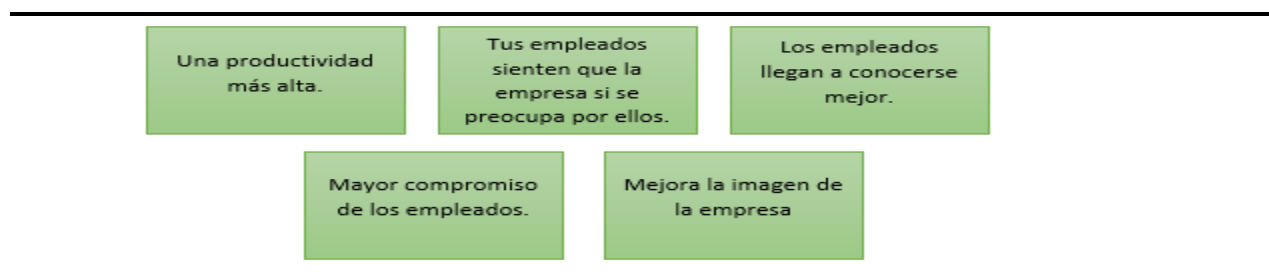
9.1 Procedimiento para actividades grupales

9.1.1 Actividades grupales.

Las actividades grupales son técnicas altamente motivadoras cuando son bien conducidas ya que estas permiten la integración para mejorar la convivencia en las empresas y hacer que los trabajadores sientan confianza entre ellos.

9.1.2 Beneficios de las actividades grupales.

Figura 59: Beneficios de las actividades grupales.




Elaborado por: El Investigador

9.1.3 Diagrama de flujo.

Figura 60: Actividades Grupales.



Elaborado por: El Investigador

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

9.1.4 Actividades dinámicas.

A continuación, se describirán las actividades grupales que se deberán realizar para la integración de los trabajadores.

9.1.5 Festejo de cumpleaños.

Celebrar el cumpleaños de un trabajador eleva su rendimiento y su autoestima para fortalecer el trabajo en equipo. Una de las razones que lo explica se basa en la integración que se genera en una celebración. Se debe procurar que todos formen parte del evento, de esta manera se logrará fortalecer los vínculos entre todos los empleados, con lo que se logrará mejorar el rendimiento general en un proyecto.


Además, poniendo en práctica estas celebraciones, los trabajadores empezarán a sentir que la empresa para la que trabajan realmente se preocupa por su bienestar. Esto se verá reflejado en la disposición y buena voluntad con la que trabajen en el futuro, como por ejemplo cuando por motivos de urgencia se deban quedar trabajando horas extra.

Para esto se deberá:

- Programar cumpleaños de acuerdo a las fechas, una vez por mes .promoviendo la interacción de aquellos que coincidan.
- Comprar el pastel. snacks y gaseosas
- Realizar la actividad.

9.1.6 Juegos:

Esta es una actividad con la cual se pueden fortalecer las relaciones interpersonales integrandolos, es decir que ellos sientan que laboran en un ambiente agradable, de respeto, donde puedan confiar unos en otros, recomendadas en aplicar trimestralmente.

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

Se estructura 5 grupos de 5 integrantes, cada uno con sus respectivos colores (rojo, azul, amarillo, café, verde)

- Ensacados: 2 representantes de cada grupo
- Pimpones con cuchara: 2 representantes de cada grupo
- Sentados con la pelota: 5 representantes de cada grupo
- Tres pies: 4 representantes de cada grupo
- Chicles en harina: Líder de cada grupo

9.1.7 Deporte.

Con ello se busca fortalecer el estado físico y de salud de los trabajadores, dándoles el reconocimiento por las labores desarrolladas, incentivándolos a participar en campeonatos externos de actividades deportivas para lo cual la empresa patrocinaría los uniformes, para que los empleados se sientan respaldados y con plena seguridad que la empresa reconoce su esfuerzo.

Para esto la empresa deberá:

- Planificar la participación en deportes cercanos a la zona de residencia de los trabajadores.
- Dotar de los uniformes respectivos y premios.

9.1.8 Charlas.

Con esto se busca darle una motivación a los trabajadores y participación en las mismas donde el trabajador se sienta parte de las sugerencias que ellos puedan aportar con la finalidad de sacar adelante la empresa.

Las charlas podrán ser:

- Motivacionales donde podrá ser parte los trabajadores con un determinado tema.
- Capacitaciones acordes a las necesidades, atendiendo las sugerencias de los trabajadores para que sientan el reconocimiento que la empresa le está dando.

Se deberá:

- Planificar las charlas.
- Realizar un listado de charlas.
- Socializar con los trabajadores y ejecutar.

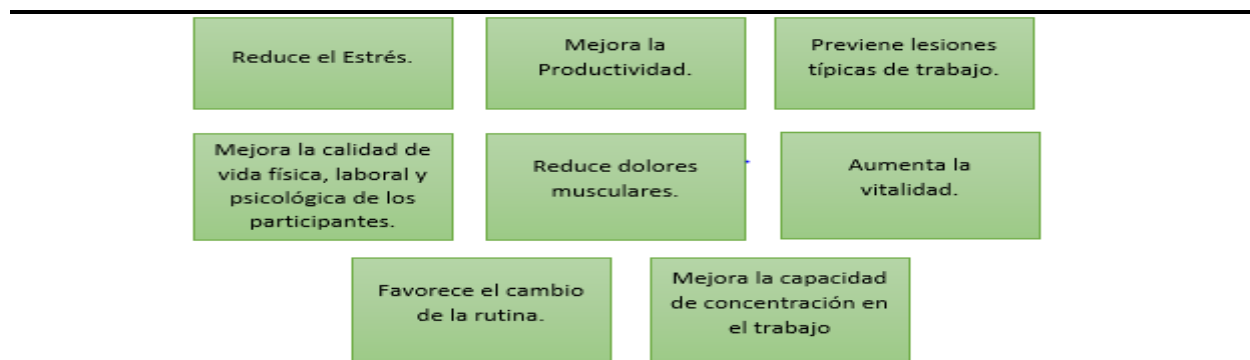
9.2 Procedimiento para realización de pausas activas

9.2.1 Pausas activas y en qué consisten.

Las pausas activas o también llamadas gimnasia laboral, son una forma saludable de aprovechar los descansos. Consiste en realizar ejercicios físicos en un espacio corto de tiempo durante la jornada laboral, con el objetivo de reducir el estrés, la fatiga, prevenir dolencias musculares y lograr integrar a los trabajadores ya que esta es una actividad participativa y que sepan que la empresa se preocupa por ellos, recomendadas a aplicar entre 1 a 2 veces durante la jornada laboral en un periodo de tiempo de 10 minutos.

9.2.2 Beneficios de las pausas activas.

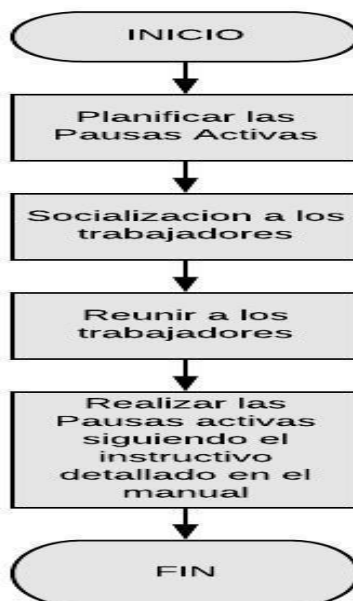
Figura 61: Beneficios de las Pausas Activas.



Elaborado por: El Investigador

9.2.3 Diagrama de flujo.

Figura 62: Diagrama Pausas Activas.




Elaborado por: El Investigador

9.2.4 Pausas activas.

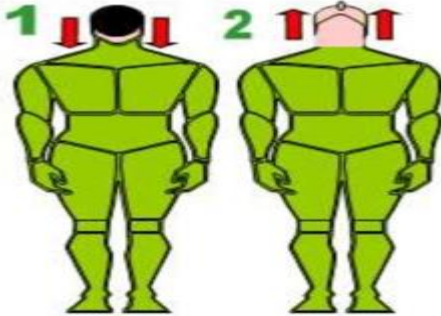
9.2.4.1 Estiramiento de Coello.

9.2.4.1.1 Ejercicio N° 1.

<p><i>Ilustración 1: Movimiento Lateral.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si se tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión. • Sostenga durante 10 segundos y realícelo hacia el otro lado. • Repita tres veces hacia cada lado.
--	---


Elaborado por: El Investigador

9.2.4.1.2 Ejercicio N° 2.

<p><i>Ilustración 2: Movimiento Atrás-Adelante.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Lleve la cabeza hacia atrás, como si se tratara de mirar el cielo, sostenga esa posición por 5 segundos. • Vuelva la cabeza al centro. • Baje lentamente la cabeza como si tratara de mirar el suelo sostenga por 5 segundos. • Realice tres repeticiones hacia cada lado
---	--

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.1.3 Ejercicio N° 3.

<p><i>Ilustración 3: Movimiento Frontal.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrelazar las manos por encima de la nuca. • Tire de la cabeza para llevarla hacia abajo, sin mover el tronco, hasta que la barbilla toque el pecho. • Mantenga en esa posición durante 20 segundos y repita tres veces.
---	---

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.2 Estiramiento de Hombros.

9.2.4.2.1 Ejercicio N° 1.

<p><i>Ilustración 4: Levantamiento de Hombros.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tome una postura recta y levante sus hombros al mismo tiempo, tratando de llevar a la misma altura de sus orejas. • Manténgalos arriba durante 5 segundos. • Repita diez veces con descanso de 3 segundos.
--	--

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.2.2 Ejercicio N° 2.

<p><i>Ilustración 5: levantamiento con brazos cruzados.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • De pie tomando una postura recta, levante sus brazos y cruce una muñeca sobre la otra entrelazando las manos. • Estire y extienda los brazos hasta que las manos queden por encima de la cabeza y hacia atrás. • Manténgalos arriba durante 15 segundos. • Haga 5 repeticiones con descanso de 5 segundos.
---	---

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.3 Estiramiento de brazos.

9.2.4.3.1 Ejercicio N° 1.

<p><i>Ilustración 6: Estiramiento Bíceps.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Estire sus brazos hacia delante entrelazando las manos, sus palmas deben estar hacia adelante, luego estire sus brazos para generar tensión. • Manténgalos así durante 10 segundos. • Realice 5 repeticiones con descanso de 3 segundos.
---	--


Elaborado por: El Investigador

9.2.4.3.2 Ejercicio N° 2.

<p><i>Ilustración 7: Estiramiento Tríceps.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantar los brazos sobre la cabeza, luego vamos a pasar por detrás nuestro brazo mirando hacia abajo, con el otro tomamos el codo y tiramos lentamente hacia la nuca. • Mantener durante 15 segundos. • Realizar 6 repeticiones con cada brazo.
--	--

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.3.3 Ejercicio N° 3.

<p><i>Ilustración 8: Brazos levantados.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Lleve los brazos hacia arriba estírelos con fuerza y entrelace las manos. • Mantenga por 10 segundos y vuelva a la posición inicial. • Repita 3 veces.
---	--

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.4 Estiramiento de manos.

9.2.4.4.1 Ejercicio N° 1.

<p><i>Ilustración 9: Extensión y Flexión.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Extienda y flexione ambas manos. • Mantenga durante 10 segundos. • Repita 5 veces
---	---

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.4.2 Ejercicio N° 2.

<p><i>Ilustración 10: Movimiento circular.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Haga puño con sus manos. • Realice círculos con las manos en forma de puño, hacia un lado y hacia el otro. • Realícelo durante 10 segundos a cada lado.
--	---

Elaborado por: El Investigador

9.2.4.5 Estiramiento de Espalda.


9.2.4.5.1 Ejercicio N° 1.

<p><i>Ilustración 11: Inclinación.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Con las piernas abiertas a la anchura de sus hombros, levantamos nuestros brazos y vamos a tomar con la mano derecha el codo del brazo izquierdo por detrás de la cabeza e inclinamos el cuerpo hacia el lado izquierdo. • Mantenemos durante 10 segundos. • Realizamos 6 repeticiones a cada lado.
--	---

Elaborado por: El Investigador


9.2.4.6 Estiramiento de piernas.

9.2.4.6.1 Ejercicio N° 1.


<p><i>Ilustración 12:Cuadriceps.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Con las piernas separadas al ancho de los hombros vamos a levantar nuestra pierna derecha hacia atrás intentando tomar nuestro pie con la mano derecha. • Mantener durante 20 segundos • Realizar 6 repeticiones con cada pierna.
--	---

Elaborado por: El Investigador

9.2.4.6.2 Ejercicio N° 2.

<p><i>Ilustración 13:Pantorrillas.</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Juntando bien los dedos de los pies y apoyándose sobre ellos en el suelo, eleve los talones. • Mantenga durante 10 segundos. • Realice 10 repeticiones.
--	---

Elaborado por: El Investigador

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

10 Recomendaciones Generales

10.1 Actividades grupales

- De estas actividades deben formar parte todos los trabajadores de la empresa con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.
- Se debe tomar en cuenta las sugerencias de los trabajadores para actividades grupales a futuro.
- Motivar los ejercicios o actividades grupales con palabras u oraciones motivadoras para subir la autoestima del trabajador Ejemplo: Hoy es el mejor día de mi vida, mañana será mejor.

10.2 Pausas Activas


- La respiración durante las pausas activas debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- Debe concentrarse en los músculos y articulaciones que va a estirar, para que lo realice de manera adecuada.
- Se recomienda realizar las pausas activas al comenzar la jornada laboral.

11 Bibliografía

Constitución de la República del Ecuador. (2008, p.175). *Sección Tercera: Formas de trabajo y su retribución*. Monte Cristi: Asamblea Nacional.

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004, p.8).

CAPÍTULO III Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo- Obligaciones de los Empleadores. Guayaquil.

	ARSAICO CIA. LTDA. MANUAL DE PROPUESTAS	
	Revisión: A	Código: MP-ARSAICO-001

García, D. R. (2013, p.21). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del Trabajo* (Vol. O). [Place of publication not identified]: Editorial Club Universitario.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.).

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2005, p.21). Capítulo 1 Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima.

Seguro General De Riesgos de Trabajo. (2017, p.4,14). Resolución C.D 513.