

# **ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA  
EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS QUE  
LABORAN EN UNA INDUSTRIA DE METALES FERROSOS Y NO  
FERROSOS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
INGENIERA EMPRESARIAL**

**GABRIELA ALEXANDRA FICHAMBA PUPIALES**

[gabriela.fichamba@epn.edu.ec](mailto:gabriela.fichamba@epn.edu.ec)

**Director: KARLA MARÍA ALVARADO RAMÍREZ**

[karla.alvarado@epn.edu.ec](mailto:karla.alvarado@epn.edu.ec)

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

Como director del trabajo de titulación Análisis de los Riesgos Psicosociales y su incidencia en el Clima Organizacional de los empleados que la laboran en una Industria de Metales Ferrosos y no Ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito desarrollado por Gabriela Alexandra Fichamba Pupiales, estudiante de la carrera de Ingeniería Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karla María Alvarado', is positioned above a horizontal line.

---

**Ing. Karla María Alvarado Ramírez, M.A**

**DIRECTOR**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Gabriela Alexandra Fichamba Pupiales declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



---

**Gabriela Alexandra Fichamba Pupiales**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Una vez comprobado que se han realizado las correcciones, modificaciones y más sugerencias realizadas por los miembros del Tribunal Examinador al documento escrito del trabajo de titulación presentado por Gabriela Alexandra Fichamba Pupiales.

Se emite la presente aprobación, con fecha.

Para constancia firman los miembros del Tribunal Examinador:

<b>NOMBRE</b>	<b>FUNCIÓN</b>	<b>FIRMA</b>
Ing. Karla Alvarado, M.A.	Director	
	Examinador	
	Examinador	

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a todos los seres de luz que transitan en esta vida y en mi línea de tiempo, quienes han contribuido con su luz y su espíritu en cada etapa de mi vida, dejando en mi corazón amor, cariño y afecto.

Gabriela Fichamba

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Gabriela por haber sido tan valiente de haber llegado hasta aquí, por haberme apoyado en cada acierto y viceversa, por ser mi cómplice y compañera incondicional, por haber estado presente en todos los momentos y circunstancias, por ser mi fortaleza, por su amor genuino, por confiar en mí, por impulsarme a seguir adelante y por acompañarme hoy y siempre.

A mi madre por su amor y su apoyo, y por hacer siempre su mayor esfuerzo con cada una de las herramientas que ha tenido a su disposición.

A mi fiel amiga y compañera de cuatro patas, que con su luz y compañía siempre me ha acompañado en cada momento, en cada circunstancia y sobre todo me ha brindado alegría, amor y paz en el transcurso de este camino universitario.

A la Ingeniera Karla Alvarado por ser una excelente profesional, quien con su paciencia, guía y orientación siempre ha estado apoyándome en cada etapa de la investigación, solventando mis dudas e inquietudes con el fin de seguir mejorando y desarrollando de la mejor manera posible el trabajo de titulación.

Al Ingeniero Diego Chávez por haberme permitido desarrollar esta investigación en la organización, por estar siempre al tanto, por sus palabras de aliento y sabiduría, y sobre todo por creer en los jóvenes politécnicos.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS .....	i
LISTA DE TABLAS .....	ii
LISTA DE ANEXOS .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Pregunta de investigación.....	3
1.2 Objetivo general .....	3
1.3 Objetivos específicos.....	3
1.4 Hipótesis o Alcance .....	4
1.5 Marco Teórico .....	4
1.5.1 Conceptos.....	4
1.5.1.1 Factores Psicosociales .....	4
1.5.1.2 Factores de Riesgo Psicosocial.....	5
1.5.1.3 Riesgos psicosociales.....	5
1.5.2 Características de los riesgos psicológicos .....	6
1.5.3 Principales riesgos psicosociales.....	7
1.5.4 Riesgos Psicosociales emergentes en el trabajo .....	10
1.5.5 Efectos de los riesgos psicosociales.....	11
1.5.6 Medidas preventivas.....	12
1.5.7 Normativa legal de los riesgos psicosociales.....	13
1.5.8 Evaluación de los riesgos psicosociales.....	15
1.5.9 Clima Organizacional .....	18
1.5.10 Importancia del Clima Organizacional .....	19
1.5.11 Factores del Clima Organizacional.....	20
1.5.12 Dimensiones del Clima Organizacional .....	21
1.5.13 Medición del Clima Organizacional .....	22
2. METODOLOGÍA.....	25
2.1 Naturaleza de la investigación.....	25
2.2 Alcance de la investigación.....	25
2.3 Diseño de la investigación .....	26

2.4	Técnicas de Recolección de Información .....	26
2.4.1	Instrumentos de evaluación .....	27
2.4.1.1	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales .....	27
2.4.1.2	Escala de Clima Organizacional .....	28
2.5	Población .....	29
2.6	Procesamiento de Datos.....	32
3.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
3.1	Resultados.....	34
3.1.1	Análisis del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales .....	34
3.1.2	Análisis de la Escala de Clima Organizacional .....	44
3.1.3	Análisis de la Correlación de Pearson.....	48
3.1.3.1	Correlación Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional .....	48
3.1.3.2	Correlaciones por Dimensiones.....	49
3.2	Plan de Acción .....	52
3.3	Discusiones.....	60
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
4.1	Conclusiones.....	68
4.2	Recomendaciones.....	70
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
	ANEXOS.....	80



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Área en el que trabaja.....	30
Figura 2 -	Nivel de Instrucción.....	30
Figura 3 -	Años de Experiencia dentro de la Empresa.....	31
Figura 4 -	Edad.....	31
Figura 5 -	Género .....	32
Figura 6 -	Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo.....	36
Figura 7 -	Dimensión 2. Desarrollo de Competencias .....	36
Figura 8 -	Dimensión 3. Liderazgo.....	37
Figura 9 -	Dimensión 4. Margen de Acción y Control .....	38
Figura 10 -	Dimensión 5. Organización del Trabajo .....	38
Figura 11 -	Dimensión 6. Recuperación.....	39
Figura 12 -	Dimensión 7. Soporte y Apoyo .....	39
Figura 13 -	Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio.....	40
Figura 14 -	Dimensión 8.2. Acoso Laboral.....	40
Figura 15 -	Dimensión 8.3. Acoso Sexual.....	41
Figura 16 -	Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo.....	41
Figura 17 -	Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo.....	42
Figura 18 -	Dimensión 8.6. Doble Presencia.....	42
Figura 19 -	Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral.....	43
Figura 20 -	Dimensión 8.8. Salud Auto percibida .....	44
Figura 21 -	Resultado Global de la Escala de Clima Organizacional .....	45

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 –	Identificación del Estrés Laboral .....	11
Tabla 2 –	Efectos Organizacionales.....	12
Tabla 3 –	Principales Medidas Preventivas .....	13
Tabla 4 –	Principales instrumentos para la evaluación de factores psicosociales ....	16
Tabla 5 –	Dimensiones del Cuestionario de Evaluación Psicosocial.....	18
Tabla 6 –	Dimensiones del Clima Organizacional.....	21
Tabla 7 –	Instrumentos del Clima Organizacional.....	22
Tabla 8 –	Dimensiones de la Escala del Clima Organizacional .....	23
Tabla 9 –	Estructura del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial .....	27
Tabla 10 –	Nivel de riesgo por dimensión.....	28
Tabla 11 –	Nivel de riesgo general.....	28
Tabla 12 –	Estructura de la EDCO.....	29
Tabla 13 –	Nivel del Clima Organizacional .....	29
Tabla 14 –	Coefficiente r de Pearson .....	32
Tabla 15 –	Resultado Global de la Evaluación de Riesgo Psicosocial.....	35
Tabla 16 –	Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial.....	35
Tabla 17 –	Dimensión 1. Relaciones Interpersonales .....	45
Tabla 18 –	Dimensión 2. Relación Empleado - Jefe .....	45
Tabla 19 –	Dimensión 3. Relación Empresa Empleado .....	46
Tabla 20 –	Dimensión 4. Percepción de la empresa.....	46
Tabla 21 –	Dimensión 5. Disponibilidad de Recursos .....	47
Tabla 22 –	Dimensión 6. Estabilidad y Motivación Laboral.....	47
Tabla 23 –	Dimensión 7. Metas y Objetivos Corporativos .....	48
Tabla 24 –	Dimensión 8. Relación entre diferentes áreas .....	48
Tabla 25 –	Correlación entre las variables de la Hipótesis de Investigación .....	49
Tabla 26 –	Coefficiente de Correlación Pearson entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales.....	51
Tabla 27 –	Propuesta de Plan de Acción.....	52
Tabla 28 –	Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en espacios laborales .....	64
Tabla 29 –	Aplicación de la Escala de Clima Organizacional (EDCO).....	66

## LISTA DE ANEXOS

Anexo I –	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales .....	81
Anexo II –	Escala del Clima Organizacional (EDCO) .....	84
Anexo III –	Respaldo Base de datos – Tabulación.....	87
Anexo IV –	Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.....	88
Anexo V –	Link de respaldo de anexos físicos .....	89

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el nivel de incidencia entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional en una industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito. En este sentido, se realizó una investigación del tipo cuantitativo – correlacional. Además, el desarrollo del estudio contó con la colaboración de los 37 empleados de la empresa. De modo que, se empleó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio del Trabajo y la escala de clima organizacional diseñado por la Universidad de Konrad Lorenz. Como resultado, se evidenció que la organización se sitúa entre el nivel de riesgo medio y alto, en la cual se especificaron dimensiones que requieren medidas preventivas; ya que, involucra la seguridad y salud de los trabajadores en el corto y mediano plazo. Por otro lado, se encontró que los empleados perciben un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades laborales. Asimismo, se demostró que no hay relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional. Finalmente, se diseñó un plan de acción tomando en consideración los principales valores porcentuales de las dimensiones de los riesgos psicosociales, con el fin de proponer acciones enfocadas al mejoramiento y prevención de los factores de riesgo psicosocial.

**Palabras clave:** Clima organizacional, riesgo psicosocial, EDCO, factor psicosocial. cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work is to determine the level of incidence between psychosocial risks and the organizational climate in a ferrous and non-ferrous metals industry in the Metropolitan District of Quito. In this sense, an investigation of the quantitative - correlational type was carried out. In addition, the development of the study had the collaboration of the 37 employees of the company. Thus, the psychosocial risk assessment questionnaire proposed by the Ministry of Labor and the organizational climate scale designed by the University of Konrad Lorenz were used. As a result, it was evidenced that the organization is situated between a medium and high-risk level, in which dimensions that require preventive measures were specified; since it involves the safety and health of workers in the short and medium term. On the other hand, it was found that employees perceive a work environment conducive to the development of work activities. Likewise, it was shown that there is no relationship between psychosocial risks and organizational climate. Finally, an action plan was designed taking into consideration the main percentage values of the dimensions of psychosocial risks, in order to propose actions focused on the improvement and prevention of psychosocial risk factors.

**Keywords:** Organizational climate, psychosocial risk, EDCO, psychosocial factor. psychosocial risk assessment questionnaire.

# 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años las organizaciones se han ido desarrollando en ambientes cada vez más globalizados, caracterizados por las constantes modificaciones en la gestión de la información, la gestión del conocimiento, así como también, en la volatilidad de la demanda en un mercado cada vez más exigente en relación a la productividad y a la calidad de los bienes y servicios. Dentro de este contexto, el ser humano sigue siendo un recurso elemental, puesto que, con sus conocimientos, habilidades y destrezas contribuye con la organización al dar cumplimiento a los objetivos y metas organizacionales, al tiempo que, desarrolla la capacidad de adaptarse ante nuevos desafíos en el campo empresarial. Así pues, frente a esta realidad, el recurso humano está expuesto a escenarios de inseguridad e incertidumbre dentro de la organización, debido a los continuos cambios en las condiciones laborales, la presión del tiempo, los trabajos agitados y la disminución de los beneficios laborales (Moreno, 2011).

De manera que, la seguridad y salud de los trabajadores puede verse afectada ya no únicamente por los riesgos biológicos, químicos y físicos, sino también, por la aparición de los riesgos psicosociales como el estrés, la violencia, el acoso laboral, la inseguridad contractual, el síndrome de burnout, etc. (Confederación de Empresarios de Málaga [CEM], 2013). En efecto, se menciona que cerca del 25% de los trabajadores presenta estrés producto del trabajo; y, alrededor del 80% de los directivos expresa un nivel de incertidumbre referente al estrés laboral. De modo que, se advierte la importancia del estudio de la violencia y el acoso en el ámbito laboral; pese a ello, solo un tercio de las organizaciones ha llevado a cabo procedimientos orientados a la prevención de los riesgos psicosociales (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2014).

Desde luego, en el Ecuador cerca del 30% de las enfermedades ocupacionales son producto del estrés, debido al incremento de exigencias en el campo laboral, así como también, gracias a un mayor nivel de competitividad en el mercado. De manera que, el estrés tiene un gran impacto en la salud tanto física como mental, generando consecuencias a nivel psicológico y emocional. En este sentido, entre las principales causas de los riesgos psicosociales se destaca un incremento de la carga laboral, poca claridad en la designación de las funciones del puesto, menor influencia en la toma de decisiones y exigencias poco claras por parte de los altos mandos. Cabe resaltar, que parte de las consecuencias se ven reflejadas en el aspecto físico de los empleados a través del deterioro de la salud, al igual que, se atribuyen implicaciones a nivel

organizacional en la disminución del desempeño de los empleados, repercutiendo en costos indirectos para la organización (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2012b).

A tal efecto, los costos indirectos comprometen la fragmentación de las relaciones humanas, el declive de la producción, la disminución del rendimiento, la falta de motivación; y, por consiguiente, la inestabilidad del clima organizacional. Desde luego, el clima organizacional es producto de las percepciones individuales y colectivas compartidas por cada uno de los miembros de la organización en relación al ambiente laboral; sin embargo, puede verse afectado por los objetivos y metas poco claras e incomprensibles, las relaciones interpersonales deficientes, la ausencia de cohesión en los equipos de trabajo, la falta de comunicación de políticas y procedimientos, las instalaciones en mal estado, la falta de iluminación, la inexistencia de reconocimientos e incentivos y la presencia de liderazgos autoritarios. En tal sentido, tanto los riesgos psicosociales como el clima organizacional contribuyen ya sea de forma positiva o negativa con la productividad de la organización (Opere, 2017).

Frente a esta realidad, en el Ecuador no existe una normativa puntal y específica que contemple toda la temática de los riesgos psicosociales; sin embargo, el Ministerio del Trabajo a través del acuerdo ministerial 82, denominado: Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, según el artículo 9, señala que las empresas e instituciones ya sean del sector público o privado; y, que además cuenten con más de 10 empleados, tendrán que llevar a cabo el programa de prevención de riesgos psicosociales. En este sentido, la normativa legal respalda la salud y el bienestar laboral de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2018).

Como resultado de este acuerdo, la industria de metales ferrosos y no ferrosos ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito llevó a cabo la aplicación de la encuesta del programa de riesgos psicosociales en el año 2020, donde se evidenció la presencia de factores psicosociales tales como: la ausencia de liderazgo de los altos mandos, el acoso laboral, la falta de autonomía y la baja participación en la toma de decisiones, siendo factores que se evidenciaron con mayor claridad en el taller de riesgos psicosociales, en el cual resaltaron aspectos como: la falta de programación y planificación de las tareas y trabajos a ejecutar, la presión laboral en relación a los plazos de entrega de los trabajos, la falta de comunicación entre los empleados y los altos mandos, la ausencia de compañerismo y trabajo en equipo; y, la falta de reconocimiento e incentivos en relación al desempeño de cada uno de los empleados. De modo que, al no tomar las medidas necesarias, la empresa se verá afectada en la ejecución de sus actividades referentes a la producción de metales ferrosos, esto quiere decir, que los productos no llegarían a cumplir con las

especificaciones previamente planificadas, se tendría un mayor incremento en la desmotivación laboral, bajaría la concentración; y, en general, se experimentaría una mayor rotación del personal tanto en el área operativa como en la administrativa (Luna-Chávez et al., 2019).

Por ende, la importancia de la presente investigación radica en el previo diagnóstico de los principales factores de riesgo psicosocial; y, al mismo tiempo, en el estudio de los niveles de clima organizacional. Para ello, se aplicó un enfoque metodológico del tipo cuantitativo a través de la recopilación de datos numéricos, mediante el uso de encuestas como el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio del Trabajo y la escala de clima organizacional (EDCO) diseñada por la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de Santa Fe de Bogotá. En efecto, una vez procesada la información se determinó la correlación a través del coeficiente de Pearson entre la variable independiente (riesgo psicosocial) y la variable dependiente (clima organizacional), con el fin de identificar el nivel de incidencia entre las variables mencionadas; y, responder a la hipótesis y objetivos del estudio previamente planteado.

Por último, en base a los resultados de los cuestionarios se propuso un plan de acción a fin de formular acciones correctivas que contribuyan a la prevención de los riesgos psicosociales; y, por ende, a mejorar el ambiente laboral. Por lo tanto, la elaboración de este plan representa una información valiosa para los altos mandos, ya que, partiendo de las evidencias, podrán evaluar la viabilidad del mismo e implementar nuevas acciones que contribuyan con la mitigación de los riesgos psicosociales.

## **1.1 Pregunta de investigación**

La pregunta de investigación que se va a responder en este trabajo es: ¿Cuál es el nivel de incidencia entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional en una industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito?

## **1.2 Objetivo general**

- Analizar los factores riesgos psicosociales y su incidencia en el clima organizacional de los empleados que laboran en la industria de metales ferrosos y no ferrosos en el DMQ.

## **1.3 Objetivos específicos**

- Identificar la presencia de los factores de los riesgos psicosociales en los empleados que laboran en la industria de metales ferrosos y no ferrosos en el DMQ.



- Conocer los niveles del clima organizacional en el personal que labora en la industria de metales ferrosos y no ferrosos en el DMQ.
- Identificar el grado de relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional en los empleados de la industria de metales ferrosos y no ferrosos en el DMQ.
- Proponer un plan de acción que aporte al mejoramiento de los riesgos psicosociales en el personal de la industria de metales ferrosos y no ferrosos en el DMQ.

## **1.4 Hipótesis o Alcance**

- Los factores psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional del personal de la industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito.

## **1.5 Marco Teórico**

### **1.5.1 Conceptos**

#### **1.5.1.1 Factores Psicosociales**

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1984), los factores psicosociales son las interacciones entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, de modo que, pueden llegar a influir en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Por su parte, las condiciones de trabajo, hacen referencia a las características del medio ambiente del trabajo, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización; mientras que, los factores humanos abarcan las habilidades, capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y características personales ajenas al lugar del trabajo. Por consiguiente, la presencia de una interacción negativa entre los aspectos de las condiciones de trabajo y los factores humanos propios del trabajador, puede provocar alteraciones bioquímicas y neuro hormonales, así como también, enfermedades mentales y físicas que podrían conllevar a situaciones psicosociales en la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Aranda y Pando (2007) señalan que los factores psicosociales son el resultado de las interrelaciones negativas en el entorno laboral y las circunstancias personales, esto quiere decir, que los factores psicosociales abarcan tanto el lugar de trabajo como fuera de este, es decir, que el empleado no es un ser fragmentado con determinadas características; ya que, en él inciden diversos aspectos caracterizados por su vida laboral y personal. De modo que, el estudio de los factores psicosociales abarca el análisis de los factores: intralaborales y extralaborales. Por una parte, los factores intralaborales se refieren a los aspectos laborales propios de la organización que

repercuten en la salud y bienestar de los trabajadores, así, entre los principales factores se destacan: el dominio sobre el trabajo, la presión laboral, los estilos de dirección, las interrelaciones sociales en el trabajo y las bonificaciones; mientras que, los factores extralaborales contemplan el ámbito familiar, social y económico del individuo, así como también, la edad, el sexo, el estado civil e incluso la presencia de hijos o no (Romero–Díaz et al., 2016).

### **1.5.1.2 Factores de Riesgo Psicosocial**

De acuerdo con Moreno (2011) los factores de riesgo psicosocial son factores predictivos, es decir, factores que tienen la probabilidad de causar efectos nocivos en la salud y bienestar de los empleados, así como también, desencadenar condiciones de estrés; ya que, por lo general, este tipo de factores puede llegar a trastornar y alterar las habilidades y capacidades de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales. Por consiguiente, parte de estas alteraciones son producto de la intensidad del ritmo laboral, las jornadas laborales, la comunicación organizacional y la inexactitud en la designación de los roles.

Dentro de este marco, el autor sostiene que los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por la dispersión en el espacio y tiempo, los inconvenientes de objetivación, el impacto en otros riesgos y la mitigación de otros factores, esto quiere decir, que a diferencia de los factores físicos, químicos o ergonómicos, los factores de riesgo psicosocial no son fáciles de localizar, ni tampoco se pueden delimitar en un momento específico, sino que dependen de características puntuales como la cultura organizacional, el clima organizacional, los estilos de liderazgo, etc., de manera que, se dificulta la medición de los mismos al no disponer de unidades de medidas específicas. Por otro lado, la presencia de los factores de riesgo psicosocial puede aumentar la exposición de los factores físicos, químicos y ergonómicos en el trabajador; y, por último, tomando en consideración las características de estos factores, el grado de afectación en el individuo dependerá del nivel de percepción y experiencia del mismo (Moreno-Jiménez, 2014).

### **1.5.1.3 Riesgos psicosociales**

Dentro del ámbito laboral se emplea la expresión, riesgo laboral, que según Carranco et al. (2020) lo definen como un potencial peligro en el bienestar del empleado, ya que, genera un desequilibrio entre el trabajador, las tareas y las condiciones derivadas del trabajo, de modo que, llega a perjudicar la salud ocupacional. Ahora bien, los riesgos psicosociales son una parte de los riesgos laborales que se originan en la organización. Así pues, los riesgos psicosociales están constituidos por dos terminologías, “riesgo” y “psicosocial”, lo

primero hace referencia a la presencia del peligro tomando en consideración el grado de frecuencia y probabilidad, por otra parte, lo psicosocial hace mención a la interacción entre el aspecto personal o individual y lo social.

En esta perspectiva, Camacho y Mayorga (2017) señalan que los riesgos psicosociales son situaciones de carácter laboral que tienen una alta y grave probabilidad de perjudicar la salud física, mental y social de los trabajadores, de modo que, su impacto se evidencia de forma inmediata, a mediano o largo plazo. En efecto, los riesgos psicosociales repercuten en la salud mental, de modo que, llegan a desequilibrar el estado mental de los trabajadores a través de alteraciones psiquiátricas y psicopatológicas, por ejemplo, el estrés postraumático, los escenarios de violencia laboral y el acoso laboral y sexual (Moreno, 2011).

## **1.5.2 Características de los riesgos psicológicos**

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral presentan las siguientes características:

- **Características de la tarea**

Las características de la tarea abarcan: la cantidad de trabajo, el desarrollo de habilidades, el nivel de complejidad de la tarea, las actividades monótonas, los procesos de automatización y la creatividad en el desarrollo de las actividades. En efecto, la carga laboral se refiere a las demandas y exigencias de carácter psicofísico a los que el trabajador se somete durante su jornada laboral. Cabe mencionar, que en la carga laboral se distingue la carga física, la cual se lleva a cabo cuando el trabajador ejecuta una actividad muscular; y, la carga mental, caracterizada por el desarrollo de actividades intelectuales (Unión General de Trabajadores [UGT], 2009). En este sentido, de acuerdo con UGT (2009), cuando el grado de exigencia sobrepasa las capacidades y habilidades del empleado, este tiende a ser afectado negativamente por la fatiga mental, la disminución del rendimiento, el descenso de la motivación y la disminución de la atención. Por otra parte, las actividades monótonas al requerir un nivel alto de concentración y atención, pueden llegar a disminuir la constante interacción social en el ámbito laboral. Por último, las tareas de alto rendimiento, implican un alto nivel de trabajo; y, por ende, extensas jornadas laborales, lo cual repercute en estrés crónico, cansancio mental e insatisfacción laboral.

### **Estructura de la organización**

La estructura de la organización comprende principalmente: las interrelaciones personales, la definición de perfiles organizacionales, la configuración jerárquica, los medios de comunicación; y, el desenvolvimiento personal. No obstante, cuando las actividades

asignadas al empleado no están acorde a las expectativas y aspiraciones del mismo, estas tienden a presentar bajos niveles de satisfacción, los cuales están relacionados con el grado de intensidad laboral y la exposición tanto a los riesgos físicos como a los riesgos psicosociales (Gil-Monte, 2012).

- **Características del empleo**

Las características del empleo se refieren a los aspectos físicos del entorno laboral, la inestabilidad laboral, la disparidad salarial, etc. Cabe resaltar, que la inestabilidad laboral está sujeta a graves repercusiones en la salud de los trabajadores, debido a que, desencadenan situaciones de estrés ya sea a nivel familiar y social traducidos en violencia y baja autoestima (Zelaschi, 2009).

- **Características de la empresa**

Las características de la empresa comprenden: el tamaño de la organización, la actividad laboral, la localización y la imagen corporativa, esto quiere decir, que en el análisis de los riesgos psicosociales se toma en consideración si la organización es pequeña, mediana o grande, así como también, si las actividades que ejecuta pertenecen al sector comercial, de servicios o industrial; y, por último, la práctica de responsabilidad social reflejada en la salud ocupacional de los trabajadores (Pinto et al., 2018).

- **Organización del tiempo de trabajo**

La organización del tiempo hace mención a la duración, la modalidad laboral (diurna o nocturna), el descanso laboral y el trabajo en los días festivos. En efecto, cuando las jornadas laborales se traducen en turnos rotatorios, en especial, trabajo nocturno, el trabajador llega a presentar trastornos en el sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares e indicios de depresión. De la misma manera, las extensas jornadas laborales generan tensión y fatiga, lo cual se refleja en el desempeño del colaborador (UGT, 2009).

### **1.5.3 Principales riesgos psicosociales**

- **Estrés**

La OIT (2016) define el estrés laboral como el conjunto de reacciones, ya sean físicas o emocionales, que se desencadenan ante un desequilibrio presente en las demandas y las habilidades percibidas por parte del trabajador. De modo que, el estrés laboral se lo considera como parte de un trastorno en la salud de carácter nocivo para el empleado. De la misma manera, Peiró y Rodríguez (2008) sostienen que el estrés laboral depende de la

percepción de cada trabajador, es decir, que cada individuo percibe de diferente manera el grado de demanda; y, su capacidad para responder ante situaciones poco controlables es variable, lo que puede conllevar a consecuencias negativas. En efecto, a las repercusiones negativas se las conoce como tensión; mientras que, el origen de las situaciones estresantes se las denomina estresores, por tal motivo se requiere identificar los estímulos estresores tomando en consideración el nivel de ocurrencia y el período de tiempo.

En esta perspectiva, Bartolomé et al. (2007) plantean que el estrés laboral es una situación de presión ante el desarrollo de la actividad laboral. En este sentido, se genera un desequilibrio en las relaciones del individuo y su entorno laboral, ya que, tomando en consideración el modelo de relación entre el individuo y el ambiente laboral, el estrés laboral abarca aspectos como: el entorno objetivo y subjetivo, es decir, que cualquier estímulo estresante proviene de un entorno subjetivo (características del individuo) o de un entorno objetivo (características del ambiente y el trabajo). De modo que, el trabajador se da cuenta que carece de los recursos oportunos para hacer frente a situaciones potencialmente estresantes.

- **Acoso laboral**

Desde el punto de vista de Caraballo (2019), el acoso laboral es una manera de violencia psicológica que ocurre frecuentemente. En consecuencia, este tipo de acoso se caracteriza por su forma hostil tanto en el comportamiento como en la actitud. De modo que, existe una mayor presencia de exclusión laboral, afectación a la dignidad de las víctimas, repercusiones negativas en la salud; y, por consiguiente, disminución del rendimiento y bienestar de los empleados. Cabe mencionar, que en una situación de acoso laboral intervienen tres factores: el/la acosador/a, la víctima y la organización.

- **Acoso sexual**

La OIT (2013) afirma que el acoso sexual es un comportamiento desagradable, injurioso y humillante que discrimina principalmente a las mujeres. En este contexto, se corre el riesgo de ser despedida, se disminuyen las posibilidades de ascenso e incluso se genera un ambiente laboral hostil. En efecto, el acoso sexual comprende dos conceptos elementales: la discriminación de género y la violencia contra la mujer. De modo que, la primera implica la falta de reconocimiento en función de su desempeño, debido a su condición de género e incluso preferencia sexual, por consiguiente, se atenta contra los derechos humanos y laborales; mientras que, la violencia contra la mujer involucra actos violentos, es decir, situaciones en donde hay violencia ya sea física, sexual o psicológica e incluso eventos que pueden llegar a ocasionar la muerte de la víctima.

Dentro de este marco, el acoso sexual se manifiesta como una relación de poder, esto quiere decir, que las mujeres son los individuos más expuestos a esta problemática, ya que, bajo este contexto asumen un rol de vulnerabilidad, caracterizado por baja autoestima y falta de seguridad en sí misma, es por ello que, el acoso sexual tiende a manifestarse en todos los grados jerárquicos y en los trabajos de cualquier índole. Así mismo, el acoso sexual puede llegar a repercutir en las condiciones laborales, esto quiere decir, que, ante una mayor presencia de hostigamiento de carácter sexual, el individuo puede verse afectado por la inestabilidad laboral. Adicionalmente, la salud de los empleados/as se ve afectada a causa de las consecuencias de carácter físico y psíquico (OIT, 2013).

- **Síndrome de burnout**

Según Morales e Hidalgo (2015), el síndrome de burnout es considerado como un factor de riesgo laboral, el cual puede llegar a afectar la calidad de vida y el bienestar mental, esto se debe a la dificultad que presenta el individuo para confrontar el estrés crónico, por consiguiente, se evidencia: desgaste emocional, falta de personalidad y la disminución del desempeño laboral. Por otro lado, Apiquian (2007), plantea que es un síndrome caracterizado por el deterioro mental, el cual involucra la pérdida de energía, poca motivación profesional; y, en general, una sensación de fracaso en todas las actividades que el individuo emprende dentro del ámbito laboral.

Debe señalarse que, el síndrome de burnout comprende tres aspectos básicos: el agotamiento emocional, la despersonalización y el sentimiento de bajo logro. El primero hace referencia al cansancio tanto a nivel físico como psíquico, siendo una sensación de vulnerabilidad en el entorno laboral, seguido de una despersonalización, la cual implica una perspectiva negativa, es decir, actitudes poco oportunas con los compañeros de trabajo, clientes y usuarios; y, por último, el sentimiento de bajo logro, el cual se define como el exceso de demandas laborales, en donde el trabajador se siente presionado y sin la capacidad de cumplir a cabalidad todas las demandas, de modo que, experimenta una falta de autoestima, desilusión y fracaso (Apiquian, 2007).

- **Conflicto trabajo – familia**

De acuerdo con Vesga (2019), el conflicto trabajo – familia es la interacción entre la vida laboral y familiar, misma que se ve afectada por situaciones cotidianas, donde el trabajador tiende a desempeñarse en un solo rol, descuidando ya sea al ámbito laboral o familiar. Cabe mencionar, que este tipo de conflicto se lo considera bidireccional, es decir, que los efectos negativos en el rol laboral repercuten en el rol familiar y viceversa, de modo que, se generan situaciones con un mayor nivel de tensión y la reducción del tiempo en la

ejecución de tareas ya sea en el trabajo o en la familia. Además, el conflicto trabajo – familia forma parte del riesgo psicosocial, ya que, implica consecuencias tanto para el empleado como para la organización, esto quiere decir, que el trabajador presenta indicios de malestares psicológicos manifestados en estrés, depresión e insatisfacción; mientras que, la organización evidencia una falta de compromiso, disminución en la productividad y un incremento en el absentismo (Andrade & Landero, 2015).

#### **1.5.4 Riesgos Psicosociales emergentes en el trabajo**

El entorno laboral está sujeto a constantes cambios día a día; y, parte de los cambios involucra: los procesos de globalización, la inmersión de la tecnología, la automatización industrial, los nuevos procesos productivos y las nuevas oportunidades laborales. Al mismo tiempo, los trabajadores están expuestos a los efectos nocivos que afectan la seguridad y salud como producto de los nuevos riesgos emergentes, es por ello que, la EU-OSHA (2014) define los riesgos emergentes como un riesgo que va en incremento y afecta la seguridad y salud laboral. En efecto, lo nuevo comprende los riesgos que no existían antes; y, actualmente son producto de nuevos procesos, del lugar de trabajo, de los cambios sociales, de la tecnología y de los cambios organizativos (Prevención de Riesgos Laborales, 2020). Por otro lado, los riesgos emergentes hacen relación al incremento de los factores psicosociales; y, por consiguiente, a una mayor exposición a los efectos nocivos, lo cual repercute mayormente en la salud y bienestar de los trabajadores. Así pues, los principales riesgos emergentes son: el presentismo laboral, el aburrimiento laboral y el tecnoestrés.

Por consiguiente, de acuerdo el Observatorio de Riesgos Psicosociales (2012a), el presentismo laboral se da cuando los empleados exceden su carga laboral debido a varios factores, el primero es la simulación de trabajar más de la cuenta cuando en realidad no realiza ninguna actividad en relación a sus funciones, seguido de la demora en la resolución de problemas; y, finalmente, las constantes quejas de las actividades designadas. Por su parte, Cabrera (2014) define el aburrimiento laboral como el síndrome de boreout, el cual se caracteriza por abarcar tres componentes: el aburrimiento, el desinterés y la infra exigencia. En efecto, el aburrimiento se da cuando el empleado siente una actitud de desgano, desorientación en su rol en la organización y sobre todo la monotonía al momento de desarrollar sus actividades; mientras que, el desinterés se evidencia cuando al trabajador no le interesa su desenvolvimiento dentro de la organización; y, finalmente la infra exigencia, la cual se da cuando las habilidades y conocimientos sobrepasan las actividades asignadas al empleado, de modo que, el trabajador no puede rendir con el máximo potencial. Finalmente, ante la presencia de las tecnologías de información y

comunicación (TICs) dentro del campo laboral, Salanova (2003) sostiene que el tecnoestrés se da en los procesos de adaptación en el uso de herramientas digitales por parte del trabajador, de modo que, es un estado psicológico de carácter negativo que puede variar en base a la percepción y actitud de cada uno de los empleados.

## 1.5.5 Efectos de los riesgos psicosociales

### Efectos individuales

- **Efectos del estrés**

Tomando en consideración que el estrés es una reacción ante estímulos externos y sobre todo actúa como un mecanismo de supervivencia, tiende a ser perjudicial cuando el individuo no cuenta con los recursos oportunos para afrontar las constantes exigencias, de modo que, se deteriora la salud de los empleados; y, por consiguiente, incrementan los casos de problemas musculares, cardiovasculares, psicosomáticos e incluso el consumo de sustancias indebidas (Moreno-Jiménez, 2014). Además, para una mayor comprensión del estrés laboral, primero se debe identificar los factores de riesgo, las reacciones y las consecuencias a largo plazo, tal como se evidencia en la Tabla 1.

**Tabla 1 –** Identificación del Estrés Laboral

Factores de riesgo de estrés laboral	Reacciones de estrés	Consecuencias a largo plazo
Sobrecarga Bajo control Falta de apoyo Inseguridad laboral Horarios extensos Remuneración incompatible	Fisiológicas Conductuales Emocionales Cognitivas	A nivel del trabajador <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipertensión</li> <li>• Desórdenes afectivos</li> <li>• Alteraciones gastrointestinales</li> <li>• Problemas musculoesqueléticos</li> </ul> A nivel organizacional <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absentismo</li> <li>• Impuntualidad</li> <li>• Mayor rotación laboral</li> <li>• Aumento de costos</li> </ul>

Fuente: Moreno-Jiménez (2014)

- **Efectos del acoso laboral**

De forma general, el acoso laboral implica una desvalorización del empleado, así como también, un atentado en contra de su integridad. En este sentido, como parte de esta problemática los compañeros y jefes superiores fomentan situaciones que menoscaban la competencia profesional. De modo que, el menosprecio de las habilidades y capacidades profesionales, las alteraciones del ciclo circadiano, la disminución del apetito, el cansancio crónico, los trastornos musculares; y, el desgaste de la salud física y mental de las víctimas, son los principales efectos (Olmedo & González, 2006).



- **Efectos del acoso sexual**

El acoso sexual es una forma de violencia que atenta contra la dignidad de los trabajadores, en especial hacia las mujeres. Por tanto, los altos niveles de absentismo, intenciones de abandonar los lugares de trabajo, menores niveles de bienestar; y, mayor presencia de estrés postraumático en la vida personal, laboral y profesional del individuo, son las principales consecuencias (OIT, 1984).

- **Efectos del síndrome de burnout**

El individuo que experimenta una situación que involucre el síndrome de burnout, percibe que la misma organización es el medio que interfiere con el logro de los objetivos y metas individuales. De modo que, entre los efectos principales se encuentran: la disminución en el apetito, mayores niveles de ansiedad, frustración e irritabilidad, las relaciones interpersonales a nivel organizacional insatisfactorias; y, el mayor deterioro de la calidad de vida (Morales e Hidalgo, 2015).

- **Efectos organizacionales**

A nivel organizacional en la Tabla 2 se muestran los principales efectos:

**Tabla 2 – Efectos Organizacionales**

Efectos	Características
Absentismo, presentismo y decisión de abandono.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe la presencia de un desequilibrio de esfuerzo – recompensa por parte de empleados.</li> </ul>
Eficiencia organizacional, satisfacción y compromiso laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La presencia del acoso laboral o sexual disminuye los niveles de productividad.</li> <li>• Se genera distanciamiento laboral como consecuencia del síndrome de burnout.</li> </ul>
Conductas laborales desfavorables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones que van en contra de los objetivos de la empresa.</li> </ul>
Conciliación trabajo – familia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayores niveles de sobrecarga en el ámbito laboral.</li> <li>• La afectación de las relaciones familiares.</li> </ul>

Fuente: Confederación de Empresarios de Málaga [CEM] (2013)

### 1.5.6 Medidas preventivas

Las medidas preventivas son acciones que ayudan a eludir la presencia de los riesgos laborales, previo a ello, las organizaciones llevan a cabo las evaluaciones de los riesgos con la cooperación de los empleados, ya que, son quienes tienen una mayor percepción del ámbito laboral. Cabe mencionar, que el fin de examinar los riesgos psicosociales implica prevenir los riesgos, evaluar los riesgos que presentan un mayor inconveniente, estructurar la prevención e implementar medidas colectivas (Castellá et al., 2005); sin embargo, la aplicación de toda acción preventiva requiere el conocimiento de las condiciones de trabajo, es decir, la identificación de las características del entorno físico y

el entorno social. A continuación, en la Tabla 3, se detallan las principales medidas preventivas.

**Tabla 3 –** Principales Medidas Preventivas

Medidas Preventivas	Acciones
Medidas de organización del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar tareas en función de los conocimientos y habilidades de los trabajadores.</li> <li>• Implementar tiempos de descanso, una vez finalizadas las tareas físicas o mentales.</li> <li>• Brindar al trabajador mayor autonomía en el desarrollo de las tareas.</li> <li>• Fomentar el trabajo en equipo.</li> </ul>
Medidas de horarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer horarios que permitan equilibrar la vida laboral y personal de los empleados.</li> <li>• Implementar horarios flexibles que permitan una adaptación de las necesidades de los empleados.</li> </ul>
Medidas de cooperación y mejora en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular el desarrollo profesional de los empleados.</li> <li>• Brindar la ayuda y respaldo moral en la ejecución de las tareas.</li> <li>• Promover la estabilidad laboral.</li> </ul>
Medidas de información e información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar capacitaciones para fortalecer las habilidades de los trabajadores.</li> <li>• Fomentar un ambiente basado en las buenas relaciones sociales.</li> <li>• Incentivar la proactividad en la resolución de problemas.</li> </ul>
Medidas de derechos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir actitudes que incidan en el acoso laboral.</li> <li>• Diseñar soluciones ante cualquier forma de violencia o acoso.</li> <li>• Incentivar el respeto e integridad moral y física de los trabajadores.</li> </ul>

Fuente: Córdova (2016)

### 1.5.7 Normativa legal de los riesgos psicosociales

Según Martínez (2017), los riesgos psicosociales es un tema que compete a todo tipo de organización, ya sea pública o privada, sobre todo dentro del ámbito de la salud ocupacional y de la responsabilidad social, ya que, los riesgos psicosociales tienen un mayor impacto dentro de la dimensión social; y, por consiguiente, se vinculan con las condiciones de trabajo de los empleados. De manera que, las organizaciones asumen el compromiso de cumplir con los estándares de salud y bienestar de los trabajadores, sobre todo en la gestión del clima organizacional y salud ocupacional.

No obstante, la salud de los empleados no es un medio para alcanzar una buena imagen corporativa, sino más bien, su fin se alcanza a través de políticas que eviten costos sociales y económicos, así como también, leyes, normas y reglamentos que protejan el bienestar de los trabajadores. Dentro de este orden de ideas, en el Ecuador no existe una normativa legal que abarque textualmente todos los aspectos que competen a los riesgos psicosociales, sino más bien, las leyes comprenden la gestión de los riesgos desde un

punto de vista global (Martínez, 2017). A continuación, se presenta una breve descripción de la legislación ecuatoriana.

- **Constitución de la República**

El artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, menciona que todo individuo tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales en un entorno idóneo que priorice la salud, la plenitud, la higiene, la seguridad y el bienestar. Por otra parte, el numeral 6, señala que todo individuo después de haber sido rehabilitado como resultado de un accidente laboral o enfermedad, tiene derecho a ser reintegrado a sus actividades y continuar con su relación laboral (Asamblea Constituyente, 2008).

- **Código del Trabajo**

El artículo 347, conceptualiza los riesgos laborales como la posibilidad de que el trabajador sufra daños y perjuicios como producto de su actividad laboral. Por su parte, el artículo 38 hace referencia a los riesgos procedentes del trabajo, esto quiere decir, que el empleador asume la responsabilidad y obligación de indemnizar al trabajador en base a lo estipulado en el Código del Trabajo, en el caso que este haya sufrido daños e infortunios. Dentro de este marco, el artículo 363 hace mención a las enfermedades profesionales provenientes de agentes físicos más no de los agentes psicosociales, dado que la mayoría de enfermedades tienen su origen en los aspectos mentales (Ministerio del Trabajo, 2012).

Dentro del contexto del Código del Trabajo se menciona la aplicación y ejecución del Reglamento de seguridad e higiene, el cual hace referencia a la prevención de los accidentes y enfermedades laborales. De modo que, el artículo 410 menciona que el empleador deberá establecer adecuadas condiciones laborales que garanticen espacios seguros y libres de cualquier tipo de peligro. Al mismo tiempo, los trabajadores deberán de acatar todo tipo de normativa que respalde su seguridad y bienestar. Así mismo, los artículos 412, 434, 435 y 436 hacen referencia al uso del reglamento de forma colectiva en las organizaciones que cuenten con más de diez empleados, así como también, la sanción de las actividades laborales en el caso de que se incumpliera el reglamento; y, además, se evidencie condiciones laborales inapropiadas (Ministerio del Trabajo, 2012).

- **Reglamento del Seguro General de Riesgo de Trabajo**

A través de la resolución N° CD 513, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, aprobó el 4 de marzo del 2016, el Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, el cual según el artículo 155 de la Ley de seguridad social sostiene que el seguro general de riesgos del trabajo salvaguarda al afiliado y al empleador a través de

la ejecución de programas de riesgo procedentes del trabajo, así como también, la resolución de acciones encaminadas a enmendar los daños y perjuicios derivados de las contingencias laborales y enfermedades profesionales, tales como la rehabilitación física, mental; y, por consiguiente, la reintegración laboral (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS], 2019).

Dentro de este marco, el Reglamento hace mención a los aspectos relacionados a los factores psicosociales, de modo que, el artículo 9, define los factores de riesgo como aquellos que repercuten en enfermedades a nivel profesional u ocupacional como resultado de la presencia de riesgos químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales. Así mismo, el artículo 26, sostiene que las evaluaciones que permiten desarrollar los planes integrales de prevención de riesgos, deberán contemplar los factores de riesgo que obstaculicen el desarrollo de las actividades laborales a causa de los riesgos ya mencionados (IESS, 2016).

- **Acuerdo Ministerial 82**

Finalmente, en base a la aprobación del Acuerdo ministerial, el 16 de junio de 2016 por parte del Ministerio del Trabajo, se expidió la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. En efecto, el artículo 9 hace mención al Programa de prevención de riesgo psicosociales, el cual sostiene que toda organización ya sea pública y privada; y, que además cuente con más de 10 trabajadores, deberá aplicar el programa de prevención de riesgos psicosociales en base a los lineamientos de la autoridad laboral. Así mismo, el programa deberá estar conformado por acciones que promuevan una cultura de no discriminación y de equidad en el entorno laboral (Ministerio del Trabajo, 2017).

Cabe resaltar, que el incumplimiento del programa trae consigo sanciones para la organización, de modo que, en base al artículo 10, las instituciones de carácter público y privada que no acaten el programa, tendrán como penalidad montos pecuniarios, clausura de establecimientos; y, por consiguiente, la suspensión las actividades laborales en base a lo estipulado en los artículos 435, 436 y 626 del Código del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017).

### **1.5.8 Evaluación de los riesgos psicosociales**

En la Tabla 4 se resume los principales instrumentos de evaluación con sus respectivas características, los cuales contribuyen en la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial.

**Tabla 4 –** Principales instrumentos para la evaluación de factores psicosociales

Nº	Instrumento	Autores	País de origen	Año	Dimensiones	Nº de ítems
1	Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	España	1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga mental</li> <li>• Autonomía temporal</li> <li>• Contenido del trabajo</li> <li>• Supervisión y participación</li> <li>• Definición del rol</li> <li>• Interés por el trabajador</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	75 ítems
2	Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ – Ista 21)	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca – Adaptada a España por Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]	Dinamarca	2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doble presencia</li> <li>• Exigencias psicológicas</li> <li>• Trabajo activo y desarrollo de habilidades</li> <li>• Relaciones sociales en la empresa y liderazgo</li> <li>• Falta de compensaciones</li> </ul>	Versión larga 133 Media 99 Corta 38
3	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	Instituto Navarro de Salud Laboral en España (2002)	España	2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación, implicación y responsabilidad</li> <li>• Formación, información y comunicación</li> <li>• Gestión del tiempo</li> <li>• Cohesión del grupo</li> </ul>	30
4	Batería UNIPSICO	Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional	España	2005	<p>Condiciones intralaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas del trabajo</li> <li>• Control</li> <li>• Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</li> <li>• Recompensa</li> </ul> <p>Condiciones extralaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo fuera de trabajo</li> <li>• Relaciones familiares</li> <li>• Comunicación y relaciones interpersonales</li> <li>• Situación económica del entorno familiar</li> <li>• Características de la vivienda y entorno</li> <li>• Influencia del entorno extra laboral</li> </ul> <p>Condiciones individuales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sociodemográfica</li> <li>• Información ocupacional</li> </ul>	Intralaboral Forma A: 123 Forma B: 97 Extra laboral: 31
5	Guía de identificación de los factores psicosociales	Instituto Mexicano del Seguro Social	México	1986	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores psicosociales dependientes de la tarea</li> <li>• Relacionados con el sistema de trabajo</li> </ul>	56

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependientes de la interacción social</li> <li>• Relacionados con la organización</li> </ul>	
6	Cuestionario Multidimensional DECORE	Luceño, L., Martín, J., Miguel, J. & Jaén, M.	España	2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas cognitivas</li> <li>• Control</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Apoyo organizacional</li> </ul>	44
7	Guía de identificación de los factores psicosociales	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 1986)	México	1986	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores psicosociales dependientes de la tarea</li> <li>• Relacionados con el sistema de trabajo</li> <li>• Dependientes de la interacción de trabajo</li> <li>• Relacionados con la organización</li> </ul>	56
8	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales	Ministerio del Trabajo	Ecuador	2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga y ritmo del trabajo</li> <li>• Desarrollo de competencia</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Margen de acción y control</li> <li>• Organización del trabajo</li> <li>• Recuperación</li> <li>• Soporte y apoyo</li> <li>• Acoso discriminatorio</li> <li>• Acoso laboral</li> <li>• Acoso sexual</li> <li>• Adicción al trabajo</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Doble presencia</li> </ul>	58

Fuente: Charria et al. (2011)

## Cuestionario Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

Según el Ministerio del Trabajo (2018), el cuestionario tiene como objetivo evaluar los factores psicosociales que pueden repercutir en la salud de los trabajadores y servidores a través de acciones para precautelar o apaciguar el riesgo psicosocial. Esto quiere decir, que el cuestionario permite evaluar posibles situaciones que puedan ocasionar daño a la salud de los empleados a través de un previo diagnóstico desde una perspectiva psicosocial; y, en lo posterior la aplicación de evaluaciones más específicas que midan aquellas dimensiones en donde se hayan detectado divergencias.

Debe señalarse, que el cuestionario de evaluación psicosocial está orientado a personas naturales y jurídicas, empresas privadas y públicas, e instituciones públicas que cuenten con más de diez trabajadores y/o servidores. En cuanto a los ítems, el primer cuestionario se elaboró con 83 ítems; sin embargo, ante el consenso de profesionales en seguridad y salud en el trabajo y riesgo psicosocial, el cuestionario actual consta de 58 ítems distribuidos en ocho dimensiones que son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de

competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo. Cabe resaltar, que la última dimensión está conformada en subcategorías denominadas: acoso discriminatorio, acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida (Ministerio del Trabajo, 2018). A continuación, en la Tabla 5 se detallan las dimensiones del cuestionario de evaluación psicosocial:

**Tabla 5 – Dimensiones del Cuestionario de Evaluación Psicosocial**

Dimensiones	Descripción
Carga y ritmo de trabajo	Es el conjunto de exigencias psico físicas a los cuales el individuo se enfrenta en su área laboral, lo cual implica exceso de carga laboral, alta presión y reducidos periodos de tiempo en la entrega de tareas.
Desarrollo de competencia	Son las oportunidades de fomentar las destrezas, talentos, discernimiento y las actitudes de los individuos, en función de las exigencias en el entorno laboral.
Liderazgo	Hace referencia al conocimiento, comportamiento y actitudes empleadas para incidir sobre los individuos con el fin de alcanzar una meta previamente establecida, de manera que las personas se identifiquen con la misión o visión de la organización.
Margen de acción y control	Hace referencia al grado de participación de una persona ya sea en ritmo de trabajo, políticas, etc., en función de su cargo laboral.
Organización del trabajo	Abarca el diálogo, la tecnología, la forma de designar el trabajo en función de las exigencias cuantitativas y cualitativas de tarea.
Recuperación	Es el periodo de tiempo designado al descanso, la recreación, el ocio y otras actividades orientadas a acciones sociales con el fin de recuperar energía una vez finalizado el trabajo.
Soporte y apoyo	Son los medios y actos por parte de la alta dirección y conjuntamente compañeros de trabajo con el fin de solucionar los problemas laborales y extralaborales.
Acoso discriminatorio	Es el conjunto de acciones que repercuten en la exclusión del o de los individuos del grupo social, ya sea por determinadas características físicas o incluso condiciones de salud, lo que genera un entorno intimidante, denigrante y ofensivo.
Acoso laboral	Es el hostigamiento psicológico de carácter repetitivo que denigra a los individuos, en este caso a los trabajadores y servidores.
Acoso sexual	Son insinuaciones de carácter sexual que perturban la integridad física y moral de los empleados.
Adicción al trabajo	Es la dificultad de la persona en desprenderse de su trabajo, de modo que, asume cada vez más tareas de lo normal, con el fin de alcanzar el reconocimiento y recompensa.
Condiciones de trabajo	Hace referencia al conjunto de condiciones ergonómicas, de higiene y psicosocial que pueden perjudicar el bienestar de los trabajadores en su jornada laboral.
Doble presencia	Es el conjunto de exigencias conflictivas entre el área laboral y de la misma manera en la vida personal y familiar.

Fuente: Ministerio del Trabajo (2017)

### 1.5.9 Clima Organizacional

De acuerdo con Segredo (2011), el clima organizacional es el entorno en donde se manifiestan las adversidades y oportunidades, siendo aspectos que repercuten en la percepción de los empleados; y, por ende, en el desempeño organizacional. Para complementar, el autor enfatiza que la percepción dentro de este contexto varía en función de la estructura organizacional, los factores en los procesos, las políticas y los procedimientos internos de la actividad laboral, lo cual llegaría a complicar o facilitar la productividad y el logro de los objetivos de calidad.

Por otra parte, Segredo y Pérez (2007) consideran que el clima organizacional actúa como una estructura sistemática, es decir, que las percepciones de cada individuo influyen en el comportamiento, y éste a su vez en el funcionamiento organizacional; y, por consiguiente, en el clima organizacional colectivo. A su vez, Rivera et al. (2018) afirman que el clima organizacional abarca la producción y reproducción de características motivacionales, esto quiere decir, que los factores sociales como el tipo de organización, las políticas, la tecnología, las normativas, las metas organizacionales; y, los factores estructurales inciden en el estado motivacional de cada individuo, de modo que, el trabajador genera una perspectiva que le permite satisfacer las necesidades personales y profesionales, o de lo contrario, provoca estados de insatisfacción y desmotivación.

### **1.5.10 Importancia del Clima Organizacional**

La estructura organizacional está conformada básicamente por el entorno físico y humano, en la cual el recurso humano es el elemento crucial para el desarrollo organizacional; y, por consiguiente, el alcance de altos niveles de productividad. Para ello, el clima organizacional se ha convertido en un aspecto primordial, debido a que intervienen aspectos como la motivación, los valores y las acciones adecuadas que contribuyen al éxito de la empresa; sin embargo, para lograr y mantener mejores niveles de productividad, se requiere mejorar el entorno laboral, ya que, ante un ambiente laboral deficiente incrementan situaciones de ausentismo, tasas de rotación, renunciaciones, falta de interés, desgano y falta de actitud (Calderón, 2015).

De manera que, el trabajador es un elemento fundamental dentro de cualquier organización, puesto que, son ellos quienes con sus valores, comportamientos, actitudes y creencias reflejan el clima dentro la organización. No obstante, el clima organizacional puede verse afectado por las decisiones y acciones de los altos mandos; y, por ende, en el comportamiento de los empleados. Dentro de este orden de ideas, para que haya un adecuado clima organizacional es indispensable la motivación, esto quiere decir, que haya un sentido de pertenencia, en donde exista una mejor comunicación organizacional, así como también, programas de retribución que reconozcan los logros de los trabajadores; y, por último, la autorrealización, en la cual cada empleado contribuya con sus ideas y habilidades encaminadas al éxito de la empresa (Torrecilla, 2009).

En este sentido, Gadow (2010) sostiene que la importancia del clima organizacional radica en la comprensión de la idiosincrasia de la empresa, la forma en que puede verse afectada ante los constantes cambios; y, cómo esto influye en el comportamiento individual y grupal; así como también, el nivel de compromiso y motivación de cada trabajador ante



modificaciones en la estructura, normas, políticas y procedimientos. Para complementar, Brunet (1986) afirma que el análisis y diagnóstico del clima organizacional permite determinar las posibles fuentes de conflicto, estrés o desmotivación lo cual se ve reflejado en actitudes negativas. Parte de estos elementos identificados, les permite a los altos mandos el diseño de estrategias que mejoren el ambiente laboral; y, por consiguiente, la prevención de problemas en el largo plazo.

### **1.5.11 Factores del Clima Organizacional**

El estudio del clima organizacional abarca los siguientes factores:

- **Factores Psicológicos Individuales**

El concepto de clima organizacional abarca aspectos subjetivos caracterizados por procesos psicológicos, es decir, que cada individuo busca relacionarse con otros, así como también, identificar los objetivos tanto de la organización como personales, que lo encaminen a la autorrealización personal y a percibir un mayor grado de pertenencia en la organización. Así, entre los principales factores se puede citar: el nivel de satisfacción, la autodeterminación, la responsabilidad profesional, la fidelidad y el compromiso (Ucros, 2011).

- **Factores Grupales**

Los factores grupales son el conjunto de percepciones individuales que conforman una perspectiva colectiva entre todos los miembros de la organización, de modo que, el objetivo general se convierte en alcanzar la satisfacción colectiva, lo cual implica tolerancia, cooperación, respeto en todos los niveles, todo ello con la finalidad de crear un clima de paz, libre de conflictos, de manera que, la organización de forma colectiva obtenga beneficios económicos y sociales. Parte de estos factores son el liderazgo, el desarrollo organizacional, las relaciones interpersonales y los valores compartidos (Ucros, 2011).

- **Factores Organizacionales**

Los factores organizacionales se definen como las características y atributos propios de cada organización, lo cual repercute en el entorno laboral, el comportamiento y la productividad. Entre los principales factores sobresalen: la comunicación, las políticas, la infraestructura física, los riesgos laborales y la toma de decisiones (Ucros, 2011).

## 1.5.12 Dimensiones del Clima Organizacional

De acuerdo con Sandoval (2004), las dimensiones del clima organizacional son aspectos que pueden ser medidos en una organización; y, al mismo tiempo, influyen en la conducta de los empleados. En este sentido, para complementar un diagnóstico referente al clima organizacional se requiere el análisis de las diferentes dimensiones y cómo éstas interfieren en la percepción del entorno laboral. De modo que, en la Tabla 6 se detallan las dimensiones desde diversos puntos de vista de los autores.

**Tabla 6 – Dimensiones del Clima Organizacional**

Autor	Dimensión	Descripción
Brunet	Autonomía individual	Hace referencia a la responsabilidad y auto independencia del individuo, es decir que el empleado tiene la apertura de ser su propio jefe y por ende un mayor grado de decisión.
	Grado de estructura que define el puesto	Es el grado de interrelación entre los individuos y los métodos de trabajo, y la forma en que los superiores lo comunican a sus empleados.
	Tipo de recompensa	Abarca las probabilidades de ascenso.
	Consideración, agradecimiento y respaldo	La dimensión abarca los estímulos y apoyo que la alta dirección brinda a los empleados.
Likert	Métodos de mando	Es la manera que se emplea el liderazgo para influir en los trabajadores.
	Características de las fuerzas motivacionales	Son los mecanismos que se utilizan para motivar a los trabajadores y solventar sus necesidades.
	Características de los procesos de comunicación	La forma en que se ejecuta la comunicación dentro de la organización.
	Características de los procesos de influencia	La comunicación de los diferentes mandos para definir objetivos claros.
	Características de los procesos de toma de decisión	Las directrices de donde parte la toma de decisión y la designación de funciones.
	Características de los procesos de planificación	La manera en la cual se definen los objetivos y directrices.
	Características de los procesos de control	La designación del control dentro de la organización.
	Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento	La organización en base a una planificación.
Litin y Stringer	Estructura	Hace referencia a la percepción de los trabajadores en relación a las reglas, normas, políticas y limitaciones que se presentan en el desarrollo de las labores.
	Responsabilidad individual	Es la autonomía en la toma de decisiones, así como también la percepción de una supervisión más participativa y menos rígida.
	Remuneración	La percepción de una remuneración acorde a las habilidades y capacidades de los empleados.
	Riesgos y toma de decisión	La percepción de los diferentes retos que se presentan día a día en la organización.
	Apoyo	El sentimiento de compañerismo por parte de los miembros de la organización.
	Tolerancia en las dificultades	El respeto ante las diversas opiniones en la resolución de conflictos.

Fuente: Sandoval (2004)

## 1.5.13 Medición del Clima Organizacional

En la Tabla 7 se resume los principales cuestionarios de medición del clima organizacional.

**Tabla 7 –** Instrumentos del Clima Organizacional

N°	Instrumentos	Autores	Alcance	Año	Dimensiones	N° de ítems
1	Instrumento de Clima Organizacional	Rensis Likert	Mide el clima organizacional a través de la identificación de las características organizacionales	1968	<ul style="list-style-type: none"> <li>Métodos de mando</li> <li>Naturaleza de la motivación</li> <li>Naturaleza de los procesos de comunicación</li> <li>Naturaleza de los procesos de influencia e interacciones</li> <li>Toma de decisión</li> <li>Objetos – resultados, perfeccionismo</li> </ul>	51 ítems
2	Work Environment Scale (WES)	Rudolf H. Moos	Es una encuesta orientada a la medición del clima organizacional	1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implicación</li> <li>Apoyo</li> <li>Tarea</li> <li>Claridad</li> <li>Innovación</li> <li>Cohesión</li> <li>Autonomía</li> <li>Presión</li> <li>Control</li> <li>Confort</li> </ul>	90 ítems
3	Cuestionario de Clima Organizacional	Koys & Decottis	Es una encuesta enfocada en la evaluación del clima organizacional	1991	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía</li> <li>Cohesión</li> <li>Confianza</li> <li>Presión</li> <li>Apoyo</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Equidad</li> <li>Innovación</li> </ul>	40 ítems
4	Instrumento para medir clima en las organizaciones colombianas (IMCO)	Carlos Méndez	Es un instrumento que se aplica en las universidades y sector productivo de Colombia	1980	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos</li> <li>Cooperación</li> <li>Liderazgo</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Motivación</li> <li>Control</li> </ul>	45 ítems
5	Instrumento de Clima Organizacional	Schneider y Bartlett	Es una encuesta que mide el clima organizacional en los puestos directivos de empresas de seguros de vida	1968	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo de la dirección</li> <li>Interés por los empleados</li> <li>Conflicto</li> <li>Independencia de los agentes</li> <li>Satisfacción</li> <li>Estructura organizacional</li> </ul>	80 ítems
6	Encuesta Clima Organizacional	Fernando Toro	Es un instrumento de medición del	1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trato interpersonal</li> </ul>	Versión inicial: 63

			clima organizacional orientado a las organizaciones del sector productivo y de servicios a nivel latinoamericano		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo del jefe</li> <li>• Sentido de pertenencia</li> <li>• Retribución</li> <li>• Disponibilidad de recursos</li> <li>• Estabilidad</li> <li>• Claridad organizacional</li> <li>• Coherencia</li> <li>• Valores colectivos</li> <li>• Disposición al esfuerzo</li> </ul>	Versión actual: 49
7	Escala Clima Laboral CL-SPC	Sonia Palma Carrillo	Es un instrumento diseñado para explorar el grado de percepción del entorno laboral	2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización</li> <li>• Involucramiento laboral</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Condiciones</li> </ul>	50 ítems
8	Escala de Clima Organizacional	Acero Yuset, Echeverri Lina, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith y Sanabria Bibiana	Es un instrumento nivel de percepción de los empleados en relación al clima organizacional	2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Relación empleada – jefe</li> <li>• Percepción de la empresa</li> <li>• Disponibilidad de los recursos</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Metas y objetivos corporativos</li> <li>• Relación entre diferentes áreas</li> </ul>	40 ítems

Fuente: García–Saisó et al. (2014)

### Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Es un instrumento diseñado por la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de Santa Fe de Bogotá. En efecto, el fin del instrumento es reconocer el nivel de percepción de los empleados en relación al clima organizacional, tomando en cuenta aspectos como: el comportamiento, actitudes e incluso expectativas (Carrillo et al., 2018). Así, las preguntas de la encuesta siguen una escala Likert y está conformada por 40 ítems. Por otro lado, la EDCO está estructurada por ocho dimensiones: relaciones interpersonales, relación empleado - jefe, relación empresa - empleado, percepción de la empresa, disponibilidad de los recursos, estabilidad laboral, metas y objetivos corporativos y relación entre diferentes áreas. A continuación, en la Tabla 8 se detallan las dimensiones con sus respectivas características:

**Tabla 8 –** Dimensiones de la Escala del Clima Organizacional

Dimensiones	Descripción
Relaciones interpersonales	Es el grado de comunicación que un individuo tiene con los demás miembros de la organización.
Relación empleado - jefe	Es el nivel de comunicación asertiva y directa entre el empleado y los trabajadores.

Relación empresa - empleado	Son los beneficios que la empresa suministra a los empleados con el fin de propiciar un entorno laboral idóneo.
Percepción de la empresa	Es el grado de percepción del ambiente laboral en función de la realidad cotidiana de cada individuo.
Disponibilidad de los recursos	Son las facilidades que el trabajador dispone en cuanto a la información y recursos.
Estabilidad laboral	Hace referencia a la permanencia del empleado en la organización dentro del ciclo productivo.
Metas y objetivos corporativos	Son los parámetros que se definen por parte de la alta dirección con el fin de orientar el futuro de la empresa.
Relación entre diferentes áreas	Hace referencia a los valores colectivos que se llevan a cabo al interior de la empresa por cada uno de los individuos.

Fuente: Espinoza (2020)

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1 Naturaleza de la investigación**

El presente estudio de investigación se basa en el enfoque cuantitativo. Así, según la perspectiva de Bernal (2010), este enfoque se centra en la evaluación de las características y atributos de los fenómenos sociales, los cuales se apoyan en un marco conceptual que abarca el problema de investigación, así como también, toma en consideración un enfoque deductivo en la cual se analizan las premisas que involucran tanto los factores como las variables de la investigación. De modo que, se ha empleado este tipo de enfoque, pues, en el desarrollo del estudio se ha recolectado datos de carácter numérico, mediante la aplicación de encuestas, lo cual contribuyó con el análisis de la información en términos estadísticos; y, por consiguiente, en la interpretación de las variables que intervienen dentro del estudio, así como también, en el análisis de los factores que conforman las dimensiones tanto de los riesgos psicosociales como del clima organizacional.

### **2.2 Alcance de la investigación**

El alcance del estudio de investigación es del tipo descriptivo y correlacional. De modo que, Hernández et al. (2013) mencionan que los estudios descriptivos se fundamentan en detallar y precisar las características relevantes de los grupos, personas o situaciones sociales que ameriten un enfoque analítico. Por otro lado, Bernal (2010) señala que la investigación correlacional evalúa la relación de las variables (independiente y dependiente) que intervienen en el estudio, no obstante, este tipo de investigación no expresa que una sea la causa de la otra variable. Dentro de este marco, Mondragón (2014) sostiene que los estudios de correlación pueden presentar una correlación positiva o negativa, la primera argumenta que al incrementar una variable incrementa la otra variable y viceversa; mientras que, la otra manifiesta que, al aumentar una variable, la otra decrece y viceversa.

En este sentido, el alcance de esta investigación facilitó el análisis de la actual situación de los empleados de la industria de metales ferrosos y no ferrosos, en la cual se conoció los factores que presentan mayores niveles de riesgos psicosociales y de clima organizacional. Además, tras la aplicación del estudio correlacional se pudo conocer el grado de incidencia de los riesgos psicosociales en el clima organizacional de todo el personal que conforma la empresa, para ello, se aplicó el análisis mediante el coeficiente de correlación de Pearson. En este sentido, Restrepo y González (2007) señalan que el coeficiente de correlación de

Pearson tiene la finalidad de medir el nivel de asociación entre dos variables de carácter aleatorio y cuantitativo que se caracterizan por seguir una distribución normal.

## **2.3 Diseño de la investigación**

La presente investigación se desarrolló como un estudio de caso, en donde se aplicó un diseño de la investigación no experimental de tipo transeccional o transversal. En efecto, un estudio de caso es una estrategia de investigación que considera al sujeto como unidad, es decir, como parte del universo de investigación (Díaz et al., 2011). De modo que, el análisis de caso permite realizar el estudio desde una visión integral del fenómeno (Yin, 1994). Además, Pettigrew (1997) manifiesta que la importancia de la selección no recae en el número de casos, sino en el estudio a profundidad que se lleve a cabo en cada uno de ellos.

Por otro lado, Hernández et al. (2013) señalan que los diseños no experimentales son estudios que se llevan a cabo sin alterar las variables a estudiar, de manera que, se examinan los fenómenos en su propio contexto, esto quiere decir, que no se influye en las situaciones o variables existentes. Por otro lado, Carrasco (2005) afirma que los diseños transversales se utilizan para conocer y estudiar los atributos, propiedades y rasgos de una situación que refleja la sociedad en un momento único y determinado.

Por tanto, el estudio se llevó a cabo en una empresa perteneciente a la industria de metales ferrosos y no ferrosos de la ciudad de Quito, empresa que cuenta con acreditaciones de calidad y que mantiene sus operaciones activas desde hace más de 20 años, con una participación representativa dentro de esta industria. De manera que, las variables tanto de los riesgos psicosociales como del clima organizacional no fueron manipuladas. Adicionalmente, el estudio se realizó en un tiempo determinado.

## **2.4 Técnicas de Recolección de Información**

Dentro de la investigación se empleó la técnica de encuesta, basada en la aplicación de un método estandarizado para obtener información en función de las preguntas que conforman el cuestionario previamente codificado. Por su parte, el cuestionario hace alusión al formulario o documento que recolecta las preguntas que, al mismo tiempo, operacionalizan determinados problemas sujetos al objeto de investigación (Useche et al., 2019). En este sentido, primero se definió los instrumentos a emplear, acorde a la temática de investigación tanto para los riesgos psicosociales como para el clima organizacional, luego se acordó una fecha determinada con el gerente general, de modo que, la aplicación

de las encuestas se realizó de forma presencial el 5 de julio del presente año, en donde se contó con la colaboración de los 37 empleados de la organización.

## 2.4.1 Instrumentos de evaluación

### 2.4.1.1 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Para la investigación se empleó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales (Anexo 1) propuesto por el Ministerio del Trabajo del Ecuador. Dentro de este contexto, las preguntas del cuestionario se expresaron en un vocabulario comprensible, en donde las respuestas siguieron una escala Likert, con las opciones de respuesta: completamente de acuerdo (4), parcialmente de acuerdo (3), poco de acuerdo (2); y, en desacuerdo (1). Además, el cuestionario estuvo conformado por 58 ítems, distribuidos dentro de ocho dimensiones, tal como se detalla en la Tabla 9.

**Tabla 9 –** Estructura del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

Dentro de este marco, se identificó el nivel de riesgo por dimensión. Para ello, se tomó en consideración el riesgo alto, medio y bajo, es decir, que un riesgo alto implica un efecto potencialmente alto sobre la seguridad y salud de los individuos, siendo niveles inaceptables que repercuten en consecuencias nocivas en el bienestar de las personas; mientras que, el riesgo medio es un impacto moderado que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores a mediano plazo; y, finalmente, el riesgo bajo, el cual tiene un efecto nocivo en el corto plazo para el bienestar de los empleados. Ahora bien, a través de la sumatoria simple de la puntuación alcanzada de las preguntas que conforman cada dimensión, se determinó el nivel riesgo en base a la comparación de los valores especificados en la Tabla 10.



**Tabla 10 – Nivel de riesgo por dimensión**

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	24 a 48
Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

Por otra parte, se identificó el nivel de riesgo general mediante la sumatoria simple de la puntuación alcanzada en cada dimensión; y, los resultados se compararon tomando como referencia los valores de la Tabla 11.

**Tabla 11 – Nivel de riesgo general**

Nivel de riesgo	Calificación
Alto	58 a 116
Medio	117 a 174
Bajo	175 a 232

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

#### 2.4.1.2 Escala de Clima Organizacional

Para la medición del clima organizacional se usó la escala de clima organizacional (Anexo 2), la cual ha sido creada y validada por los catedráticos de la Universidad Konrad Lorenz de la ciudad de Santafé de Bogotá Colombia. De modo que, la EDCO ha sido empleada en varios estudios en diferentes países como: México, Cuba y Latinoamérica. Por otra parte, la EDCO está conformada por 40 ítems, bajo el esquema de escala de Likert, con las opciones de respuesta propuestas por Salvador (2019) que son: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2); y, nunca (1). Cabe señalar, que previo a la aplicación del instrumento, las preguntas del cuestionario fueron reajustadas por el área de talento humano y de calidad, con el fin de que la estructura del instrumento se adapte al contexto de la organización; y, sobre todo, sea expresado en un vocabulario claro y preciso para cada uno de los trabajadores. Tras los cambios efectuados, cada una de las preguntas se redactaron en positivo con el fin de mantener la estructura de la escala. A continuación, se detalla en la Tabla 12 la estructura de la EDCO.

**Tabla 12 –** Estructura de la EDCO

Dimensión	Número de ítems
Relaciones interpersonales	5
Relación empleado - jefe	5
Relación empresa - empleado	5
Percepción de la empresa	5
Disponibilidad de los recursos	5
Estabilidad y motivación laboral	5
Metas y objetivos corporativos	5
Relación entre diferentes áreas	5

Fuente: Salvador (2019)

Por otro lado, se llevó a cabo un análisis del clima organizacional tomado en consideración el nivel bajo, medio y alto. En efecto, un nivel bajo refleja un inadecuado clima organizacional, de modo que, se requiere implantar medidas correctivas de forma inmediata; mientras que, un nivel medio evidencia un clima organizacional aceptable, el cual puede ser mejorado; y, por último, el nivel alto, el cual refleja un clima organizacional adecuado como resultado de la mutua colaboración entre la alta dirección y los empleados.

De este modo, se determinó el nivel general de clima organizacional tomando en consideración un puntaje mínimo de 40 puntos y un máximo de 200 puntos. Cabe resaltar, que la sumatoria de las ocho dimensiones refleja el resultado total del cuestionario; y, al mismo tiempo, el puntaje total del clima organizacional. Por otra parte, se realizó el análisis por dimensión tomando en cuenta un puntaje mínimo de 5 puntos y un puntaje máximo de 25 puntos. A continuación, en la Tabla 13 se detalla el nivel del clima organizacional en función del puntaje obtenido, así como también, el nivel por dimensión.

**Tabla 13 –** Nivel del Clima Organizacional

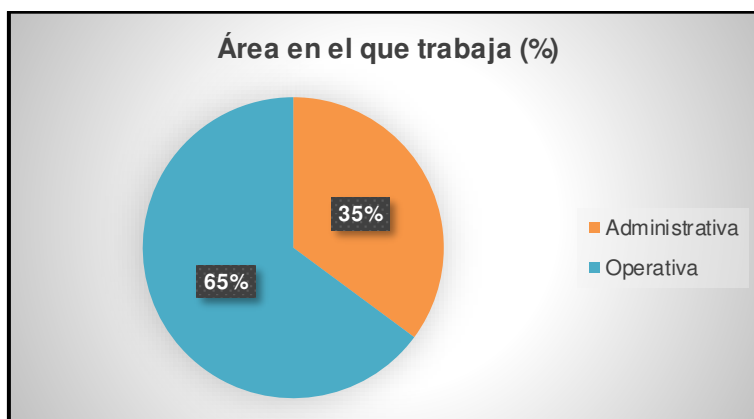
Nivel General	Puntaje	Nivel por dimensión	Puntaje
Nivel bajo	40 a 93 puntos	Nivel bajo	5 a 11 puntos
Nivel medio	94 a 147 puntos	Nivel medio	12 a 18 puntos
Nivel alto	148 a 200 puntos	Nivel alto	19 a 25 puntos

Fuente: Calahorrano (2014)

## 2.5 Población

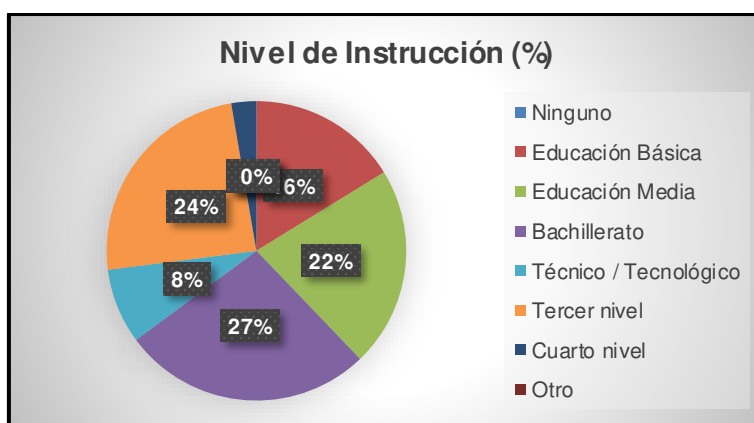
La investigación se llevó a cabo en una organización perteneciente a la industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito. Actualmente, la empresa está conformada por 37 empleados, razón por la cual no es necesario aplicar técnicas de muestreo, puesto que, el estudio abarca la totalidad de la población. En base a ello; y, de acuerdo con la Figura 1, de los 37 trabajadores, el 35% labora en el área administrativa y el 65% en el área operativa, de modo que, al ser una industria de metales ferrosos y no ferrosos, el capital humano se concentra en mayor porcentaje en la planta de la empresa, puesto que, es aquí donde se brinda el soporte a las actividades relacionadas a la

manipulación de máquinas y equipos para la fabricación de metales en caliente, convertidores, lingoteras y calderos de colada.



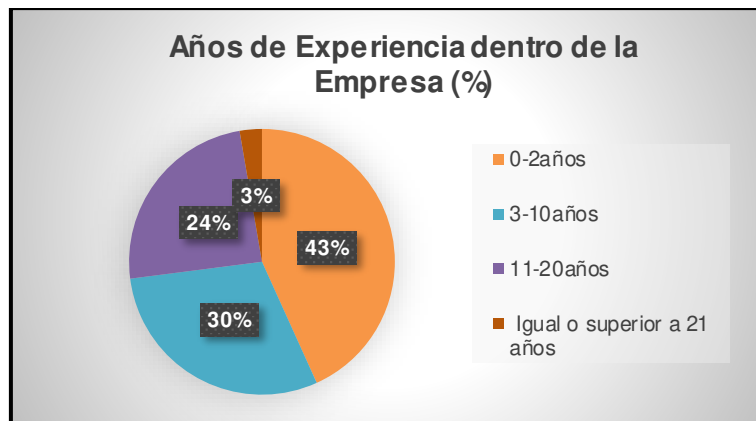
**Figura 1 - Área en el que trabaja**  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

De acuerdo con la Figura 2, de los 37 trabajadores, el 27% ha cursado el bachillerato, el 24% tiene título de tercer nivel, el 22% ha completado la educación media, el 16% ha cursado la educación básica; y, el 8% ha alcanzado un título técnico / tecnológico.



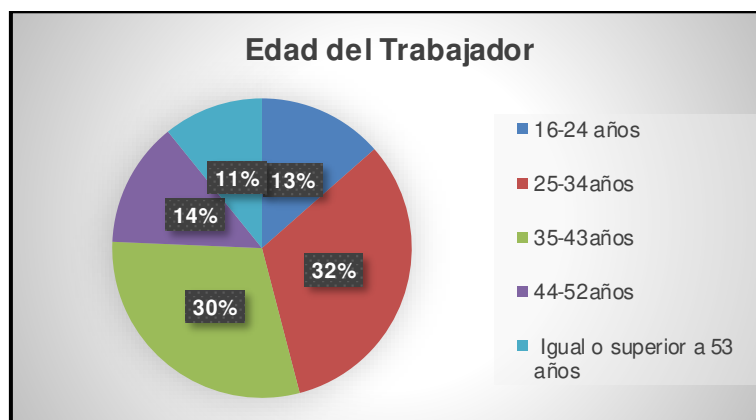
**Figura 2 - Nivel de Instrucción**  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

En la Figura 3, se observa que, de los 37 empleados, el 43% se encuentra dentro de la categoría de 0-2 años, seguido del 30% que se ubica en el rango de 3-10 años, luego el 24% que corresponde a la categoría de 11-20 años; y, finalmente, el 3% que pertenece a un tiempo igual o superior a los 21 años de experiencia laboral.



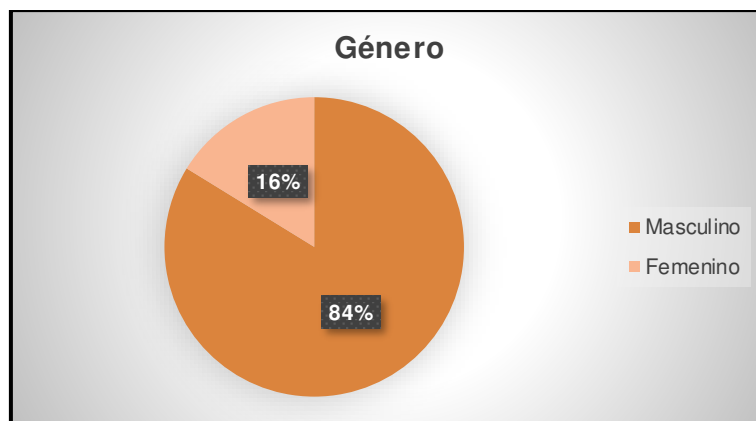
**Figura 3** - Años de Experiencia dentro de la Empresa  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

En la Figura 4, se evidencia que la edad de los 37 empleados, se distribuye de la siguiente manera: en la categoría de 16-24 años se encuentra el 13% de los colaboradores, seguido del rango de 25-34 años, donde se identifica el 32% del personal, luego la tercera categoría de 35-43 años muestra un 30% de trabajadores, después, dentro del cuarto rango de 44-52 años se ubica el 14% de empleados; y, finalmente, el 11% de la mano de obra, corresponde a la categoría de igual o superior a 53 años de edad.



**Figura 4** - Edad  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

En base a la Figura 5, de los 37 empleados, el 84% pertenece al género masculino; mientras que, el 16% son del género femenino. Adicionalmente, los 37 empleados, se auto identifican como mestizo/a.



**Figura 5 - Género**  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

## 2.6 Procesamiento de Datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas se los gestionó a través de una matriz de datos elaborada previamente en una hoja de Excel, en donde se codificó los ítems y las variables a fin de ordenar sistemáticamente la información. Cabe mencionar, que el Ministerio del Trabajo cuenta con una plantilla previamente codificada con el fin ingresar las respuestas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales; sin embargo, para la encuesta de escala de clima organizacional se diseñó una plantilla con la finalidad de compilar las respuestas correctamente. De modo que, el diseño de las matrices permitió realizar un análisis descriptivo con el apoyo de herramientas estadísticas como los gráficos de pastel y de barras, lo cual facilitó la interpretación y descripción de los ítems y las dimensiones. Al mismo tiempo, para el análisis del coeficiente de correlación de Pearson, se empleó el software SPSS. En efecto, Restrepo y González (2007) mencionan que el coeficiente de correlación de Pearson tiene la finalidad de medir el nivel de asociación entre dos variables de carácter aleatorio y cuantitativo que se caracteriza por seguir una distribución normal. En base a la Tabla 14 los valores de la correlación oscilan desde +1 a -1, atravesando por el valor numérico del cero que implica una ausencia de correlación. Por otro lado, los valores positivos reflejan que existe una correlación positiva directamente proporcional; mientras que, una correlación negativa es inversamente proporcional (Peralta, 2017).

**Tabla 14 – Coeficiente r de Pearson**

Coeficiente r de Pearson	
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74

Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: (Ghymer et al., 2018)

Cabe mencionar que, dentro del análisis del coeficiente de Pearson, se toma en consideración el nivel de significancia, el cual varía de 0 a 1, por consiguiente, si el nivel de significancia es mayor a 0,05 implica que no existe relación entre las variables, si es menor a 0,05 significa que hay una relación significativa entre las variables; y, si es igual o menor a 0,01 implica que existe una relación muy significativa entre las variables. En función de lo planteado, el procesamiento de datos se desarrolló con el objeto de solventar la pregunta de investigación, los objetivos e hipótesis previamente formulados en la investigación.

### **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Tras la aplicación del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial y la escala de clima organizacional realizada a los 37 empleados de una empresa perteneciente a la industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito, en el presente capítulo se presentan los hallazgos encontrados en el levantamiento de los datos, los cuales, a través de la metodología previamente descrita, permitieron responder a cada uno de los objetivos específicos. Posteriormente, en la etapa de discusión se analizaron e interpretaron los resultados encontrados en comparación con otras investigaciones.

#### **3.1 Resultados**

##### **3.1.1 Análisis del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales**

Una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a los 37 empleados, se utilizó la metodología de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, conjuntamente, con la herramienta para el análisis de resultados de Excel, primero se ingresó la información en la base datos; y, luego se realizó la tabulación de los datos de cada ítem, tal como se visualiza en el Anexo III.

En cuanto a los resultados de la investigación, en la Tabla 15, se evidencia que, el 41% está expuesto a un riesgo bajo, esto implica que la organización puede presentar un impacto potencial mínimo reflejado en la seguridad y salud, es decir, es un riesgo que no desencadena efectos perjudiciales en un corto plazo, pese a ello, los efectos de menor grado deberán ser monitoreados tomando en consideración la frecuencia y probabilidad de ocurrencia. Luego se observa que el 57%, es decir, 21 personas responden a un riesgo medio, lo que significa que es un riesgo que tiene un impacto potencial moderado, sin embargo, puede ocasionar efectos dañinos en la salud de los empleados en un mediano plazo, de manera que, la empresa deberá diseñar medidas preventivas de forma continua, y en función de los riesgos predominantes en cada dimensión. Finalmente, apenas el 3% está expuesto a un riesgo alto, lo cual representa un impacto potencial, esto quiere decir, que existe en un menor grado la presencia de efectos nocivos en la salud e integridad física de los trabajadores.

**Tabla 15 –** Resultado Global de la Evaluación de Riesgo Psicosocial

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
	41%	57%	3%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

Al respecto, en la Tabla 16 se detalla las dimensiones con sus respectivos porcentajes reflejados en los niveles de riesgo alto, bajo y medio, al mismo tiempo, se puede visualizar las dimensiones con los porcentajes más altos dentro de los niveles de riesgo medio y alto. De modo que, en el nivel de riesgo alto, las dimensiones con porcentajes significativos son: liderazgo (35%), acoso laboral (27%) y condiciones del trabajo (27%); mientras que, en el nivel de riesgo medio, las dimensiones que reflejan valores relevantes están presentes en: la dimensión soporte y apoyo (65%), desarrollo de competencias (54%), de recuperación (51%); y, margen de acción y control (49%). De tal manera, las dimensiones señaladas repercuten en impactos potenciales ya sean altos o moderados en la salud y seguridad de los empleados.

**Tabla 16 –** Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial con valores significativos

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial			
Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	46%	54%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	43%	22%	35%
Dimensión 4. Margen de acción y control	41%	49%	11%
Dimensión 6. Recuperación	32%	51%	16%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	32%	65%	3%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	30%	43%	27%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	41%	32%	27%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

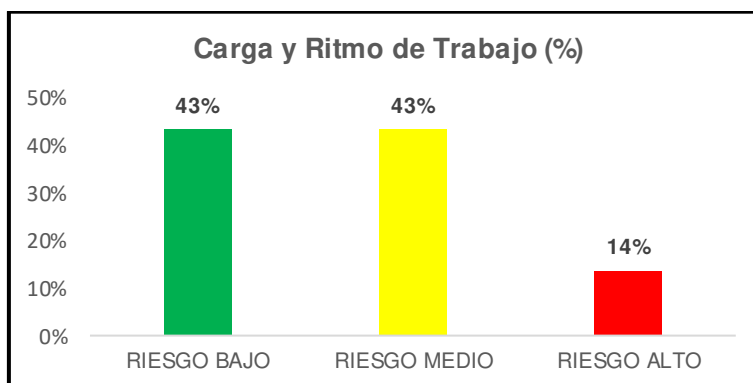
A continuación, se detalla el análisis de todas las dimensiones que conforman el cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial:

### Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo

En lo que concierne a esta dimensión, en la Figura 6, se evidencia que el 43% del personal está expuesto a un nivel de riesgo bajo; y, el otro 43% presenta un nivel de riesgo medio. En efecto, esta dimensión abarca el ritmo de trabajo de las diferentes actividades laborales, de modo que, se establecen tiempos específicos para llevar a cabo cada tarea, aumentando el grado de presión al no contar con el tiempo suficiente para dar cabida a todas las solicitudes y requerimientos, lo cual repercute en estrés, mismo que puede llegar a afectar el desempeño en esta empresa manufacturera. Por último, se observa que el 14% manifiesta padecer un riesgo alto. En este sentido, los altos mandos deben enfocarse en



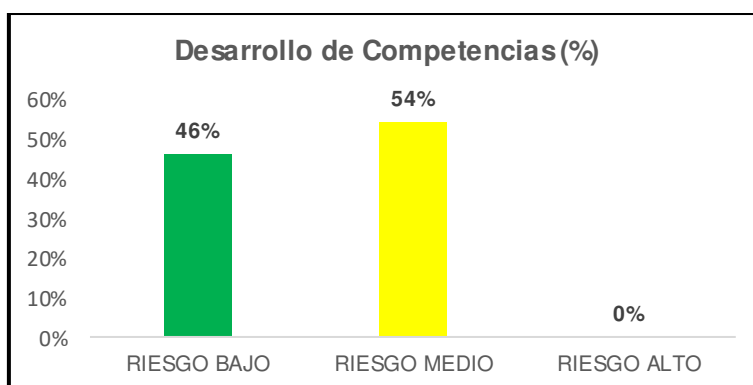
medidas preventivas orientadas a reducir el nivel de riesgo medio y mejorar el riesgo bajo, siempre y cuando no se descuide el control y monitoreo en los niveles de riesgo alto.



**Figura 6 -** Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 2. Desarrollo de Competencias

Frente al desarrollo de competencias, la Figura 7, establece que el 46% de los colaboradores registra un riesgo bajo; mientras que, el 54% asegura mantener un nivel de riesgo medio. En base a ello, el riesgo medio denota la disyuntiva que presentan los trabajadores en temas relacionados a los conocimientos, habilidades y destrezas para la ejecución de las tareas, así como también, las falencias que se presentan en las evaluaciones periódicas de las actividades. De forma que, en un mediano plazo los empleados presentarían dificultades al momento de suplir las necesidades y requerimientos de las actividades que la empresa demanda.

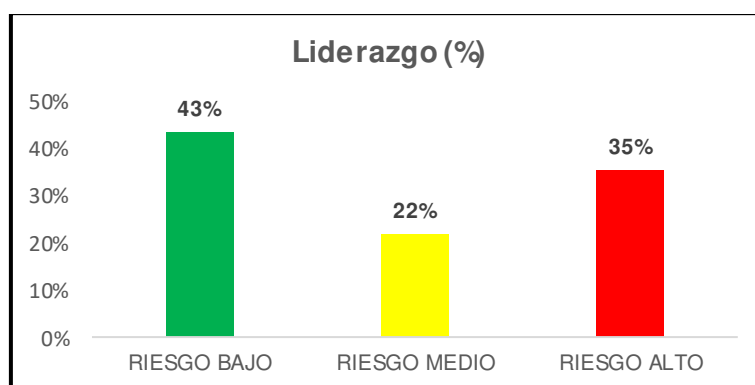


**Figura 7 -** Dimensión 2. Desarrollo de Competencias  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 3. Liderazgo

En relación al liderazgo, la Figura 8 registra que el 22% de los colaboradores expresa un riesgo medio; mientras que, el 43% declara un riesgo bajo, lo cual implica un impacto mínimo tanto en la seguridad como en la salud de los empleados; y, en la mayoría de los

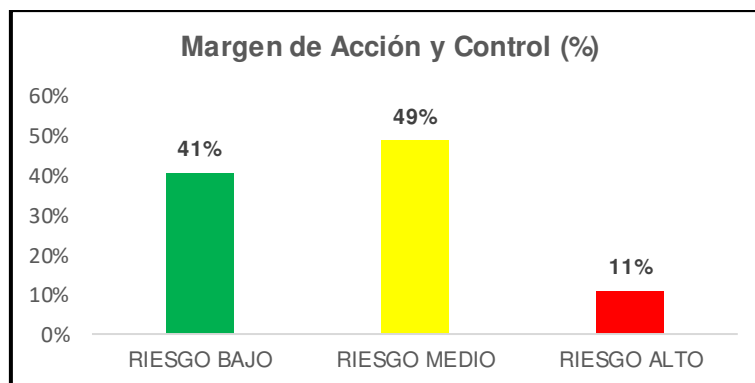
casos un control periódico en la prevención de los efectos nocivos. Por otra parte, el 35% reconoce un riesgo alto. De manera que, la diferencia entre el riesgo bajo y el riesgo alto equivale al 8%, por lo tanto, para que la empresa pueda mejorar este nivel, el líder de equipo, que en este contexto es el Jefe de Operaciones Senior, debe mantener reuniones semanales con todo el personal de planta, a fin de comunicar temas referentes a: la jornada laboral, las órdenes de producción, las fallas en la maquinaria y la falta de insumos. De la misma manera, en la parte administrativa, es conveniente apoyar las reuniones programadas, con el propósito de establecer los lineamientos referentes a las estrategias y objetivos, de manera que, las acciones descritas encaminen a la empresa a reducir el nivel de riesgo alto y así evitar consecuencias nocivas en la salud de los empleados en un corto plazo.



**Figura 8** - Dimensión 3. Liderazgo  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

#### **Dimensión 4. Margen de Acción y Control**

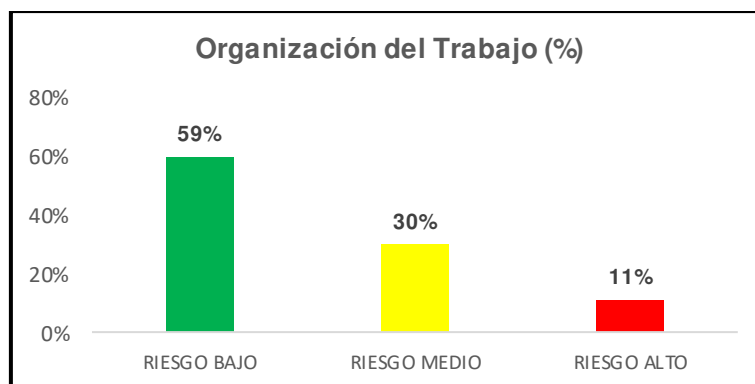
Con referencia a esta dimensión, la Figura 9 muestra que el 41% del personal demuestra un nivel de riesgo bajo; mientras que, el 49% confirma un riesgo medio. En efecto, las posibles causas se sustentan en la carencia de espacios destinados al debate y discusión, así como también, en la ausencia de ideas u opiniones orientadas al mejoramiento e inclusive en la falta de apertura para efectuar trabajo colaborativo con los compañeros de la misma área o de diferentes áreas. Por otro lado, el 11% se asocia con un riesgo alto, por lo que, los altos mandos requieren establecer acciones correctivas orientadas al control y monitoreo inmediato con el fin de evitar efectos nocivos en la salud y seguridad de las personas.



**Figura 9 -** Dimensión 4. Margen de Acción y Control  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 5. Organización del Trabajo

En cuanto a la organización del trabajo, en la Figura 10, se señala que el 30% de los empleados responde a un riesgo medio; mientras que, el 59% está expuesto a un riesgo bajo. Por otra parte, solo el 11% manifiesta un nivel de riesgo alto. De modo que, para mejorar este nivel de riesgo, se debe continuar con las reuniones efectuadas una a vez a la semana, en donde se expongan los objetivos y los logros de la empresa. Así mismo, se debe mantener las reuniones con los principales responsables de las áreas, con el fin de comunicar las estrategias, las metas, las actividades ejecutadas, los procesos y los procedimientos, de modo que, el seguimiento periódico de este tipo de actividades contribuya a precautelar la seguridad y salud de los trabajadores.

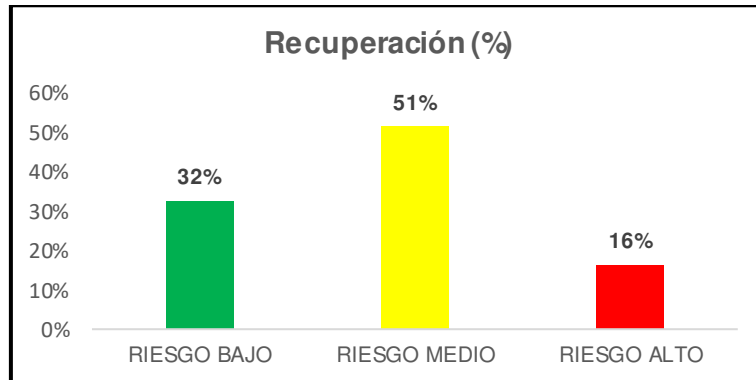


**Figura 10 -** Dimensión 5. Organización del Trabajo  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 6. Recuperación

Al respecto de esta dimensión, en la Figura 11, se especifica que el 32% del personal reconoce un riesgo bajo; mientras que, el 51% confirma un riesgo medio. Por otro lado, el 16% presenta un riesgo alto. A tal efecto, en este nivel de riesgo se manifiestan las expectativas y exigencias que demanda la jornada laboral, esto quiere decir que, ante una

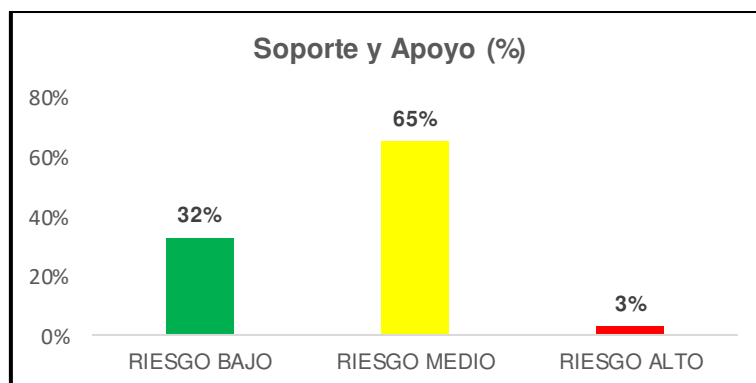
excesiva carga laboral, se reducen los tiempos de descanso y de recreación, por tanto, los trabajadores están expuesto a mayores niveles de estrés; así como también, a un incremento del cansancio tanto físico como mental.



**Figura 11 -** Dimensión 6. Recuperación  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### **Dimensión 7. Soporte y Apoyo**

Frente a la dimensión de soporte y apoyo, la Figura 12 indica que el 32% del personal asegura un riesgo bajo; mientras que, el 65% expresa un riesgo medio. En consecuencia, se requiere establecer medidas orientadas a fortalecer el compañerismo entre todos los miembros de la organización. Por consiguiente, esto implica la colaboración del equipo, el diálogo entre las diferentes áreas de la organización y la ayuda técnica y administrativa en el momento que los empleados lo requieran. Por último, se distingue que el 3% declara un riesgo alto.



**Figura 12 -** Dimensión 7. Soporte y Apoyo  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio

En relación al acoso discriminatorio, en la Figura 13, se determina que el 43% de los trabajadores responde a un riesgo medio; mientras que, el 54% se asocia con un riesgo bajo. De modo que, se demuestra que dentro de la empresa se respeta todo tipo de ideología, opinión política-religiosa y orientación sexual. Por otro lado, se destaca, que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollarse a nivel profesional. Finalmente, se aprecia que el 3% del personal registra un riesgo alto.

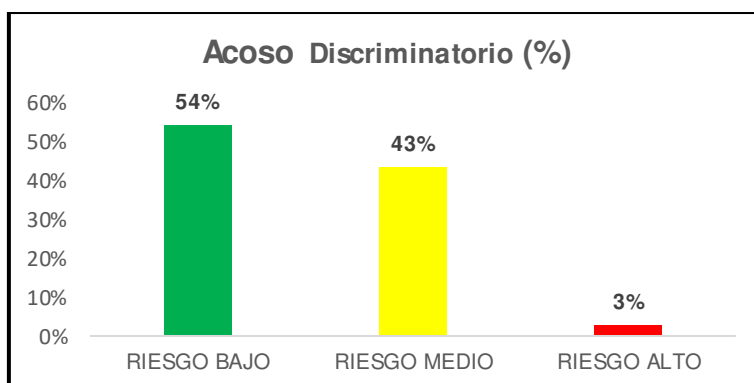


Figura 13 - Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.2. Acoso Laboral

En el caso del acoso laboral, en la Figura 14, se evidencia que el 30% de los colaboradores se identifica con un nivel de riesgo bajo; mientras que, el 43% se mantiene en un riesgo medio. En este sentido, los empleados perciben que el desarrollo de su trabajo puede conllevar a conflictos estresantes afectando la integridad del personal. Además, se determina que en un 27% el riesgo en esta dimensión es alto.

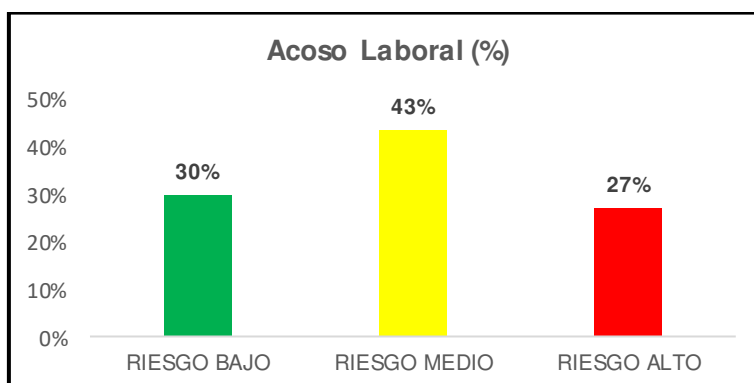


Figura 14 - Dimensión 8.2. Acoso Laboral  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.3. Acoso Sexual

Con referencia al acoso sexual, en la Figura 15, se muestra que el 22% de los colaboradores demuestra un nivel riesgo medio; mientras que, el 78% evidencia un riesgo bajo. De tal manera, el desarrollo de las actividades laborales que ejecutan los empleados está libre de conductas sexuales que atenten contra la integridad física, psicológica y moral. Por otra parte, se muestra que la empresa no se encuentra expuesta a un nivel de riesgo alto de manera inmediata.

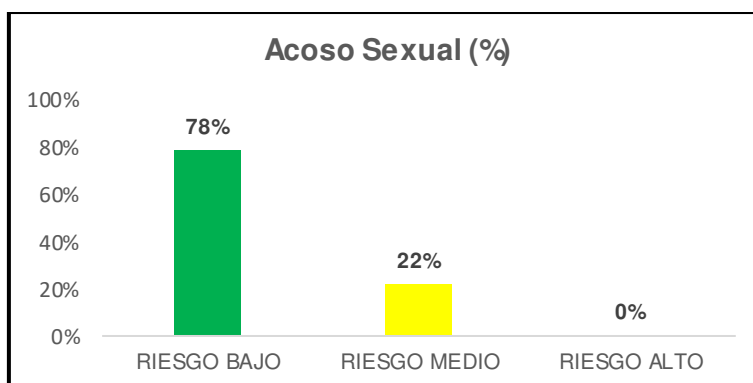


Figura 15 - Dimensión 8.3. Acoso Sexual  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo

En lo que concierne a esta dimensión, en la Figura 16, se establece que el 49% de los empleados mantiene un nivel de riesgo bajo; así como también, el otro 49% se identifica con un riesgo medio. Por otro lado, se muestra que el 3% evidencia un riesgo alto. En efecto, esta dimensión comprende el equilibrio entre la vida laboral y personal, el cumplimiento de las tareas y actividades, así como, el uso del tiempo libre en la realización de otro tipo de actividades que no guarden relación con el trabajo.

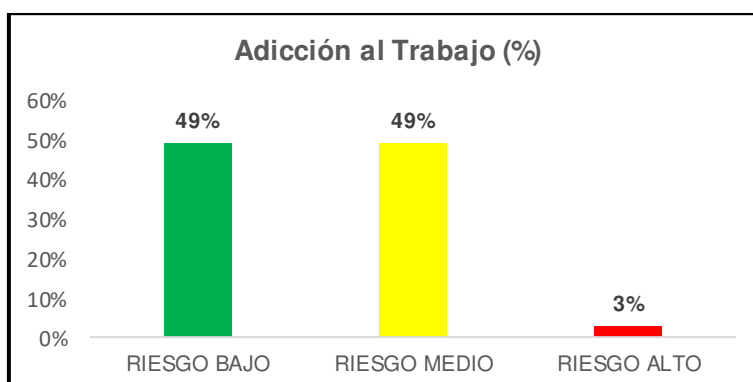


Figura 16 - Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.5. Condiciones de Trabajo

Frente a las condiciones de trabajo, en la Figura 17, se registra que el 41% del personal registra un nivel de riesgo bajo; mientras que, el 32% confirma un riesgo medio. También, se observa que el 27% declara un nivel de riesgo alto. De tal forma que, se evidencia que la brecha entre los diferentes niveles de riesgo oscila entre un 9% y un 5% respectivamente. En este sentido, las medidas preventivas deberían estar enfocadas en el mantenimiento de las instalaciones, equipos, maquinarias y herramientas necesarias en el desarrollo de las actividades diarias con el fin de evitar accidentes y enfermedades en el trabajo.

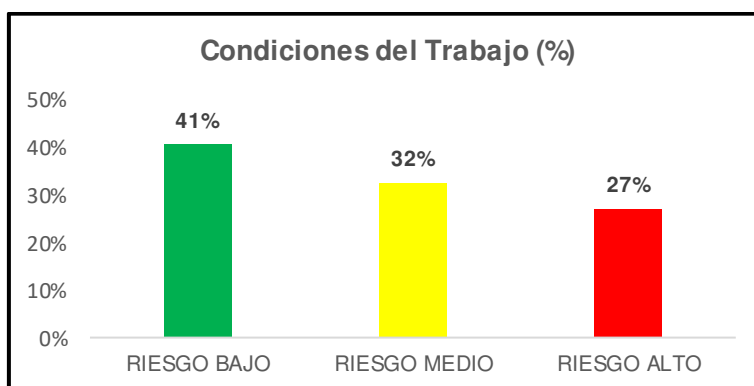


Figura 17 - Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.6. Doble Presencia

En cuanto a esta dimensión, en la Figura 18, se especifica que el 49% de los colaboradores manifiesta un nivel de riesgo bajo. De la misma manera, el otro 49% asegura un nivel de riesgo medio. Por tanto, esta dimensión refleja la capacidad de los empleados en relación a la resolución de los problemas familiares o personales siempre y cuando esto no afecte el desempeño laboral. Así, también, se identifica que el 3% está expuesto a un riesgo alto.

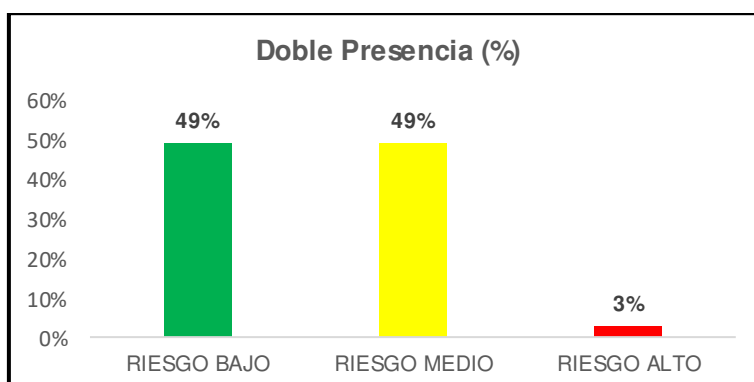
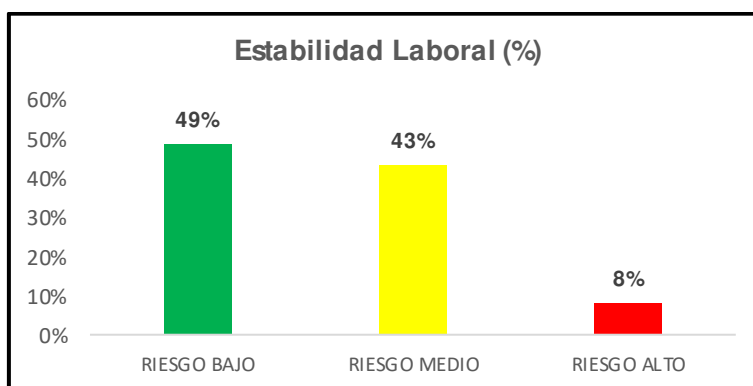


Figura 18 - Dimensión 8.6. Doble Presencia  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral

Al respecto de la estabilidad laboral en la Figura 19, se señala que el 49% de los trabajadores presenta un nivel de riesgo bajo; mientras que, un 43% expresa padecer un riesgo medio. De modo que, la brecha entre los dos niveles corresponde a un 6%. Dentro de este marco, los altos mandos deben de enfocarse en fortalecer el ambiente laboral; y, brindar apoyo y motivación a los empleados para que estos contribuyan con sus ideas y aportes dentro de la estructura empresarial. Por su parte, se muestra que el 8% se asocia con un nivel de riesgo alto.

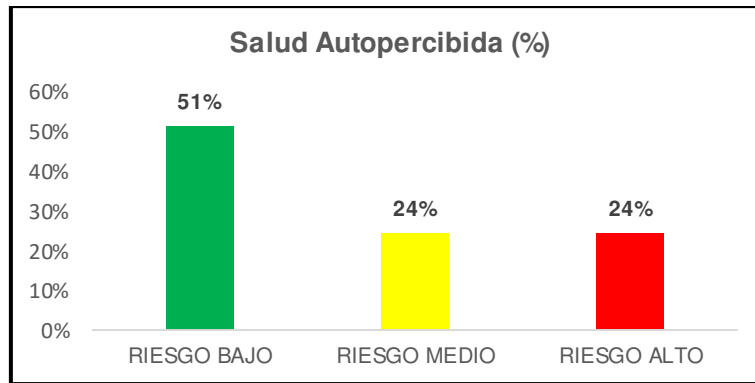


**Figura 19 -** Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 8.8. Salud Auto percibida

En cuanto a la salud auto percibida, la Figura 20, indica que el 51% de los colaboradores reconoce un nivel riesgo bajo. Por otro lado, se observa que el 24% evidencia un riesgo medio; mientras que, el otro 24% responde a un nivel de riesgo alto. De tal modo que, se aprecia que los empleados se consideran personas saludables tanto física como mentalmente, así como también, las actividades que desempeñan están exentas de causar efectos negativos en el bienestar de los trabajadores. De ahí que, dentro de la empresa el responsable de la salud y la seguridad ocupacional, es quien se encarga de establecer acciones orientadas al control y seguimiento de la salud de los empleados tanto del área administrativa como del área operativa, a través de la ejecución de programas de salud.



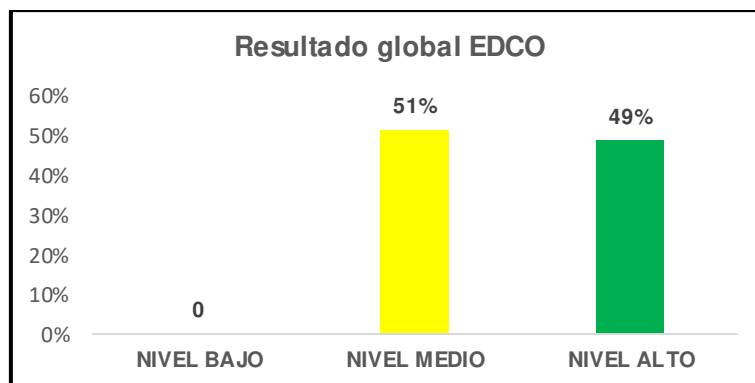


**Figura 20 -** Dimensión 8.8. Salud Auto percibida  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

### 3.1.2 Análisis de la Escala de Clima Organizacional

Tras la aplicación de la Escala de Clima Organizacional a los empleados de la organización, se desarrolló una matriz en Excel para ingresar los datos recopilados en la base de datos, en los posterior, se efectuó la tabulación, así como se observa en el Anexo III.

En cuanto a los resultados basados en el objeto de estudio, en la Figura 21, se evidencia que el 51% manifiesta un nivel de clima organizacional medio, esto quiere decir, que el ambiente laboral es aceptable, ya que, la percepción de los trabajadores denota que las condiciones laborales no son ni favorables ni desfavorables; mientras que, el 49% está expuesto a un nivel de clima laboral alto, esto implica, que la empresa mantiene un favorable clima organizacional con todos los miembros de la organización, en donde los empleados perciben: una adecuada relación con cada uno de sus compañeros, la presencia de liderazgo por parte de la alta dirección; y, la satisfacción laboral dentro de la empresa. Por otro lado, se observa que la organización no presenta un nivel de clima bajo, por lo cual no se requiere aplicar medidas correctivas de forma inmediata; sin embargo, los altos mandos deben mejorar continuamente tanto los niveles de clima alto como de clima medio con el fin de alcanzar altos niveles de productividad dando cumplimiento a cada uno de los objetivos previamente establecidos.



**Figura 21** - Resultado Global de la Escala de Clima Organizacional  
Elaborado por: Gabriela Fichamba

A continuación, se detalla el análisis de las dimensiones que conforman la escala EDCO:

### Dimensión 1. Relaciones Interpersonales

En el caso de las relaciones interpersonales, en la Tabla 17, se evidencia que el 38% del personal asegura un nivel medio; mientras que, el 62% reconoce un nivel alto. De manera que, los empleados perciben que los miembros del grupo toman en cuenta las opiniones, así como también, valoran los aportes de cada trabajador. De tal manera, que los empleados desarrollan sus actividades en un ambiente laboral cómodo y cordial.

**Tabla 17** – Dimensión 1. Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales			
Categoría	Intervalo	N° de Respuestas	Porcentaje
Nivel Bajo	5 - 11	0	0
Nivel Medio	12 - 18	14	38%
Nivel Alto	19 - 25	23	62%
TOTAL		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 2. Relación Empleado - Jefe

En lo que concierne a esta dimensión, la Tabla 18, muestra que el 14% de los empleados responde a un nivel bajo; mientras que, el 32% confirma un nivel medio. Finalmente, el 54% registra un nivel alto. De modo que, los empleados perciben una buena relación con su jefe inmediato superior, quien apoya las decisiones de cada miembro de la organización, así como también, se encarga de impartir a sus subalternos órdenes claras y precisas.

**Tabla 18** – Dimensión 2. Relación Empleado - Jefe

Relación Empleado Jefe			
Categoría	Intervalo	N° de Respuestas	Porcentaje
Nivel Bajo	5 - 11	5	14%
Nivel Medio	12 - 18	12	32%
Nivel Alto	19 - 25	20	54%
TOTAL		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 3. Relación Empresa Empleado

Frente a la relación empresa – empleado, en la Tabla 19, se observa que el 19% de los colaboradores presenta un nivel bajo; mientras que, el 49% declara un nivel medio. De manera que, la percepción de los empleados no es favorable ni desfavorable en relación a los beneficios sociales y de salud que recibe el personal, así como también, en lo que concierne a oportunidades de crecimiento profesional. Finalmente, se observa que menos de la mitad, o sea, el 32% expresa un nivel alto. En efecto, las acciones que se establezcan deben de estar orientadas a reducir el nivel bajo y optimizar el nivel alto, con el fin de mejorar el ambiente laboral.

**Tabla 19 –** Dimensión 3. Relación Empresa Empleado

Relación Empresa Empleado			
Categoría	Intervalo	N° de Respuestas	Porcentaje
Nivel Bajo	5 - 11	7	19%
Nivel Medio	12 - 18	18	49%
Nivel Alto	19 - 25	12	32%
TOTAL		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 4. Percepción de la empresa

En relación a la percepción de la empresa, la Tabla 20, establece que el 22% de los trabajadores se identifica con un nivel medio. Por otro lado, más de la mitad, o sea, el 73% evidencia un nivel alto, es decir, los empleados perciben estar interesados en el futuro de la empresa, ya que, consideran que la empresa es un adecuado lugar para trabajar, en donde reciben el pago por las horas extras empleadas como reconocimiento de su labor. También, el personal de esta empresa observa que los esfuerzos de la alta dirección se orientan al crecimiento y al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por último, el 5% se mantiene en un nivel bajo. De modo que, las medidas deben enfocarse en el fortalecimiento del clima organizacional.

**Tabla 20 –** Dimensión 4. Percepción de la empresa

Percepción de la empresa			
Categoría	Intervalo	N° de Respuestas	Porcentaje
Nivel Bajo	5 - 11	2	5%
Nivel Medio	12 - 18	8	22%
Nivel Alto	19 - 25	27	73%
TOTAL		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### Dimensión 5. Disponibilidad de Recursos

Al respecto de esta dimensión, la Tabla 21, registra que el 32% del personal se asocia con un nivel medio; mientras que, el 65% demuestra un nivel alto. Así, los empleados perciben

que las condiciones ergonómicas, las condiciones de ruido, la temperatura y la iluminación contribuyen con el desempeño laboral. Por otro lado, los trabajadores disponen de la información, materiales y recursos adecuados para el desarrollo de sus actividades, esto quiere decir, que los colaboradores de planta cuentan con el equipamiento adecuado para ejecutar normalmente el cumplimiento de las órdenes de producción. De la misma manera, el personal administrativo dispone de los recursos y condiciones que facilitan su rendimiento laboral. Por último, el 3% percibe un nivel bajo.

**Tabla 21 –** Dimensión 5. Disponibilidad de Recursos

<b>Disponibilidad de Recursos</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N° de Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Bajo	5 - 11	1	3%
Nivel Medio	12 - 18	12	32%
Nivel Alto	19 - 25	24	65%
<b>TOTAL</b>		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### **Dimensión 6. Estabilidad y Motivación Laboral**

Con referencia a la estabilidad y motivación laboral, en la Tabla 22, se determina que el 35% del personal se mantiene en un nivel medio, mientras que, el 62% demuestra un nivel alto. En efecto, los empleados perciben seguridad y motivación en sus puestos de trabajo, razón por la cual de forma personal contribuyen con nuevas metas en su desempeño laboral. Por otro lado, el 3% se encuentra en el nivel bajo.

**Tabla 22 –** Dimensión 6. Estabilidad y Motivación Laboral

<b>Estabilidad y Motivación Laboral</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N° de Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Bajo	5 - 11	1	3%
Nivel Medio	12 - 18	13	35%
Nivel Alto	19 - 25	23	62%
<b>TOTAL</b>		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### **Dimensión 7. Relaciones Interpersonales**

Al respecto de las relaciones interpersonales, la Tabla 23, especifica que el 43% de los trabajadores está expuesto a un nivel medio; mientras que, el 51% presenta un nivel alto. De modo que, las acciones preventivas se deben orientar a comunicar las metas y logros de la empresa, así como también, analizar que las tareas tengan relación con las metas de la empresa. Finalmente, se observa que el 5% percibe un nivel bajo.

**Tabla 23 –** Dimensión 7. Metas y Objetivos Corporativos

<b>Metas y Objetivos Corporativos</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N° de Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Bajo	5 - 11	2	5%
Nivel Medio	12 - 18	16	43%
Nivel Alto	19 - 25	19	51%
<b>TOTAL</b>		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### **Dimensión 8. Relación entre diferentes áreas**

En cuanto a la relación entre diferentes áreas, la Tabla 24, señala que el 41% del personal expresa un nivel alto; mientras que, el 54% reconoce un nivel medio. De manera que, los empleados perciben que el clima organizacional no es favorable ni desfavorable en relación al trabajo colaborativo con las diferentes áreas como compras, producción, contabilidad, gerencia y calidad; así como también, en la resolución de problemas y en la facilidad de información como responsabilidad de cada área. Finalmente, se observa que el 5% confirma un nivel bajo. En este sentido, las acciones preventivas deben enfocarse a mejorar los niveles de clima, ya que, como toda organización, se requiere que haya una interdependencia entre las diferentes áreas de la empresa.

**Tabla 24 –** Dimensión 8. Relación entre diferentes áreas

<b>Relación entre diferentes áreas</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N° de Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Bajo	5 - 11	2	5%
Nivel Medio	12 - 18	20	54%
Nivel Alto	19 - 25	15	41%
<b>TOTAL</b>		37	100%

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### **3.1.3 Análisis de la Correlación de Pearson**

Para efectuar la correlación entre las variables de estudio de la presente investigación se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual tiene como finalidad medir el grado de asociación entre dos variables cuantitativas que pertenecen a una distribución normal.

#### **3.1.3.1 Correlación Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional**

En la Tabla 25 se observa que el coeficiente correlación  $r$  de Pearson es de  $-0,124$ , esto quiere decir, que existe una correlación negativa muy débil, sin embargo, el nivel de significancia es de  $0,464$ , siendo un valor superior a  $0.05$  requerido para validar la correlación entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional, de manera que, no existe relación significativa entre ambas variables.

**Tabla 25 –** Correlación entre las variables de la Hipótesis de Investigación

Correlaciones			
		Riesgo psicosocial	Clima organizacional
Riesgo psicosocial	Correlación de Pearson	1	-,124
	Sig. (bilateral)		,464
Clima organizacional	Correlación de Pearson	-,124	1
	Sig. (bilateral)	,464	

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### 3.1.3.2 Correlaciones por Dimensiones

En el Tabla 26, se efectuó las correlaciones tomando en consideración cada una de las dimensiones del riesgo psicosocial y del clima organizacional. En este sentido, se observa que las dimensiones de riesgo psicosocial no tienen relación estadísticamente significativa con las dimensiones del clima organizacional, debido a que, el valor de Sig (bilateral) sobrepasa el 0,05 y 0,01.

Frente a ello, entre los principales hallazgos y mediante la correlación de Pearson ( $r$ ) se resalta que entre la dimensión carga y ritmo de trabajo y la relación empresa-empleado existe una correlación negativa muy débil con un valor de  $-0,024$ ; mientras que, con la relación empleado-jefe se observa una correlación positiva muy débil, con un  $r$  de  $0,128$ . Esto evidencia que, ante un entorno confiable hay una mayor libertad de organizar y establecer el ritmo de trabajo en cada una de las actividades (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2011). Por otra parte, ante un aumento del ritmo laboral los empleados perciben que disminuye las oportunidades de crecimiento profesional, lo cual afecta al desempeño laboral (Arcos, 2017)

Por otro lado, entre la dimensión desarrollo de competencias y la estabilidad y motivación laboral se presenta una correlación negativa muy débil con un valor de  $r -0,046$ ; así, como también, se evidencia que no existe una correlación con la relación entre empleados, debido a que, el valor del coeficiente  $r$  es de  $0,00$ . Por otra parte, analizando la relación entre esta dimensión y las relaciones interpersonales, se encuentra una correlación  $r$  de  $0,164$ , correspondiente a una relación positiva muy débil. De modo que, se puede apreciar que, frente a un mayor desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos se evidencia un mejor compromiso en el trabajo colaborativo (Tejada & Navío, 2005). En cambio, cuando los empleados requieren reforzar los conocimientos y habilidades, puede llegar a incrementar la motivación por parte de ellos, para cumplir con los requerimientos de su perfil profesional (Cadena, 2019).

Con respecto al análisis de la correlación entre la dimensión liderazgo de riesgos psicosociales y la percepción de la empresa se encuentra una correlación  $r$  de  $-0,024$ , que

corresponde a una relación negativa muy débil; mientras que, con las metas y objetivos corporativos se observa una correlación positiva débil, con un  $r$  de 0,238. En este sentido, esto demuestra que, cuando se imparten los lineamientos y metas al personal, estos comprenden de mejor manera el cumplimiento de los objetivos y los valores (Jiménez & Villanueva, 2018). Por su parte, cuando los empleados no se sienten identificados con la organización, es cuando el líder debe de establecer mecanismos que involucren al personal en el cumplimiento de una visión más colaborativa (Contreras, 2008).

Por su parte, analizando la relación entre la dimensión margen de acción y control y las relaciones empleado-jefe, se evidencia una correlación negativa muy débil con un valor de  $r$  -0,062; mientras que, con la dimensión metas y objetivos corporativos existe una correlación positiva débil con un valor de  $r$  0,268. Así, estos resultados permiten determinar que, al sociabilizar las metas con el personal se da una mayor apertura en que ellos aporten con nuevas ideas para mejorar los resultados y logros alcanzados. Por otra parte, cuando el personal percibe que las órdenes impartidas por el jefe superior no son claras, se requiere implementar espacios de diálogo con el fin de llegar a un mutuo acuerdo (Rocha, 2017). En base, al análisis entre la dimensión organización del trabajo y las relaciones interpersonales se encuentra una correlación con un valor de  $r$  -0,016, por otra parte, en la relación empresa – empleado se evidencia un valor estadístico  $r$  Pearson de -0,343. Por lo tanto, se afirma que con un 95% de confianza en la industria de metales ferrosos y no ferrosos hay una correlación negativa débil, puesto que, el valor del Sig (bilateral) es de 0,038, el cual se encuentra por debajo del 0,05 requerido. En este sentido, esto demuestra que, cuando los empleados perciben que disminuyen las oportunidades de desarrollo laboral, se requiere replantear las metas y objetivos de la organización (Fernández, 2002).

Con respecto al análisis de la correlación entre la dimensión recuperación y metas y objetivos corporativos se encuentra una correlación  $r$  de -0,036, que corresponde a una relación negativa muy débil; mientras que, con la dimensión relación entre diferentes áreas se observa una correlación positiva muy débil, con un  $r$  de 0,022. De modo que, se puede apreciar que, las pausas que se efectúan en el transcurso de la jornada laboral, permiten que los empleados sociabilicen, y, por ende, logren establecer un trabajo más colaborativo según el área que le corresponde a cada empleado. Por otra parte, cuando las actividades asignadas al personal no se enfocan en el cumplimiento de las metas y objetivos, se requiere replantear las tareas, lo cual implicaría un reajuste de los horarios y la jornada laboral con el fin de alcanzar con los objetivos establecidos (Monesterolo, 2013).

Por otro lado, entre la dimensión soporte y apoyo y relación empleado-jefe se presenta una correlación negativa muy débil con un valor de  $r$  -0,021; mientras que, con la dimensión

estabilidad y motivación laboral se evidencia una correlación positiva muy débil, con un r de 0,050. Esto evidencia que, cuando el empleado percibe que las actividades laborales se desarrollan en un ambiente poco favorable, se requiere fomentar el compañerismo con todos los miembros de la organización con el fin de efectuar un trabajo en equipo más colaborativo. Por el contrario, ante un ambiente basado en la confianza y el compañerismo, los empleados se sienten motivados en su área laboral, y, por ende, relacionan sus metas individuales con las metas de la organización (Ayoví-Caicedo, 2018).

**Tabla 26** – Coeficiente de Correlación Pearson entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales

		Clima Organizacional								
		Dimensión 1. Relaciones Interpersonales	Dimensión 2. Relación empleado - jefe	Dimensión 3. Relación empresa - empleado	Dimensión 4. Percepción de la empresa	Dimensión 5. Disponibilidad de Recursos	Dimensión 6. Estabilidad y Motivación Laboral	Dimensión 7. Metas y objetivos corporativos	Dimensión 8. Relación entre diferentes áreas	
R i e s g o p s i c o s o c i a l	Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo	Correlación de Pearson	-0,065	0,128	-0,024	-0,255	-0,277	-0,182	-0,280	-0,180
		Sig. (bilateral)	0,702	0,452	0,889	0,128	0,098	0,282	0,093	0,288
	Dimensión 2. Desarrollo de Competencias	Correlación de Pearson	0,164	0,000	-0,219	-0,168	-0,235	-0,046	-0,104	-0,075
		Sig. (bilateral)	0,331	0,999	0,192	0,321	0,162	0,788	0,540	0,661
	Dimensión 3. Liderazgo	Correlación de Pearson	0,034	0,001	-0,260	-0,024	-0,116	-0,067	0,238	0,173
		Sig. (bilateral)	0,841	0,997	0,121	0,887	0,494	0,692	0,156	0,306
	Dimensión 4. Margen de Acción y Control	Correlación de Pearson	-0,107	-0,062	0,006	0,140	-0,075	0,085	0,268	0,018
		Sig. (bilateral)	0,528	0,715	0,973	0,409	0,661	0,616	0,109	0,916
	Dimensión 5. Organización del Trabajo	Correlación de Pearson	-0,016	-0,205	<b>-,343*</b>	-0,163	-0,140	-0,171	-0,155	-0,064
		Sig. (bilateral)	0,925	0,224	0,038	0,336	0,408	0,312	0,360	0,706
	Dimensión 6. Recuperación	Correlación de Pearson	-0,097	-0,122	-0,164	-0,113	-0,131	-0,109	-0,036	0,022
		Sig. (bilateral)	0,567	0,472	0,332	0,504	0,441	0,520	0,834	0,899
	Dimensión 7. Soporte y Apoyo	Correlación de Pearson	-0,026	-0,021	-0,073	-0,038	-0,023	0,050	0,023	0,009
		Sig. (bilateral)	0,880	0,901	0,667	0,824	0,894	0,768	0,895	0,959
	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Correlación de Pearson	0,017	0,193	-0,119	-0,189	0,000	-0,249	-0,139	-0,153
		Sig. (bilateral)	0,918	0,253	0,483	0,262	0,999	0,137	0,411	0,367

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Elaborado por: Gabriela Fichamba



### 3.2 Plan de Acción

Una vez finalizada la fase de análisis de los resultados obtenidos como derivación de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, se procedió al desarrollo de la propuesta del plan de acción enfocada a los riesgos psicosociales debido a que, los resultados generales reflejaron que la empresa se encuentra expuesta en menor medida a un nivel de riesgo alto; y, en la mayoría de los casos los empleados se sitúan en niveles de riesgo medio, por ello, en el desarrollo del plan de acción se tomó en consideración las dimensiones que presentaron altos niveles de riesgo alto y niveles de riesgo medio, ya que, representan un impacto potencial moderado y alto en la salud y bienestar de los empleados; y, por ende, requieren una mayor observación. Cabe señalar, que en lo que concierne al clima organizacional, los resultados evidencian que, los empleados perciben que sus actividades se desarrollan dentro de un óptimo clima organizacional. En este sentido, se tomó como referencia el modelo de prevención de riesgos psicosociales propuesto en la página del Ministerio de Trabajo (Anexo IV), en el cual se incorporaron elementos como la dimensión, los responsables de ejecutar cada una de las acciones y el costo de cada estrategia.

En efecto, la propuesta del plan de acción permitirá a la alta dirección evaluar la factibilidad, así como también, podrán efectuar los cambios oportunos en base a la experticia de la organización, con el fin de llevar a cabo las acciones correspondientes dentro de cada área. De tal manera, los empleados podrán desarrollar sus actividades bajo óptimas condiciones laborales sin correr el riesgo de exponer su salud y seguridad durante la jornada laboral. Por ende, el objetivo de esta propuesta es reducir el impacto potencial moderado y alto de los riesgos psicosociales sobre la salud y seguridad de los empleados de la industria de metales ferrosos y no ferrosos mediante la elaboración de acciones correctivas y preventivas. A continuación, en la Tabla 27 se detalla la elaboración del plan de acción en base al contexto de la organización.

**Tabla 27 –** Propuesta de Plan de Acción

DIMENSION	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	TIEMPO	COSTO
	Evaluar el conocimiento de los	Diseñar un programa de capacita	Elaborar la evaluación de habilidades y	(Número de preguntas estructuradas)	Talento humano	Evaluación de conocimiento y habilidades	Cada cuatro meses	\$750

Dimensión 2. Desarrollo de competencias	nuevos aspirantes y los actuales trabajadores para reforzar y mejorar el desempeño laboral	ción para el personal nuevo que se incorpora a la organización	conocimiento para el personal aspirante.		Evaluación del puesto laboral			
			Aplicar las evaluaciones al personal aspirante.	(Número de aspirantes que han sido evaluados / Total de aspirantes) * 100				Evaluaciones aplicadas Registro de los aspirantes, con fecha, nombre
			Identificar la brecha existente entre el conocimiento adquirido y el solicitado, según el puesto que aplico.	(Calificación obtenida/Calificación esperada) *100				Tabulación de resultados en Excel
			Determinar las características de las capacitaciones que requiere el aspirante seleccionado, en función de los resultados de las evaluaciones.	Número de características				Cotizaciones de cursos
			Seleccionar el centro capacitador que certifique el proceso de capacitación.	(Número de centros de capacitación validados/Total de centros de capacitación) *100				Informe que detalle la veracidad del centro de capacitación seleccionado.
			Programar las capacitaciones durante o al finalizar la jornada laboral.	Número de capacitaciones programadas				Cronograma planificado y validado por gerencia
			Evaluar el conocimiento adquirido en las capacitaciones del personal contratado en la empresa.	(Calificación obtenida/calificación esperada) *100				Registro de evaluaciones

			Evaluar los conocimientos de los empleados.	(Calificación de la evaluación obtenida/Calificación de la evaluación esperada) *100		Evaluaciones aplicadas Registro de las evaluaciones		
		Diseñar un programa de cursos de actualización para todo el personal	Identificar las personas con bajas calificaciones	Número de personas con calificaciones mínimas	Talento humano	Registro de calificaciones		
			Definir el tipo de cursos que se requieren llevar a cabo.	(Número de cursos validados / Total de cursos cotizados)		Cotizaciones de cursos	Una vez al año	\$1.220
			Programar la jornada de cursos durante o al finalizar la jornada laboral.	Número de sesiones programadas		Cronograma planificado y validado por gerencia		
			Evaluar el conocimiento adquirido del personal capacitado.	(Calificación obtenida/calificación esperada) *100		Evaluaciones aplicadas Registro de calificaciones		
Dimensión 3. Liderazgo	Analizar la situación actual del liderazgo o organización con el fin de identificar oportunidades de mejora.	Identificar los diferentes estilos de liderazgo	Elegir el cuestionario en base a las especificaciones requeridas.	(Número de cuestionarios que fueron validados / Total de cuestionarios investigados) *100	Talento Humano Calidad Gerencia	Cuestionario en función de los requerimientos solicitados	Cada cuatro meses	\$750
			Identificar las preguntas, dimensiones y número de reactivos.	(Número de ítems específicos / Total de ítems) *100		Informe de la estructura del cuestionario		
			Definir el cronograma de aplicación del cuestionario.	Números de días de evaluación al personal		Cronograma planificado y validado por gerencia		
			Aplicar el cuestionario a todo el personal de la organización.	(Número de trabajadores que han sido evaluados / Total de trabajadores) * 100		Registro de entrega de cuestionarios, con el nombre y firma del trabajador		
			Sociabilizar los resultados con los	(Número de trabajadores que recibieron la socialización		Material informativo (presentación ppt)		

			empleados de la empresa.	/ Total de trabajadores) *100		trípticos, videos, etc)  Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.		
		Diseñar estrategias colaborativas sobre liderazgo organizacional	Convocar una reunión con los jefes encargados de cada área y definir estrategias en cada área,	(Número de los jefes superiores que asisten/Total de jefes superiores) * 100	Talento Humano o Calidad Gerente General Jefe Inmediato Superior de cada área	Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del jefe superior.		\$45
	Implementar estrategias en cada área en función del tipo de liderazgo identificado.		(Número de estrategias validadas / Total de sugerencias) *100	Plan de acción con las medidas correspondientes aprobado por el Gerente General				
	Evaluar y dar seguimiento a las estrategias previamente implementadas.		(Número de medidas preventivas y/o intervenciones a las que se realizó el seguimiento / Número de medidas preventivas y/o intervenciones implementadas) * 100	Informe de las estrategias aplicadas, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable.				
Dimensión 4. Margen de acción y control	Fortalecer la participación de los empleados dentro de las actividades de la	Incentivar la participación y colaboración con los empleados	Identificar oportunidades de mejora que requieran soluciones óptimas e innovadoras en las diferentes áreas de la empresa.	Número de oportunidades por mejorar	Talento Humano o Calidad Gerencia Talento Humano o Calidad Gerencia	Análisis FODA	Cada seis meses	\$850

empres a.			Sociabilizar con los empleados las oportunidades de mejora.	(Número de trabajadores que recibieron la socialización / Total de trabajadores) *100	Material informativo (presentación ppt, trípticos, videos, etc)			
			Promover la participación de los colaboradores a través de un concurso de ideas.	(Número de propuestas/ Número de propuestas esperadas) *100	Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador, firma (s) del responsable(s) de la charla.			
			Determinar el comité de calificadoros .	Número de calificadoros	Informativo de la propuesta en la cartelera	Registro del comité calificador		
			Definir los canales de comunicación según el área, en la cual los empleados podrán participar.	Número de medios de comunicación	Dirección de correo electrónico Buzón ubicado en puntos estratégicos			
			Establecer las fechas en las cuales se receptorán las ideas.	Número de días para postular	Cronograma planificado y validado por gerencia			
			Comunicar las categorías de premiación por áreas.	Número de categorías	Registro de las condiciones y categorías para el concurso			
			Evaluar la factibilidad de las ideas de los postulantes.	Calificación del comité de evaluación	Registro de calificaciones			

			Retribuir mediante bonificaciones al ganador/a..	Número de premios por categoría		Fotografías de los ganadores		
		Mejorar los espacios de discusión y debate	Elegir por unanimidad el tema a tratar por todos los trabajadores .	(Número de temas seleccionado/ Total de temas propuestos) *100	Talento Humano o Calidad Gerente General Jefe Inmediato Superior de cada área	Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre, firma del jefe superior y del trabajador.	Una vez al mes	\$25
	Definir las fechas y el tiempo de duración de las reuniones según el área de trabajo.		Número de reuniones programadas	Cronograma planificado y validado por gerencia				
	Ejecutar las reuniones con la presencia de la gerencia y el jefe inmediato superior de cada área.		Número de reuniones programadas	Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre, firma del jefe superior, firma del trabajador y del gerente general.				
	Registrar y ejecutar los acuerdos y acciones de mejora de la reunión.		(Número de acuerdos validados/ Total de acuerdos) *100	Plan de acción con las acciones de mejora aprobado por el Gerente General				
	Evaluar y dar seguimiento a los acuerdos y acciones de mejora.		(Número de acuerdos ejecutados/ Total de acuerdos) *100	Informe de las estrategias aplicadas, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable.				
Dimensión 6. Recuperación	Fomentar el bienestar físico y mental	Implementar un programa de pausas	Solicitar la asesoría del médico ocupacional.	Número de visitas del médico ocupacional a la empresa	Talento Humano o Salud y Seguridad	Registro de la asistencia del médico ocupacional	Dos veces a la semana	\$90

	que contribuyan con el rendimiento laboral.	recreativas durante la jornada laboral	Definir horarios, días y lugar en donde se llevarán a cabo las actividades de recreación.	Número de días para la ejecución de las actividades	ad Ocupacional Médico Ocupacional	Cronograma planificado y validado por gerencia				
			Ejecutar con los empleados la rutina previamente diseñada.	(Número de trabajadores que asisten / Total de trabajadores) * 100		Fotografías de los participantes				
		Diseñar un reglamento de la jornada laboral de todo el personal	Asignar una persona encargada de supervisar el cumplimiento de los horarios de salida y los recesos de empleados.	Número de personas que exceden su jornada laboral	Talento Humano o Calidad	Registro del biométrico			Una vez cada seis meses	\$45
			Establecer multas en el caso de sobrepasar su jornada laboral sin previa autorización.	Número de empleados multados		Memorandos				
Evaluar la satisfacción de los empleados en relación a su jornada laboral.	% de satisfacción laboral		Evaluaciones de satisfacción laboral							
Dimensión 7. Soporte y apoyo	Incentivar el apoyo entre los colaboradores de la misma o diferente área.	Realizar charlas referentes al compañerismo, diálogo y colaboración en equipo	Definir los objetivos de la charla.	Número de objetivos	Talento Humano o Calidad	Registro de los objetivos	Cada cuatro meses	\$15		
			Identificar los temas de charla.	(Número de temas validados / Total de temas) * 100		Registro de temas				
			Establecer el cronograma de la charla.	Número de días programados		Cronograma planificado y validado por gerencia				

			Impartir la charla con todo el personal.	(Número de trabajadores que recibieron la charla / Total de trabajadores) *100		Material informativo (presentación ppt, trípticos, videos, etc)		
		Colocar un buzón de sugerencias	Definir el objetivo del buzón en cuanto al apoyo técnico y administrativo.	Número de objetivos	Talento Humano o Calidad	Registro de los objetivos	Cada dos meses	\$25
			Establecer las fechas de ubicación del buzón.	Número de días		Cronograma planificado y validado por gerencia		
			Sociabilizar las oportunidades de mejoras como resultado de la recopilación de las sugerencias del buzón.	(Número de oportunidades de mejora validas / Total de oportunidades de mejora) * 100		Material informativo (presentación ppt, trípticos, videos, etc)		
			Asignar los responsables que brindarán apoyo en aspectos técnicos y administrativos.	(Número de los responsables encargados / Total de trabajadores) * 100		Registro de los responsables que brindan apoyo en aspectos técnicos y administrativos.		
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	Suministrar las herramientas, maquinarias y condiciones laborales que contribuyan con el desarrollo de las actividades laborales.	Renovar el equipo y maquinaria de la empresa	Realizar un inventario de la maquinaria y equipos, tomando en consideración el tiempo de adquisición y el nivel de desgaste.	(Número de maquinaria en mal estado/ Total de maquinaria) *100	Mantenimiento Contabilidad	Inventarios de la maquinaria	Una vez al año	\$3.000
			Cotizar el costo de adquirir nuevos equipos.	Número de cotizaciones		Cotizaciones de la nueva maquinaria		



			Solicitar la aprobación de gerencia.	(Cotizaciones aprobadas/ Total de cotizaciones) *100		Cotización aprobada		
			Adquirir la maquinaria y equipos que se requieran.	# de maquinaria nueva adquirida		Facturas		
		Evaluar las condiciones de ergonomía en los espacios laborales	Cotizar los servicios de consultoría de empresas expertas en la ergonomía organizacional.	(Número de servicios validados/Total de servicios) *100	Mantenimiento Salud y Seguridad Ocupacional Gerencia	Cotizaciones de las empresas que brindan asesoría en salud ocupacional.	Cada seis meses	\$850
			Solicitar la aprobación de gerencia.	(Cotizaciones aprobadas/ Total de cotizaciones) *100		Cotización aprobada		
			Contratar los servicios de consultoría.	(Número de servicios contratados/total de servicios requeridos) *100		Facturas		
			Acordar las fechas de la consultoría en las diferentes áreas de la empresa.	Número de días para ejecutar el servicio		Cronograma planificado y validado por gerencia		
			Comunicar a gerencia la evaluación y observaciones emitidas por los expertos.	(Número de condiciones ergonómicas adecuadas/Total de condiciones ergonómicas) *100		informe de la consultoría de salud ocupacional		
						Presupuesto total		\$7.665

Elaborado por: Gabriela Fichamba

### 3.3 Discusiones

En el presente estudio se analizó el nivel de incidencia de los riesgos psicosociales en el clima organizacional en la industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito, mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y la escala de clima organizacional. En cuanto a los riesgos psicosociales, se determinó que el 41% del personal presenta un riesgo psicosocial bajo, el 57% evidencia un riesgo medio y el 3% responde a un riesgo alto. De la misma manera, otros estudios evidencian que los colaboradores de empresas manufactureras están expuestos en mayor

medida a un nivel de riesgo bajo, seguido de un riesgo medio, sin presentar niveles de riesgo alto (Morán, 2020; Noboa, 2019). Por otro lado, en investigaciones efectuadas en instituciones públicas ecuatorianas se encontró que la tendencia no varía, así, los empleados se asocian mayoritariamente con un nivel de riesgo bajo, sin embargo, a diferencia de las empresas privadas, también se evidencia niveles bajos de riesgo (Barrionuevo & Chimborazo, 2020; Gutiérrez et al., 2020). De modo que, de manera general y en correspondencia con la presente investigación se evidencia que el riesgo oscila entre los niveles bajo y medio, lo que implica que en un corto plazo no se generan efectos adversos; sin embargo, a mediano y largo plazo, la alta dirección debe enfocarse en establecer acciones de mejora continua.

En cuanto a los resultados de los factores de riesgo psicosocial, se encontró que la dimensión liderazgo presenta un riesgo alto del 35%, el 22% del personal manifiesta un riesgo medio y el 43% expresa un riesgo bajo. De igual forma, otras investigaciones demuestran que los servidores de instituciones públicas están expuestos en menor medida a un nivel de riesgo alto, seguido de un riesgo medio; sin embargo, se observa altos niveles de riesgo bajo en esta dimensión. Asimismo, los colaboradores del sector privado manufacturero registran bajos niveles de riesgo alto, y niveles promedio tanto en el riesgo medio como el riesgo bajo en la dimensión liderazgo. Por consiguiente, se evidencia que, en cuanto a los resultados del nivel de riesgo alto, estos difieren a los resultados de las investigaciones mencionadas, ya que, la actividad económica de la empresa se enfoca en la producción y elaboración de tapas y rejillas, lo cual implica el cumplimiento a cabalidad de las diferentes órdenes de producción; y, a la vez en el continuo direccionamiento, no solo por parte de la alta dirección, sino también por cada uno de los jefes superiores, de modo que, se requiere mejorar el liderazgo a nivel organizacional (Gutiérrez et. al, 2020; Morán, 2020).

En la dimensión acoso laboral, se determinó que el 27% del personal está expuesto a un riesgo alto, el 32% expresa un riesgo medio y un 41% evidencia un riesgo bajo. De igual manera, otras investigaciones demuestran que el personal de empresas públicas manifiesta bajos niveles de riesgo alto, y en promedio niveles de riesgo medio. Cabe resaltar que, el trabajo diario en las entidades públicas ecuatorianas implica el continuo contacto con un sinnúmero de ciudadanos, por ende, puede surgir la falta de respeto hacia los empleados, así como también, altercados que afecten el orden y bienestar de los servidores públicos, a diferencia de una empresa privada de manufactura, en donde se evidencia que los trabajadores están expuestos bajo la presión laboral, a fin de cumplir a tiempo la entrega de los pedidos de los diferentes clientes (Barrionuevo & Chimborazo, 2020; Gutiérrez et al.,2020).

Con respecto a la dimensión de condiciones del trabajo, se encontró que el 27% del personal está expuesto a un riesgo alto, el 32% evidencia un riesgo medio y el 41% presenta un riesgo bajo. En similares estudios, se encontró que la tendencia no varía, es decir, los servidores de instituciones públicas ecuatorianas están expuestos mayoritariamente a bajos niveles de riesgo alto. En efecto, los resultados obtenidos en el sector público demuestran que las condiciones de trabajo afectan el desarrollo de las actividades laborales, debido a que, las condiciones son inadecuadas para la salud tanto física como mental. En lo que respecta a los resultados alcanzados en la presente investigación, se requiere tomar acciones orientadas a la reparación y mantenimiento de los equipos e instalaciones (Barrionuevo & Chimborazo, 2020; Gutiérrez et al.,2020).

En cuanto a la dimensión de soporte y apoyo, se obtuvieron los siguientes resultados: el 3% del personal presenta un riesgo alto, el 65% expresa un riesgo medio y el 32% responde a un riesgo bajo. De igual modo, otros estudios evidencian que el personal de empresas privadas manufactureras del país está expuesto mayoritariamente a bajos niveles de riesgo alto, seguido de valores similares en los niveles de riesgo bajo. De manera que, se evidencia que, la tendencia no varía en relación a los resultados del riesgo alto; sin embargo, se requiere fortalecer el trabajo en equipo (Barrionuevo & Chimborazo, 2020; Morán, 2020).

En la dimensión de desarrollo de competencias, se evidenció que el 54% del personal está expuesto a un riesgo medio, y el 46% presenta un riesgo bajo. De la misma manera, otras investigaciones confirman una baja tendencia en el nivel de riesgo alto, seguido de altos niveles de riesgo bajo. De modo que, en ambos estudios se evidencia que, las organizaciones fomentan las capacitaciones para el desarrollo de habilidades y destrezas del personal (Gutiérrez et al.,2020; Noboa, 2019).

Con respecto a la dimensión margen y acción de control, se encontró que el 11% del personal está expuesto a un riesgo alto, seguido del 49% a un riesgo medio y un 41% evidencia un riesgo bajo. De forma similar, otros estudios demuestran que los colaboradores de instituciones públicas y empresas privadas de manufactura presentan mayoritariamente bajos niveles de riesgo alto, seguido de niveles promedio de riesgo medio. De manera que, se puede apreciar que, se debe fortalecer la participación del personal mediante ideas y opiniones dentro de los espacios laborales (Barrionuevo & Chimborazo, 2020; Morán, 2020).

La dimensión recuperación encontró que el 16% está expuesto a un riesgo alto, el 51% a un riesgo medio y un 32% a un riesgo bajo. Por otra parte, en estudios similares, se encontró que los servidores de las instituciones públicas presentan bajos niveles de riesgo

alto, seguido de un riesgo medio. Al contrario, los empleados de empresas privadas manufactureras presentan altos niveles de riesgo alto. De tal manera, se evidencia que, los empleados que laboran ya sean en entidades públicas como privadas requieren tomar recesos en períodos cortos para despejar su mente e incorporarse nuevamente a sus actividades, ya sean físicas o intelectuales (Barrionuevo & Chimborazo, 2020; Marcatoma, 2021).

Ahora bien, al analizar el clima organizacional, de forma general se evidenció que en la organización predominan niveles medios y altos del clima organizacional, es decir que, el 51% del personal está de acuerdo que el ambiente laboral es neutral. Por otra parte, el 49% percibe un adecuado ambiente laboral. Así mismo, en otras investigaciones en donde se aplicó la misma herramienta de evaluación (EDCO), se encontró que, la tendencia no varía, es decir, los empleados de empresas privadas de manufactura perciben generalmente un alto nivel medio en el entorno laboral, seguido de un nivel alto del mismo. De forma análoga, los servidores de instituciones públicas ecuatorianas confirman la misma tendencia en relación al nivel promedio. De tal manera, pese a presentar favorables niveles de clima organizacional, los esfuerzos de la organización deben fortalecer los niveles promedio de clima organizacional (Buri, 2019; Quiroz, 2019; Zárate, 2013).

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, los resultados presentan fortalezas y debilidades que se reflejan en el desarrollo de las actividades laborales diarias, es decir, como fortalezas se evidencia las relaciones interpersonales, la percepción de la empresa y la disponibilidad los recursos; mientras que, en las debilidades a mejorar se encuentra la relación empleada-jefe y la relación empresa-empleado. En efecto, en la dimensión de la percepción de la empresa los resultados evidencian que el 73% de los empleados tienen un nivel alto de percepción del clima organizacional. De la misma forma, otros estudios demuestran que tanto el personal de instituciones públicas como privadas de manufactura expresan niveles altos. De modo que, al comparar los resultados se observa que la mayoría de los empleados tienen claro la visión, la misión y los objetivos de la empresa, razón por lo cual existe un mayor compromiso orientado al crecimiento organizacional (Buri, 2019; Zárate, 2013).

Con respecto a la dimensión disponibilidad de recursos, el 65% del personal evidencia niveles altos de clima organizacional. De igual forma, en estudio similares, se determinó que los empleados de empresas privadas ecuatorianas presentan niveles altos, esto se debe a que, las empresas en especial las manufactureras requieren recursos y materiales que permitan llevar a cabo el desarrollo de las actividades laborales en función de los puestos de trabajo (Quiroz, 2019; Zárate, 2013). Así mismo, en la dimensión relaciones

interpersonales se determinó que el 62% percibe niveles altos. De la misma manera, la tendencia en los empleados de empresa privadas de manufactura e instituciones universitarias confirman niveles altos de clima organizacional. De manera que, se infiere que la comunicación es crucial entre colegas de trabajo, lo cual implica una mayor apertura de ideas y opiniones del personal para el mejoramiento de la organización (Cáceres & Forero, 2016; Zárate (2013).

No obstante, pese a que, la dimensión relación empleado-jefe presenta un 54% de niveles altos de clima organizacional, al mismo tiempo, se observa bajos niveles de clima organizacional, es decir, el 14% del personal percibe un ambiente laboral poco favorable. De la misma manera, en estudios similares en empresas manufactures se evidenció que más del 50% del personal percibe que el jefe inmediato superior no muestra un buen trato hacia sus subordinados, es decir, el trato carece de respeto y confianza. En este sentido, esto demuestra que, la empresa debe establecer medidas enfocadas a fortalecer la comunicación entre los mandos superiores y sus subordinados (Quiroz, 2019).

Por otro lado, en la dimensión relación empresa-empleado, el 19% del personal percibe niveles bajos de clima organizacional. De la misma manera, otros estudios confirman que los empleados de instituciones públicas perciben niveles promedio como resultado de los conflictos internos, debido a que, la asignación salarial no está acorde al esfuerzo laboral. De modo que, se puede apreciar que, la alta dirección debe establecer mecanismos para afianzar el bienestar del personal en la organización (Buri, 2019; Zárate, 2013).

Con base a lo expuesto, a continuación, en la Tabla 28 se puede apreciar la comparación de los principales hallazgos en las investigaciones, en donde se ha aplicado el Cuestionario de Riesgos Psicosociales.

**Tabla 28 –** Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en espacios laborales

N°	Autores	Ciudad	N° de Personas	Título	Principales hallazgos
1	(Morán, 2020)	Quito	27	Evaluación de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180 grados producciones, 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 71% del personal manifiesta no contar con el apoyo para el desarrollo de sus habilidades y destrezas profesionales.</li> <li>• Los resultados sostienen que cerca de la mitad de los empleados perciben que los altos mandos demuestran poco interés en la designación de actividades y funciones de los empleados.</li> <li>• Cerca del 74% de los empleados considera que la organización carece de espacios suficientes, en donde se aporten con ideas y actividades orientadas al mejoramiento de la empresa.</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 48% de los colaboradores confirma que no existe una adecuada comunicación entre la alta dirección y los empleados.</li> </ul>
2	(Noboa, 2019)	Quito	10	Identificación y evaluación de riesgos psicosociales basado en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo aplicado en la Corporación Goldenmind C.A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudio confirma que la organización presenta altos niveles de riesgo alto en la dimensión de recuperación y doble presencia familiar.</li> <li>• En cuanto al riesgo bajo, cerca del 100% del personal confirma que no existe la evidencia de acoso sexual.</li> </ul>
3	(Barrionuevo & Chimborazo, 2020)	Riobamba	70	Riesgos psicosociales en policías del GAD Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la dimensión recuperación, cerca del 12, 9% de los empleados se sitúa en un nivel de riesgo bajo, esto quiere decir, que los colaboradores disponen del tiempo oportuno para el descanso, el ocio y la recreación.</li> <li>• Cerca del 21% presenta niveles de riesgo alto en la dimensión acoso laboral, puesto que, a diario mantienen un contacto directo con los ciudadanos, lo que implica la falta de respeto y altercados con el público.</li> </ul>
4	(Marcotoma, 2021)	Quito	60	Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados señalan un mayor predominio en los niveles de riesgo medio de la dimensión recuperación y soporte y apoyo, lo cual se evidencia en el servicio que brinda el personal.</li> <li>• El estudio evidencia que apenas el 7% del personal se sitúa en un nivel de riesgo alto en la dimensión carga laboral, es decir, los empleados perciben bajos niveles de carga laboral.</li> </ul>
5	(Gutiérrez et al., 2020)	Manta	223	Estudio de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas Manta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudio confirma que la empresa presenta altos niveles de riesgo alto en la dimensión de acoso laboral, doble presencia, el liderazgo; y, acción y control.</li> <li>• Cerca del 79% de empleados se sitúan en un riesgo bajo en relación a la estabilidad laboral y emocional.</li> </ul>

Elaborado por: Gabriela Fichamba

De forma similar, en la Tabla 29 se puede evidenciar los principales hallazgos en estudios que emplearon el instrumento de la Escala de Clima Organizacional con el fin de medir el clima organizacional.

**Tabla 29 –** Aplicación de la Escala de Clima Organizacional (EDCO)

N°	Autores	Ciudad	N° de Personas	Título	Principales hallazgos
1	(Buri, 2019)	Loja	398	Diagnóstico del clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Catamayo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la dimensión estilo de dirección, los empleados perciben que las órdenes impartidas por parte del jefe inmediato superior son poco claras y concisas, como resultado de la falta de comunicación por parte del jefe inmediato superior</li> <li>• En cuanto a la dimensión relación empresa – empleado, los empleados sostienen que reciben puntualmente los beneficios sociales y de salud, en función a los estipulado en su contrato laboral.</li> </ul>
2	(Quiroz, 2019)	Guayaquil	34	Estudio de satisfacción laboral de los Talentos Clave en la empresa Envasur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados evidencian oportunidades de mejora como la dimensión relaciones interpersonales, estilos de dirección; y, relación empresa empleado</li> <li>• La investigación evidencia que se requiere una actualización de los perfiles de puesto; ya que, las actividades se designan sin tomar en consideración las habilidades, los conocimientos y las aptitudes de los empleados.</li> </ul>
3	(Zárate, 2013)	Quito	Todo el personal	Análisis e implementación de planes de acción para el mejoramiento del clima laboral, en Gusnoba Cía. Ltda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa presenta fortalezas en las dimensiones relación empleado-jefe, puesto que, los lineamientos son claros y coherentes en función de los objetivos de la empresa.</li> <li>• En cuanto a la dimensión relación entre diferentes áreas, el personal percibe un trabajo colaborativo, en donde, cada uno contribuye con sus capacidades, conocimientos y habilidades.</li> </ul>
4	(Cáceres & Forero, 2016)	Bogotá	8	Caracterización del clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Educación Pregrado de la Universidad Pedagógica Nacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En base a los resultados se evidencia un óptimo nivel en el clima organizacional en la dimensión relación empleado-jefe, ya que, los estilos de dirección reflejan una comunicación asertiva con todo el personal de la institución.</li> <li>• Los empleados sostienen la presencia de un adecuado clima laboral como resultado de la colaboración mutua entre todo el personal, ya que, sobresalen valores como el respeto, la cooperación; y, la responsabilidad.</li> </ul>

Elaborado por: Gabriela Fichamba

Por último, el propósito del presente estudio se centró en comprobar la hipótesis de investigación, es decir, determinar si los factores psicosociales influyen significativamente en el clima organizacional del personal de la industria de metales ferrosos y no ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito, para ello se aplicó un análisis de correlación de Pearson entre las variables de riesgo psicosocial y clima organizacional. De manera que, los resultados obtenidos confirmaron una correlación negativa con un valor de  $r = -0.124$ ; y, al mismo tiempo, se evidencia, que no existe una correlación estadísticamente significativa, debido a que, el nivel de significancia es mayor al valor requerido  $0,464 > 0.05$ . Por esta razón, se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir, los factores psicosociales no influyen significativamente en el clima organizacional de la empresa.

En lo que respecta a las correlaciones por dimensiones tanto en los riesgos psicosociales como en el clima organizacional, se evidenció una correlación negativa débil entre la dimensión relación empresa-empleado y la organización del trabajo con un  $r$  de Pearson  $-0.343$ , siendo una correlación estadísticamente significativa, esto quiere decir que el valor de Sig (bilateral) es de  $0.038$ , por ende, es un valor menor al valor requerido  $0.05$ ; mientras que, en las demás dimensiones no se encontró correlaciones estadísticamente significativas.



## **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1 Conclusiones**

Mediante la investigación presentada se realizó un abordaje conceptual y empírico del concepto de los riesgos psicosociales y su incidencia en el clima organizacional. De manera que, en base a la concepción teórica, el alcance de los factores de riesgo psicosocial contempla aquellas características de las condiciones de trabajo y su interacción con el factor humano, lo cual llega a repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores. De igual manera, la percepción de los empleados en relación a su entorno laboral está sujeta a los constantes cambios, es decir, a la volatilidad de los procesos, los recursos, los procedimientos, los objetivos y las directrices que exigen cada vez más la motivación y compromiso de cada miembro de la organización. No obstante, ante la percepción de un ambiente laboral inadecuado la empresa asume las consecuencias como la disminución de la productividad, la poca motivación, la rotación del personal y el ausentismo laboral.

En efecto, una vez efectuada la aplicación de los instrumentos se logró alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, concluyendo que los trabajadores de la industria de metales ferrosos y no ferrosos están expuestos a los riesgos psicosociales en un nivel bajo del 41%, nivel medio del 57% y un 3% en relación al nivel alto. Sin embargo, a pesar de la presencia de un impacto potencial mínimo y moderado sobre la salud y seguridad, se debe considerar que en un mediano plazo esto puede llegar a repercutir en el bienestar de los trabajadores, esto quiere decir, que en el caso de que no se lleve a cabo un control preventivo y periódico los aspectos como el estrés o síndrome de burnout llegarían a afectar no solo la salud sino también la productividad de los empleados.

En cuanto a las dimensiones con niveles de exposición psicosocial menos favorables; y, tomando en consideración los resultados efectuados en el año 2020, se evidenció que las dimensiones, más no los valores, que tienden a coincidir son: el acoso laboral con un nivel de riesgo alto del 27%, liderazgo con un porcentaje del 35% y como parte de los nuevos hallazgos las condiciones del trabajo con un nivel de riesgo alto del 27%, esto quiere decir, que los empleados perciben que se encuentran expuestos a situaciones estresantes que repercuten en su bienestar en el corto plazo, así como también, requieren que se efectúe el mantenimiento y renovación de las herramientas, equipos y maquinarias. Por otro lado, en el tema liderazgo, los resultados reflejan que, debido a la actividad económica de la empresa, se requiere mejorar esta dimensión, ya que, día a día, aspectos como

planificación, organización y direccionamiento influyen en la elaboración de productos de calidad; y, a la vez en el trabajo colaborativo entre el jefe superior y sus subordinados.

Con respecto al clima organizacional se determinó que los empleados perciben niveles óptimos y neutrales del entorno laboral, es decir, cerca del 49% se sitúa en niveles favorables del clima organizacional; mientras que, la diferencia porcentual refleja un ambiente ni favorable ni desfavorable. De tal manera, se concluye que la empresa presenta fortalezas en las dimensiones relacionadas a: la percepción de la organización con un nivel alto del 73%, disponibilidad de recursos con el 65%, así como también, en las relaciones interpersonales; y, la estabilidad y motivación laboral con el 62%.

En efecto, la percepción de la empresa refleja el interés de los empleados en cuanto al futuro de la organización, ya que, tienen en cuenta la misión y visión de la empresa, lo cual contribuye al desempeño y compromiso de los miembros de la organización. De modo que, esto se evidencia con más claridad en la apreciación de los trabajadores en cuanto a la motivación laboral, de manera que, el desarrollo de las actividades laborales contribuye con el cumplimiento de las metas a nivel personal y organizacional. Por otro lado, se evidenció en menor porcentaje niveles bajos de clima organizacional, pese a ello, las oportunidades de mejora se centran en las dimensiones de relación empleado – jefe y relación empresa – empleado, ya que, presentan porcentajes que sobrepasan el 10%, es decir, que las acciones deben enfocarse en reforzar un ambiente de confianza entre el jefe superior y sus subordinados.

Por medio de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se llegó a determinar que, en la industria de metales ferrosos y no ferrosos, los riesgos psicosociales no inciden significativamente en el clima organizacional, esto quiere decir que, a pesar de alcanzar un  $r$  de Pearson de  $-0,124$ , no hay una probabilidad en términos estadísticos que comprueben una correlación significativa. Pese a ello, en base al análisis por dimensiones, los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa con un  $r$  de Pearson del  $-0,343$  entre la relación empresa – empleado y la organización del trabajo.

De tal manera, la presente investigación señala que no necesariamente los factores de riesgos psicosocial pueden llegar a incidir en el ambiente laboral, ya que en base a los resultados, los niveles de riesgo se centran más en el impacto que pueda llegar afectar la salud y seguridad de los empleados, más no, en la percepción del desempeño y motivación de los trabajadores, esto quiere decir, a pesar de que, cerca de la mitad de los empleados perciben un nivel adecuado en relación al clima organizacional, existen factores que requieren observación puesto que involucran en un corto o largo plazo el bienestar físico y mental de los miembros de la organización.

Finalmente, partiendo de los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales se propuso la elaboración de un plan de acción, tomando en consideración los factores de riesgo psicosocial que repercuten en la salud y seguridad de los empleados en un corto tiempo, con el fin de prevenir y disminuir la presencia de los mismos a través de medidas y acciones preventivas.

## **4.2 Recomendaciones**

- Se recomienda sociabilizar con los empleados los resultados alcanzados en la presente investigación, en relación a las dimensiones psicosociales como por ejemplo el acoso laboral o el tiempo de recuperación, lo cual llegaría a afectar potencialmente la salud y bienestar, con el fin de tomar en cuenta las ideas, opiniones y sugerencias de cada miembro de la organización. En efecto, estas sugerencias deberían ser informadas a los altos mandos con el objeto de llegar a un mutuo acuerdo en el diseño de acciones y medidas de carácter preventivo.
- En cuanto al liderazgo, se sugiere llevar a cabo la aplicación de un cuestionario con el fin de identificar qué tipo de estilos de dirección predominan en la organización. De esa manera, los altos mandos podrán establecer estrategias para el direccionamiento de los diferentes grupos de trabajo.
- Así mismo se recomienda llevar a cabo el mantenimiento de las maquinarias y equipo de trabajo, sobre todo las herramientas de trabajo que los trabajadores de planta requieren operar, ya que, a pesar de que estos instrumentos les permiten desarrollar con normalidad su actividad laboral, es necesario prevenir posibles accidentes de trabajo, más aun teniendo en consideración el giro de negocio de la empresa dentro de la industria de metales ferrosos y no ferrosos
- Por otro lado, los resultados psicosociales evidencian un impacto potencial alto en la dimensión de acoso laboral, es por ello que, se sugiere realizar charlas referentes al tema con todos los empleados. En este sentido, parte de las charlas incluye la interacción con los participantes con el fin de que cada individuo tenga la oportunidad de opinar con sus ideas en relación a la prevención de este tema dentro de la empresa.
- Además, pese a que la dimensión recuperación representa un riesgo potencial moderado, se recomienda que tanto los altos mandos como los empleados cumplan a cabalidad con su jornada laboral, es decir, que eviten sobrecargarse de trabajo, así como también, se debe tomar en cuenta llevar a cabo pausas a lo largo de la jornada laboral, con el fin de que los empleados puedan recargar su energía y sentirse menos cansados y estresados.

- En cuanto al clima organizacional, se sugiere que los altos mandos, en este caso el jefe inmediato superior, fomente una relación laboral basada en la confianza, mediante varios mecanismos como por ejemplo una conversación asertiva decir, que el trabajador pueda compartir su experiencia laboral, así como también, una mutua retroalimentación en relación al desempeño laboral de ambas partes.
- De igual manera, dentro de la organización es importante la motivación, ya que, repercute en el desarrollo de las actividades de los trabajadores, razón por la cual, se recomienda realizar charlas motivacionales lo más concisas posibles para que en lo posterior se puedan efectuar dinámicas entre todos los colaboradores de la empresa.
- Para la ejecución del plan de acción se sugiere que la empresa valide la viabilidad de cada estrategia, y al mismo tiempo opte por el apoyo técnico y profesional de organismos externos, con el fin de contar con una asesoría más asertiva en base a las necesidades y requerimientos de la empresa.
- Se recomienda que se lleve a cabo el uso e implementación del programa de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, conjuntamente con el estudio del clima organizacional una vez al año, con el fin de efectuar la comparación de los resultados con las anteriores evaluaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA]. (2014). *Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención*. <https://bit.ly/2Q6SlNh>
- Andrade Rodríguez, L. G., & Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo – familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 7(1). 185-198. <https://bit.ly/3gp2p5E>
- Apiquian Guitart, A. (2007). *El Síndrome de Burnout en las Empresas* [Ponencia]. Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán. <https://bit.ly/35mDzNG>
- Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Revista Médica del Uruguay*, 23(4). 369-377. <https://bit.ly/2So8NkL>
- Arcos Jaramillo, M. F. (2017). *La sobrecarga del trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones* [Trabajo de grado de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Digital Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3F40xsP>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://bit.ly/3fPGtjz>
- Ayoví-Caicedo, J. (2018). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Fomento de la investigación y publicación en ciencias administrativas económicas y contables*, 4(10). 58-76. <https://bit.ly/3Gxa25b>
- Barrionuevo Peña, L. M., & Chimborazo Orellana, B. E. (2020). *Riesgos Psicosociales en Policías del GAD Municipal Riobamba, 2019* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital Universidad Nacional de Chimborazo. <https://bit.ly/2VRsdQy>
- Bartolomé Antón, M., Fernández Ares, C., Prieto García, S., & Sánchez, V. (2007). Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, (8). 341-356. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11359?show=full>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación. <https://bit.ly/2Xv4H9B>

- Brunet, L. (1986). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.  
<https://bit.ly/3kmrLLu>
- Buri Guamán, L. K. (2019). *Diagnóstico del Clima Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Catamayo 2019* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Digital Universidad Nacional de Loja.  
<https://bit.ly/3EwV8L5>
- Cabrera Noriega, L. E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 46(3). 259-265. <https://bit.ly/2TzKaBE>
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cáceres Combata, M., & Forero Bermúdez, M. A. (2016). *Caracterización del clima organizacional del personal administrativa de la Facultad de Educación Pregrado de la Pedagógica Nacional* [Trabajo de grado, Universidad Pedagógica Nacional]. Repositorio Institucional Universidad Pedagógica Nacional. <https://bit.ly/3IFDvQK>
- Calahorrano Castellano, O. I. (2014). *La influencia del clima laboral sobre la calidad de servicio que se brinda al cliente interno y externo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "La Nueva Jerusalén"* [Trabajo de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador. <https://bit.ly/3xj6oqH>
- Calderón Lloay, E. S. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño, productividad y satisfacción de los públicos objetivos internos de la empresa Orgatec en el período 2013* [Trabajo de grado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Repositorio digital Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.  
<https://bit.ly/3iWzHef>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D., R. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social. *Prolegómenos*, 20(40). 159-172.  
<https://bit.ly/3gikfY2>
- Caraballo Sequera, M. J. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los trabajadores*, 27(2). 183-190.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558>

- Carranco Madrid, S. P., Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1). 316-331. <https://bit.ly/35kK3wm>
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos. <https://bit.ly/2E1eYnu>
- Carrillo Rosero, D., Cortez Ocaña, J., Palma Andagua, K., & Sánchez García, M. (2018). Análisis de clima organizacional en empresas de servicios turísticos: caso empresa de restauración. *Uniandes Episteme*, 5. 804-814. <https://bit.ly/2SCkpRd>
- Castellá, L., Fernández, L., García, N., Lázara, M., LLorenz, C., Menéndez, M., & Moncada, S. (2005). *Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*. Instituto Sindical de Trabajo. Ambiente y Salud (ISTAS). <https://bit.ly/3iLJlU>
- Charria O, V. H., Sarcosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4). 380-391. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Confederación de Empresarios de Málaga [CEM]. (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. <https://bit.ly/3fEZ16X>
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1(2). 64-72. <https://bit.ly/3w01crD>
- Córdova, R. (2016). *Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral*. Plena inclusión Madrid. <https://bit.ly/3wzLzXy>
- Díaz De Salas, S. A., Mendoza Martínez, V. M., & Porras Morales, C. M. (2011). Una guía para la elaboración de estudios de caso. *Razón y palabra*, (75). 1-25. <https://bit.ly/3EQrQqx>
- Espinoza Espín, A. P. (2020). *Los riesgos psicosociales y el clima laboral en el área administrativa del hospital del IESS Latacunga 2013* [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31674>
- Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de gestión*, 2(1). 65-90. <https://bit.ly/3oBxInL>
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambios*. Granica S.A. <https://bit.ly/3xwiLPO>

- García-Saisó, A., Ortega – Andeane, P., & Reyes – Lagunes, I. (2014). Aceptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1).1370-1385. <https://bit.ly/3qzq7j9>
- Ghymer Randu, B., Matos Bach, Ch., & Vidalon Torres, Y. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki. Satipo – 2017* [Trabajo de grado, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de los Andes. <https://bit.ly/37xTV73>
- Gill–Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2). 237-241. <https://bit.ly/3gwJchx>
- Gutiérrez Izquierdo, M. A., Izquierdo Cevallos, D. R., & Vargas Veliz, S. R. (2020). Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(4). <https://bit.ly/3nJeZki>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2013). *Metodología de la investigación*. McGrawHill. <https://bit.ly/2PoT2Vp>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS]. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. <https://bit.ly/3gusHDh>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS]. (2019). *Ley de Seguridad Social*. <https://www.iess.gob.ec/normativa/>
- Luna-Chávez, E.A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios De Psicología (Campinas)*, 36. 1-10. <https://bit.ly/3FlgXOj>
- López Miranda, L. J., & Fonseca Sánchez, W. E. (2016). *Planes de acción de la estrategia empresarial* [Trabajo de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://bit.ly/3ytWP9O>
- Jiménez Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: estudio de casos en el campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (18). 183-195. <https://bit.ly/3mrwTWK>



- Marcatoma López, M. A. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en el Personal de una Entidad Privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020* [Trabajo de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Digital Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://bit.ly/3CnvJlm>
- Martínez Barranco, P. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. *Innova*, 2(3). 58-68. <https://bit.ly/3cFyRP9>
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. <https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales-e-interministeriales/>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://bit.ly/3s4gyrw>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1). 98-104. <https://bit.ly/3qK5TmO>
- Monesterolo Ramírez, G. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. *Revista de Derecho*, (19). 61-78. <https://bit.ly/3BmWI5b>
- Morales, L. S., e Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Revisión bibliográfica Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). 1-6. <https://bit.ly/3xgauiK>
- Morán Manosalvas, R. E. (2020). *Evaluación de Riesgos Psicosociales, en los Trabajadores de la Empresa 180 Grados Producciones* [Trabajo de grado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK. <https://bit.ly/3Cou1jv>
- Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio – económico. *ORPjournal*, 14. 4-18. <https://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/7>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (1), 4-19. <https://bit.ly/3rPKw2y>
- Noboa Ramírez, A. P. (2019). *Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales Basado en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del*

*Trabajo Aplicado en la Corporación Goldenmind C.A* [Trabajo de grado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK, <https://bit.ly/3EySQeq>

Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2011). *Organización del trabajo: ritmo de trabajo*. <https://bit.ly/3BuB8qV>

Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2012a). *Presentismo Laboral*. <https://bit.ly/3pS6sL9>

Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2012b). *Factores Psicosociales*. <https://bit.ly/3muuTwU>

Olmedo, M., & González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2). 107-128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030758005>

Opere, M. (2017). Factores que afectan al clima laboral de la percepción al entorno. *Grupo P&A*. <https://bit.ly/2OC9Fg3>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. <https://bit.ly/35g9hfg>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). *El hostigamiento o acoso sexual*. <https://bit.ly/2RVsK21>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Workplace stress: a collective challenge*. [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466547/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--tr/index.htm)

Peiró, J. M., Rodríguez, I. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1). 68-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

Peralta Moyna, H. G. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de la Enfermería de la Caja de la Banca Privada* [Trabajo de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional de la Universidad Mayor de San Andrés. <https://bit.ly/3AsrPXr>

Pinto Merino, D., Rebolledo, J., Oróstica, C., & Cifuentes, S. (2018). *Guía de Aprendizaje la Empresa y su Entorno*. Inacap. <https://bit.ly/3xEqewG>

- Prevención de Riesgos Laborales. (2020). *Riesgos emergentes asociados a las TIC's*. <https://bit.ly/2YonsPb>
- Quiroz Morales, L. (2019). *Estudio de satisfacción laboral de los Talentos Claves en la empresa Envasur, 2019* [Trabajo de grado de maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo UEES]. Repositorio Digital de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo UEES. <https://bit.ly/3tPZbgE>
- Restrepo B, L. F., & González L., J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192. <https://bit.ly/3fZfbs1>
- Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flores Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Rocha, R. (2017). Los espacios de debta y el poder de actuar en la construcción de la seguridad de las organizaciones. *Laboreal*, 13(1), 1-9. <https://bit.ly/2YoGsxi>
- Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. <https://bit.ly/35iBsdC>
- Salanova Soria, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246. <https://bit.ly/3vqwLsL>
- Salvador Cevallos, M. V. (2019). *Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad, de la ciudad de Quito para el 2019* [Trabajo de grado de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Digital Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3jFTKOi>
- Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, (27), 81-87. <https://bit.ly/3vK1zow>
- Segredo Pérez, A. M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 25(2), 164-177. <https://bit.ly/2Ulpr53>
- Segredo Pérez, A. M., & Pérez Perea, L. (2007). El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos. *Revista Infodir*, (4), 1-6. <https://bit.ly/2TRrrSo>

- Superintendencia de Compañías Valores y Seguros. (2020). *Ranking empresarial-industrias manufactureras*. <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/#rg>
- Tejada Fernández, J., & Navío Gámez, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2). 1-16. <https://bit.ly/3adNebE>
- Torrecilla, O. D. (2009). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. <https://bit.ly/2YjsY5O>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira. <https://bit.ly/3ESVvPV>
- Ucros Brito, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 17(2). 91-102. <https://bit.ly/3gHmRz6>
- Unión General de Trabajadores [UGT]. (2009). *Guía de Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Lienzo Gráfico. <https://bit.ly/384B8AK>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33). 121-135. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss33/7/>
- Yin, R. (1994). *Case study research: Design and methods*. Sage. Incluye a Pettigrew, A. M. (1997). *The double hurdles for management research*. Dartmouth
- Zárate Recalde, M. J. (2013). *Análisis e Implementación de Planes de Acción para el Mejoramiento del Clima Laboral en Gusnobl Cía. Ltda* [Trabajo de grado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Digital Universidad Politécnica Salesiana. <https://bit.ly/3u55Gg1>
- Zelaschi, M. C. (2009). *La inestabilidad laboral como riesgo psicosocial* [Ponencia]. El trabajo como cuestión central. <https://bit.ly/3xHisSA>

## **ANEXOS**

## Anexo I – Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



**Objetivo:** Identificar los factores de riesgo psicosocial que predominan en el personal del área administrativa y operativa de una Industria de Metales Ferrosos y No Ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito.

**Instrucciones para completar el cuestionario:**

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con fines académicos.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 25 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar esfero de color azul para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.

Muchas gracias por su colaboración

**DATOS GENERALES**

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

**CARGA Y RITMO DE TRABAJO**

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				

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

MARGEN DE ACCION Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				

ORGANIZACION DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				

<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>					
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>	<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					



## Anexo II – Escala del Clima Organizacional (EDCO)



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCALA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)



**OBJETIVO:** Identificar los niveles de clima organizacional en el personal de la Industria de Metales Ferrosos y No Ferrosos del Distrito Metropolitano de Quito.

**Instrucciones para completar el cuestionario:**

1. El cuestionario **es anónimo** es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida **es confidencial** es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con fines académicos.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta.
5. Utilizar **esfero de color azul** para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.

**Muchas gracias por su colaboración**

### SECCIÓN I. DATOS GENERALES

Fecha:				
Ciudad:				
Área de Trabajo:	Administrativa		Operativa	
Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
	Educación básica		Tercer nivel	
	Educación media		Cuarto nivel	
	Bachillerato		Otro	
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
	3-10 años		Igual o superior a 21 años	
Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
	25-34 años		Igual o superior a 53 años	
	35-43 años			
Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
	Mestizo/a:		Blanco/a:	
	Montubio/a:		Otro:	
Género :	Masculino:		Femenino:	

### SECCIÓN II.

		Siempre (5)	Casi siempre (4)	Algunas veces (3)	Muy pocas veces (2)	Nunca (1)
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3	Los miembros del grupo son cordiales conmigo					

4	Mi grupo de trabajo me hace sentir cómodo					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes					
	<b>RELACIÓN EMPLEADO - JEFE</b>	<b>Siempre (5)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Muy pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
6	Mi jefe crea un ambiente de confianza en el grupo de trabajo					
7	Mantengo una buena relación con mi jefe inmediato					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son claras					
10	El jefe confía en el grupo de trabajo					
	<b>RELACIÓN EMPRESA - EMPLEADO</b>	<b>Siempre (5)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Muy pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
11	Estoy satisfecho/a con los beneficios sociales que me ofrece la organización					
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14	Tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la organización					
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son eficientes					
	<b>PERCEPCIÓN DE LA EMPRESA</b>	<b>Siempre (5)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Muy pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa					
17	Me siento orgulloso/a de trabajar en la empresa					
18	Pienso que la empresa es un buen lugar para trabajar y me gustaría seguir trabajando aquí					
19	La empresa reconoce las horas extras empleadas en el logro de resultados					
20	Desde mi entrada a la empresa pienso que la organización se ha ido transformando en un lugar mejor para trabajar					
	<b>DISPONIBILIDAD DE RECURSOS</b>	<b>Siempre (5)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Muy pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
21	Las condiciones ergonómicas me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					
22	Las condiciones de ruido, temperatura, iluminación permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo facilita la labor que desarrollo					
24	Tengo información necesaria para realizar mi trabajo con excelencia					
25	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo					

	<b>ESTABILIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>Siempre (5)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Muy pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
26	Tengo seguridad de conservar mi trabajo					
27	El puesto que ocupo contribuye a tener una autoestima elevada					
28	Me siento motivado/a					
29	La motivación adecuada me permite establecer nuevas metas en la empresa					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
	<b>METAS Y OBJETIVOS CORPORATIVOS</b>	<b>Siempre (5)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Muy pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
31	Conozco y entiendo de manera clara las metas de la empresa					
32	Conozco bien cómo la empresa está logrando sus metas					
33	Las tareas asignadas tienen alta relación con las metas de la empresa					
34	Los directivos dan a conocer los logros de la empresa					
35	Considero que los valores de la empresa reflejan el estilo de trabajo que existe en la compañía					
	<b>RELACIÓN ENTRE DIFERENTES ÁREAS</b>	<b>Siempre (5)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Muy pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
36	El trabajo en equipo con otras áreas es colaborativo					
37	Las personas con quienes me relaciono en la empresa, actúan con respeto y de forma ética					
38	Cuando necesito información de otras áreas las consigo fácilmente					
39	Cuando las cosas salen mal las otras áreas evitan culpar a los demás					
40	Las demás áreas resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras					

### **Anexo III – Respaldo Base de datos – Tabulación**

En el siguiente link se encuentra la base de datos y la tabulación respectiva de las encuestas de riesgos psicosociales y del clima organizacional: <https://bit.ly/32m9L5G>

**Anexo IV – Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales**

Ministerio  
del Trabajo



Gobierno  
del Encuentro | Juntos  
lo logramos

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

<b>NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:</b>	
<b>RUC:</b>	

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL	PROGRAMACIÓN ANUAL												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES
						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	

	<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA</b>	
--	--	--

<b>RESPONSABLE/ TÉCNICO DE SEGURIDAD HIGIENE Y SALUD DEL TRABAJO</b>

<b>FIRMA DEL MÉDICO ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO</b>

<b>FIRMA REPRESENTANTE LEGAL</b>

**Anexo V –** Link de respaldo de anexos físicos

En el siguiente link se encuentran los respaldos físicos de la investigación:

<https://bit.ly/3iCXEpI>