



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN OPCIÓN AL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

COHORTE 2012

**TEMA: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA FÁBRICA DE
EMBUTIDOS “DON JORGE” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL AÑO
2015. PROPUESTA DE UN MANUAL OPERATIVO**

AUTOR:

Barreros Chancusig Pablo Marcelo

TUTOR:

Dr. MSc: Francisco Javier Vizcaíno Soria

LATACUNGA – ECUADOR

Junio - 2017

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En calidad de director del trabajo de investigación sobre el tema “**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA FÁBRICA DE EMBUTIDOS “DON JORGE” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL AÑO 2015. PROPUESTA DE UN MANUAL OPERATIVO**”, de Barreros Chancúsig Pablo Marcelo postulante de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho informe investigativo cumple con los requisitos metodológicos y aportes científicos – técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 29 de marzo de 2017

.....

Dr. MSc. Francisco Javier Vizcaíno Soria

C.I. 0501619183

TUTOR

RESPONSABILIDAD DEL AUTOR

Del contenido del presente proyecto de investigación y desarrollo, se responsabiliza el autor.

.....
Pablo Marcelo Barreros Chancúsig

C.I. 0502142441

AUTOR

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por guiarme, darme las fuerzas necesarias para conseguir una meta más que me he fijado en la vida.

A mis Padres y familiares por su apoyo incondicional y brindarme sus sabios consejos ya que sin ellos no se hubiese realizado este objetivo tan anhelado, de manera especial a mi hermana Licenia Mercedes por sus valiosos conocimientos.

A mi tutor Dr. Francisco Vizcaíno por su valioso aporte y colaboración para el desarrollo de esta investigación.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi y su planta docente por los conocimientos impartidos que son para beneficio de mi vida profesional y personal.

A la fábrica de embutidos “DON JORGE”, a su gerente general en la persona del Ing. Fabián Masapanta y todos sus colaboradores por su aporte y contribución en la investigación realizada.

Pablo Marcelo

DEDICATORIA

A mis padres y familiares por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo pese a las adversidades.

De manera especial a mi novia, Verónica Elizabeth, por permanecer a mi lado siempre y ser mi inspiración para salir adelante y enseñarme a nunca darme por vencido para conseguir lo que uno quiere.

Todo este trabajo ha sido gracias a ellos.

CONTENIDO	Pg.
AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO...	ii
RESPONSABILIDAD DEL AUTOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCION.....	15
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL.....	20
1.1 Argumentación acerca de la necesidad de la investigación.....	20
1.1.1 Antecedentes de estudio.....	21
1.1.2 Fundamentación teórica.....	25
1.1.3 Sistemas de tareas por objetivos específicos.....	26
1.1.4 Posicionamiento Teórico.....	26
1.2 Fábrica en Embutidos “Don Jorge” Reseña histórica.....	27
1.2.1 Visión.....	29
1.2.2 Misión.....	29
1.2.3 Organigrama funcional.....	30
1.2.4 Valores corporativos.....	30
1.2.5 Introducción Riesgos Psicosociales.....	31
1.2.6 Definición de Riesgos Psicosociales.....	32
1.2.7 Tipos de Riesgos Psicosociales.....	32
1.2.7.1 Estrés laboral.....	33
1.2.8 Consecuencias del estrés laboral.....	34
1.2.8.1 Consecuencias del Burnout.....	36
1.2.8.2 El mobbing.....	37
1.2.8.2.1 Consecuencias del mobbing.....	40

1.2.8.3 El acoso sexual en el trabajo.....	41
1.2.8.3.1 Consecuencias del acoso sexual	42
1.2.8.3.2 La violencia física en el trabajo.....	43
1.2.8.4 Condiciones del Lugar de Trabajo.....	44
1.2.8.5 Carga en el Trabajo	45
1.2.8.6 Clima Laboral Introducción	46
1.2.8.7 Definición de Clima Laboral	46
1.2.8.8 Importancia del Clima Laboral.....	49
1.2.8.9 Tipos de Clima Laboral	53
1.2.8.9.1 Autoritario	53
1.2.8.9.2 Paternalista	53
1.2.8.9.3 Consultivo.....	54
1.2.8.9.4 Participativo.....	54
1.2.8.9.5 Dimensiones que influyen en el Clima Laboral.	55
CAPITULO II MARCO METODOLÓGICO.....	57
2.1 Paradigma o enfoque epistemológico.....	57
2.2 Alcance de la investigación	58
2.3 Determinación de variables	59
2.4 Operacionalización de variables.....	60
2.5 Métodos y técnicas de investigación	61
2.6 Población y muestra	62
2.6.1 Población	62
2.7 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	63
2.7.1 La Validez.....	63
2.7.2 La confiabilidad	63
2.7.3 Validez de contenido	63
CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	66
CAPÍTULO IV PROPUESTA	101
4.1 Introducción.....	101
4.2 Objetivo del manual	102
4.3 Antecedentes históricos	102
4.4 Marco jurídico	102

4.4.1 Atribuciones	103
4.4.2 Responsabilidad.....	103
4.4.3 Eficiencia.....	104
4.4.4 Visión	104
4.4.5 Misión.....	104
4.4.6 Organigrama	105
4.5 Objetivos y funciones	105
4.6 Glosario de términos.....	106
4.7 Política de seguridad y salud ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”....	108
4.8 Razón Social	108
4.8.1 Actividad económica	108
4.9 Implantación	108
4.9.1 Requisitos mínimos en Seguridad y Salud Ocupacional de embutidos “Don Jorge”	109
4.9.1.1 Responsabilidades	109
4.9.1.2 Capacitación	110
4.10 Gestión del Talento Humano.....	111
4.10.1 Selección de los trabajadores.....	112
4.10.2 Información interna y externa	112
4.10.3 Comunicación.....	112
4.10.4 Capacitación	113
4.10.5 Adiestramiento	113
4.11 Fundamentos la aplicación de la SSO en la fábrica de embutidos “Don Jorge”	114
4.11.1 Responsabilidad.....	114
4.11.2 Eficiencia.....	115
4.11.3 Reglas generales de Seguridad y Salud Ocupacional de embutidos “Don Jorge” ..	115
4.11.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores	116
4.11.5 Capacitación en prevención de riesgos.....	117
4.11.6 Gestión ambiental.....	117
4.12. Responsabilidad.....	118
4.12.1 Objetivo	118
4.12.2 Calzado permitido	118
4.1.4 Protección para la cabeza	118

4.12.3 Protección contra el ruido.....	118
4.13 Señalética.....	119
4.13.1 Señalización de seguridad	119
4.13.2 Clasificación de señalética.....	120
4.14 Prevención de riesgos	124
4.14.1 Riesgos en la empresa fábrica de embutidos “Don Jorge”	124
4.14.2 Factores mecánicos.....	124
4.14.3 Factores físicos	125
4.14.4 Factores químicos	125
4.14.5 Factores psíquico-sociales	125
4.14.6 Factores ergonómicos	126
4.15 Control de Riesgos Laborales.....	126
4.15.1 Medidas técnicas que ayuden a reducir los riesgos	126
4.15.2 Métodos para controlar los riesgos en el origen.....	127
4.15.3 Plan de control de riesgos	128
4.15.4 Proceso disciplinario.....	128
4.15.5 Evaluaciones de sitios.....	128
4.15.5.1 Evaluaciones del personal	129
4.16 Responsabilidad.....	129
4.17 Auditorías de Seguridad y Salud Ocupacional	130
4.18 Disposiciones generales o finales	130
CONCLUSIONES	132
RECOMENDACIONES	133
BIBLIOGRAFÍA CITADA	134
ANEXOS	140

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No. 1 Motivación.....	27
Gráfica No. 2 Organigrama funcional	30
Gráfica No. 3 Esquema conceptual	61
Gráfica No. 4. Población por género	66
Gráfica No. 5. Población por edad	67
Gráfica No. 6 Población por estado civil.....	68
Gráfica No. 7 Total de factores psicosociales en el trabajo.....	69
Gráfica No. 8 Presencia de acoso psicológico en el trabajo.....	82
Gráfica No. 9 Clima laboral	85
Gráfica No. 10 Total de factores psicosociales en el trabajo y total de clima laboral.....	95
Gráfica No. 11 Total de acoso psicológico con total de clima laboral.....	96
Gráfica No. 12 Campana de Gauss.....	99
Gráfica No. 13 Señales de Prohibición.....	120
Gráfica No. 14 Señales de Obligación	121
Gráfica No 15 Señales de Prevención o Advertencia.....	121
Gráfica No. 16 Señales de Seguridad	122
Gráfica No. 17 Señales de lucha contra incendios	123
Gráfica No. 18 Señal diamante de fuego.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Tipo y alcance de la Investigación	58
Tabla No. 2 Operacionalización de variables	60
Tabla No. 3 Género	66
Tabla No. 4 Edad	67
Tabla No. 5 Estado civil	68
Tabla No. 6 Factores psicosociales en el trabajo	69
Tabla No. 7 Tablas cruzadas datos demográficos con condiciones del lugar de.....	70
Tabla No. 8 Tablas cruzadas Género*Carga de trabajo	70
Tabla No. 9 Tablas cruzadas Género*Contenido y características de la tarea	71
Tabla No. 10 Tablas cruzadas Género*Exigencias laborales.....	71
Tabla No. 11 Tablas cruzadas Género*Papel laboral y desarrollo de la carrera	72
Tabla No. 13 Tablas cruzadas Género*Remuneración del rendimiento	73
Tabla No. 14 Tablas cruzadas Género*Total de factores psicosociales en el trabajo	73
Tabla No. 15 Tablas cruzadas Edad*Condiciones del lugar de trabajo	74
Tabla No. 16 Tablas cruzadas Edad*Carga de trabajo	74
Tabla No. 17 Tablas cruzadas Edad*Contenido y características de la tarea.....	75
Tabla No. 18 Tablas cruzadas Edad*Exigencias laborales	75
Tabla No. 19 Tablas cruzadas Edad*Papel laboral y desarrollo de la carrera.....	76
Tabla No. 20 Tablas cruzadas Edad*Interacción social y aspectos organizacionales.....	76
Tabla No. 21 Tablas cruzadas Edad*Remuneración del rendimiento	77
Tabla No. 22 Tablas cruzadas Edad*Total de factores psicosociales en el trabajo.....	77
Tabla No. 23 Tablas cruzadas Estado civil*Condiciones del lugar de trabajo	78
Tabla No. 24 Tablas cruzadas Estado civil*Carga de trabajo	78
Tabla No. 25 Tablas cruzadas Estado civil*Contenido y características de la tarea.....	79
Tabla No. 26 Tablas cruzadas Estado civil*Exigencias laborales.....	79
Tabla No. 27 Tablas cruzadas Estado civil*Papel laboral y desarrollo de la carrera.....	80
Tabla No. 29 Tablas cruzadas Estado civil*Remuneración del rendimiento	81
Tabla No. 30 Tablas cruzadas Estado civil*Total de factores psicosociales en el trabajo...	81
Tabla No. 31 Presencia de acoso psicológico en el trabajo.....	82
Tabla No. 32 Tablas cruzadas Género*Presencia de acoso psicológico en el trabajo	83
Tabla No. 33 Tablas cruzadas Edad*Presencia de acoso psicológico en el trabajo.....	83

Tabla No. 34 Tablas cruzadas Estado civil*Presencia de acoso psicológico en el trabajo ..	84
Tabla No. 35 Clima laboral	85
Tabla No. 36 Tablas cruzadas Género*Realización personal	86
Tabla No. 37 Tablas cruzadas Género*Involucramiento laboral	86
Tabla No. 38 Tablas cruzadas Género*Supervisión.....	87
Tabla No. 39 Tablas cruzadas Género*Comunicación	87
Tabla No. 40 Tablas cruzadas Género*Condiciones laborales	88
Tabla No. 41 Tablas cruzadas Género*Total de clima laboral.....	88
Tabla No. 42 Tablas cruzadas Edad*Realización personal.....	89
Tabla No. 43 Tablas cruzadas Edad*Involucramiento laboral.....	89
Tabla No. 44 Tablas cruzadas Edad*Supervisión	90
Tabla No. 45 Tablas cruzadas Edad*Comunicación	90
Tabla No. 46 Tablas cruzadas Edad*Condiciones laborales	91
Tabla No. 47 Tablas cruzadas Edad*Total de clima laboral	91
Tabla No. 48 Tablas cruzadas Estado civil*Realización personal	92
Tabla No. 49 Tablas cruzadas Estado civil*Involucramiento laboral	92
Tabla No. 50 Tablas cruzadas Estado civil*Supervisión	93
Tabla No. 51 Tablas cruzadas Estado civil*Comunicación	93
Tabla No. 52 Tablas cruzadas Estado civil*Condiciones laborales	94
Tabla No. 53 Tablas cruzadas Estado civil*Total de clima laboral	94
Tabla No. 54 Tablas cruzadas Factores psicosociales en el trabajo*Total de clima laboral	95
Tabla No. 55 Tablas cruzadas Clase de acoso*Total	96
Tabla No. 57 Riesgos psicosociales y clima laboral	97
Tabla No. 58 Criterios de valoración.....	97
Tabla No. 59 Acoso psicológico y clima laboral	98
Tabla No. 60 Criterios de valoración.....	98
Tabla No. 61 Rango Correlación	99
Tabla No. 62 Discusión de Resultados.....	100

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

TEMA: Factores de riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral del personal que labora en la fábrica de embutidos “Don Jorge” de la ciudad de Latacunga en el año 2015. Propuesta de un manual operativo.

Autor: Barreros Chancusig Pablo Marcelo
Tutor: Dr. MSc: Francisco Javier Vizcaíno Soria

RESUMEN

El presente estudio se realizó en una la fábrica de embutidos “Don Jorge”, con todo el personal que forma parte de la institución administrativos y operarios: la población es de 14 personas de los cuales 13 son hombres equivalente al 92,86% y poseen un estado civil casado en un 78,57% y un 64,29% equivalente a 9 trabajadores poseen edad cronológica de 24 a 35 años. La técnica aplicada para determinar presencia de Factores de Riesgo Psicosociales fue el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo 2014 (adaptada) y el cuestionario de Acoso Psicológico de Iván Pando y para determinar Clima Laboral se utilizó la Escala de Clima Laboral CL- SPC. Los resultados obtenidos de la investigación permitieron evidenciar la existencia de los factores de riesgo psicosociales en nivel medio donde 14 personas eligieron esta alternativa, en lo que refiere a acoso psicológico 11 trabajadores con nivel nulo respondieron a esta opción, en lo concerniente al clima laboral en el personal que trabaja en la fábrica de embutidos “Don Jorge” obtuvo un nivel favorable donde 10 personas eligieron esta opción. Es importante señalar que los factores de Riesgo Psicosocial afectan en forma mínima al clima laboral de la empresa, por ello la hipótesis de investigación planteada es aceptada por lo tanto, se puede afirmar que: a mayor riesgos psicosociales menor clima laboral.

PALABRAS CLAVE:
FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES
CLIMA LABORAL

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
UNIT OF POSTGRADUATES
MASTERS IN SAFETY AND PREVENTION OF WORK RISKS**

Psychosocial risk factors and their relation with the work climate of the personnel working in the "Don Jorge" sausage factory of the city of Latacunga in the year 2015. Proposal of an operative manual.

**Author: Barreros Chancusig Pablo Marcelo
Tutor: Dr. MSc: Francisco Javier Vizcaíno Soria**

ABSTRACT

The present study was carried out in a "Don Jorge" sausage factory, with all the personnel that form part of the administrative and operative institution: the population is 14 people, of which 13 are men equivalent to 92.86% and they own A married civil status of 78.57% and 64.29%, equivalent to 9 workers, have chronological ages ranging from 24 to 35 years. The technique applied to determine the presence of Psychosocial Risk Factors was the Psychosocial Factors Questionnaire in the work 2014 (adapted) and the Iván Pando Psychological Harassment questionnaire and the CL-SPC Labor Climate Scale was used to determine the Working Climate. The results obtained from the research made it possible to show the existence of psychosocial risk factors at the middle level, where 14 people chose this alternative; in terms of psychological harassment, 11 workers with no level responded to this option, regarding the working environment in The staff working in the "Don Jorge" sausage factory obtained a favorable level where 10 people chose this option. It is important to point out that Psychosocial Risk factors affect in a minimal way the company's work climate, so the proposed research hypothesis is accepted, therefore, it can be affirmed that: the higher the psychosocial risks the less the work climate.

KEYWORDS:

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS

WORKING ENVIRONMENT

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgos psicosociales son uno de los temas que mayor atención, prioridad y preocupación han generado desde finales del siglo pasado en lo que concierne a la salud, seguridad e higiene ocupacional dentro de todas las organizaciones laborales, en las últimas décadas se ha conocido una gran cantidad de aspectos sobre las condiciones psicosociales que surgen en el trabajo que sin duda alguna pueden afectar a la salud integral de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores psicosociales como "las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado; las funciones y necesidades de los trabajadores, por el otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia". Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales insta a las empresas a inspeccionar, analizar y evaluar las condiciones del lugar de trabajo para identificar cuáles son los riesgos laborales que afectan a la salud de los trabajadores y determinar, en consecuencia, como se aplicarían las medidas correctivas y preventivas; en contraste la experiencia en evaluación de los riesgos psicosociales es mucho más limitada, ya que es un tema que recientemente está tomando fuerza y es por ello que la implementación en lo referente a temas de seguridad y salud ocupacional en las organizaciones se ha venido dando paulatinamente .

El medio laboral evoluciona diariamente dejando atrás las organizaciones tradicionales y con actividades netamente operativas, las organizaciones actuales se enfocan en las competencias y en ser cada día más competitivas y con trabajadores auto motivados para realizar su trabajo por compromiso con la empresa más no por obligación y que gocen de una excelente salud y bienestar integral.

El tema de los Factores Psicosociales en el Trabajo ha cobrado gran relevancia en los últimos años en el ámbito mundial. Instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de Salud (OMS), la Unión Europea el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), han declarado al tema de los factores psicosociales y estrés laboral como una de las grandes prioridades en el tema del trabajo. El trabajo investigativo que se presenta consiste en identificar la existencia de factores de riesgo psicosociales y su relación con el clima laboral.

Por lo cual se ha realizado una contextualización en la investigación, elaborando una síntesis de la situación problemática en donde manifiesta la autora posteriormente citada, los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se presentan en el puesto de trabajo y que impiden el normal desarrollo de las actividades laborales del empleado ocasionando cierto daño o inconvenientes en la salud ya sea física o intelectual del trabajador.

(Pasquel, 2014) Menciona; cuando hablamos de riesgos psicosociales nos referimos a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica debido a la inadaptación laboral del individuo en el puesto de trabajo, a las políticas organizacionales, las relaciones interpersonales y problemas de condición individual (familia).

Dentro de la vida laboral se convive con riesgos psicosociales que pueden llegar a ser factores desafiantes para el trabajador, los cuales mediante las percepciones y la experiencia permiten al individuo desenvolverse adecuadamente ante la presencia de estos riesgos; o, a su vez, estas pueden llegar a ser amenazantes cuando el trabajador no puede encontrar soluciones y afrontar el riesgo psicosocial latente manifestando problemas psíquicos como ansiedad, miedo, cambios en el estado de ánimo, dificultad para concentrarse, etc. (pág..1)

Por lo anterior citado se puede manifestar que. El clima organizacional permite que el trabajador se acople a su espacio y tiempo de trabajo ya que mucho dependerá del ambiente de trabajo para que empleado pueda rendir con efectividad su trabajo, además que, de existir un buen clima laboral disminuirá en gran medida la existencia de riesgos psicosociales que influya en su labor.

Para Chiavenato, I. (2000). Citado por (Murillo P. , 2012) El clima organizacional establece que los miembros de la organización están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones que influye en su comportamiento para mantener un equilibrio; constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Así mismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Chiavenato presenta al clima laboral como un vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, puede ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Es la expresión personal de la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen (pág. 25).

Por lo anterior citado, en la actualidad existen numerosos avances en lo que concierne a materia laboral y por ende a riesgos psicosociales y clima laboral, que afecta de manera directa a la salud de los trabajadores resultando imprescindible ya que en el ámbito laboral son temáticas que se concatenan con el afán de buscar mejoras que permitan en el trabajador sentir un ambiente laboral de confort para desarrollar sus actividades organizacionales. Así también para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores, para lograr un adecuado clima laboral.

De la misma manera se ha delimitado el problema y objeto de estudio de la investigación basándose en la realidad objetiva y acoplándose al ámbito actual de la institución que será investigada hace presumir que por no existir estudios anteriores no podamos conocer exactamente la situación verdadera en la que se encuentren inmersos los trabajadores frente a los riesgos psicosociales y la magnitud del impacto que puede ocasionar en el clima laboral.

Una vez comprobado la existencia del mencionado problema, buscaremos mejorar o mitigar el clima laboral y planteándose el problema de la investigación:

¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales en el clima laboral del personal que labora en la fábrica de embutidos “Don Jorge” de la ciudad de Latacunga?

Así también los objetivos que se han determinado para el desarrollo del presente estudio investigativo son:

- Establecer la relación de los riesgos psicosociales con el clima laboral del personal que labora en la fábrica de embutidos “Don Jorge” de la ciudad de Latacunga.
- Identificar la presencia de Riesgos Psicosociales en la fábrica de embutidos “Don Jorge” de la ciudad de Latacunga.

- Conocer el nivel de Clima Laboral en el personal de la fábrica de embutidos “Don Jorge” de la ciudad de Latacunga
- Establecer el grado de relación entre Riesgos Psicosociales y Clima Laboral de la institución.
- Proponer el diseño de un Manual Operativo que permita mitigar la existencia de riesgos psicosociales de los trabajadores de la fábrica de embutidos “Don Jorge”.

El objeto de estudio definido son los riesgos psicosociales que fueron identificados en la institución donde se aplica la investigación, los aspectos que serán considerados para conocer la existencia o no del objeto serán las condiciones que presente el lugar de trabajo, la carga laboral, las características de las actividades que desempeñe el trabajador, las exigencias que el puesto de trabajado amerite, el papel laboral que desarrolle en el trabajo, la interacción social del trabajador con la organización y la remuneración que el trabajador percibe por su rendimiento.

Una vez que se relacionen los aspectos mencionados se identificó de qué manera interfiere el clima laboral en los trabajadores.

La indagación es fundamental para el investigador y el profesional, ya que se justifica su análisis como una gran ventaja para el desarrollo de este estudio, además que se pretende demostrar la importancia que tiene la investigación sobre la presencia de los riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral dentro de la organización, todo esto resulta beneficioso para el investigador y la empresa ya que con el desarrollo del mismo se ampliará aún más el conocimiento de este tema.

El desarrollo de la investigación permitirá mejorar las condiciones laborales dentro de la institución, y se podrán saber los riesgos psicosociales que están presentes y que inciden en el clima laboral de los trabajadores.

Esta investigación servirá de análisis para futuros estudios, donde se podrán consultar sobre temas relacionados con riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral. Por medio del presente estudio trataremos de solucionar el problema en cuestión, el cual se verá reflejado con el control de los riesgos psicosociales y con la mejora si así fuese el caso del clima laboral resultando beneficiada la misma entidad en el sentido de ahorro económico y

a la vez el investigador podrá cumplir con su objetivo planteado al inicio de esta investigación.

Se podría mencionar como vulnerabilidad el recelo de los trabajadores en no participar en la investigación por miedo a creer que van a ser evaluados y que la información que proporcionen podría comprometer su estabilidad laboral, y si participan suministran información errónea, inexacta no acorde a la realidad, provocando un sesgo. Hace suponer que la socialización y el acercamiento deben ser el punto de partida para el inicio del estudio.

La investigación es susceptible de ejecutarse ya que cuenta con un periodo de tiempo suficiente para realizarla, y a la vez se dispone de los recursos necesarios tales como, asesoría profesional, fuentes de información, instrumentos de evaluación debidamente avalados y aplicados a nivel internacional los cuales permitirán que los resultados que se obtengan sean creíbles, medibles y cuantificables, recursos económicos y el apoyo y participación de todos los integrantes de la empresa. Es importante mencionar que se debe poseer una autorización firmada tanto de las autoridades como de los participantes en el cual ellos permiten ser objetos del estudio y que la información se utilizara solo para la investigación y con mucha confidencialidad. (Declaración de Helsinki Principios éticos para las investigaciones en seres humanos).

En la presente investigación se han planteado como hipótesis de estudio:

- **Hipótesis de Investigación**

A mayor existencia de riesgos psicosociales menor clima laboral.

- **Hipótesis nula**

A menor existencia de riesgos psicosociales mayor clima laboral

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL

1.1 Argumentación acerca de la necesidad de la investigación

En la actualidad resulta importante y trascendental realizar estudios e investigaciones acerca de la existencia de riesgos psicosociales en las organizaciones así como el inadecuado clima organizacional, ya que, es muy importante conocer cuáles son los aspectos que ocasionan incomodidad laboral a sus empleados, y de esta manera tratar por todos los ámbitos posibles mejorar aquellos semblantes que permitan tener un clima laboral satisfactorio brindándoles un completo bienestar institucional.

(Beltrán A. , 2014). Afirma. Las transformaciones que hacen parte de las economías globales y de las sociedades inmersas en el conocimiento, se encuentran introduciendo de manera constante cambios relevantes en el mundo del trabajo y de las organizaciones. Estos cambios, aumentan la importancia del estudio de los factores psicosociales en el ámbito organizacional, lo que hace necesario, la instauración de condiciones y entornos laborales que promuevan la salud y el bienestar del trabajador, dentro del trabajo y fuera del mismo, para precisamente, prevenir los riesgos producto de las variaciones en las interacciones laborales, las condiciones organizacionales, el medio en el que se desempeñan y relacionan los trabajadores, lo que favorece, la obtención de condiciones saludables para el talento humano dentro de la organización y fuera de la misma, lo que contribuye por un lado, a la satisfacción y el bienestar del trabajador, y por el otro, al incremento de la productividad, perdurabilidad y la competitividad empresarial. (pág. 12).

Planteándose como objetivos de la investigación la relación, entre los factores de riesgos psicosociales y clima laboral que están latentes en los trabajadores de la fábrica de embutidos “Don Jorge” de la ciudad de Latacunga; se diseñó un plan operativo con la finalidad que el talento humano de la organización interactúe en un ambiente socio-laboral seguro, saludable, confiable, con la finalidad que el personal desarrolle sus actividades laborales de manera satisfactoria incrementando los niveles de calidad y productividad.

(Carvajal & Ramírez, 2011). Manifiestan, “Los factores psicosociales influyen en todos los seres humanos, los cuales si son alterados pueden desestabilizarlo; se es consciente que el trabajador, siente la necesidad de relacionarse con su entorno familiar, social, laboral; los cuales se integran y hacen que se utilicen barreras protectoras para poder enfrentarse a los cambios que puedan suceder a su alrededor y poder llevar una óptima calidad de vida”. (pág. 19).

1.1.1 Antecedentes de estudio

A continuación se presentan estudios de indagaciones realizadas por autores, sobre el tema de Factores de Riesgo Psicosocial y Clima Laboral, los mismos que han aportado significativamente para su desarrollo donde han considerado la aplicación de las mismas variables, por tal razón, aportando a las investigaciones anteriores se pretende establecer cuáles han sido los efectos que se han obtenido posterior al análisis, aplicación de instrumentos y manejo de resultados que generará la presente investigación.

(Realpe, 2012, págs. 1-112). En su estudio de Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales que afectan el desempeño de los trabajadores de la empresa “BODYGUARD”. El objetivo fue determinar cómo influyen los Factores Psicosociales en el Desempeño Laboral. Utilizando como instrumentos de evaluación el cuestionario ISTAS 21 y Test de NAVARRA. Obteniendo los siguientes resultados:

Analizando los resultados en base a la aplicación del Test de Navarra podemos observar que el personal operativo de guardias de BODYGUARD del Proyecto Machachi se encuentran expuestos a distintos factores de riesgos psicosociales como por ejemplo en lo referente a la Participación, implicación, responsabilidad, la Gestión del tiempo y la Cohesión de grupo que son percibidos como negativos en la mayoría de los investigados. Respecto a los resultados del test Istars 21 se puede observar que los factores de riesgo que más aparecen en el personal investigado son aquellos referentes a Inseguridad sobre el futuro y la doble presencia, excepción de los Guardias de garita y el personal administrativo en los que no se evidencian estos factores de riesgo.

(Simbaña, 2014, págs. 1-67) En su estudio denominado “Los Factores de Riesgos Psicosociales y su relación con la Cultura Organizacional del personal en la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito” siendo el objetivo principal Diagnosticar los Factores de Riesgo Psicosocial de la Dirección de Recursos Humano del Ilustre Municipio de Quito y su relación con Cultura Organizacional. Utilizando como

instrumentos de evaluación el Test de NAVARRA y el cuestionario de W.E.N.S obteniéndose como resultado:

Al establecer los factores de la cultura permitirá diseñar un programa de Capacitación para que mejore la Cultura Organizacional, en la cual debería ser tomada en cuenta Moral y Satisfacción debido que los trabajadores se encuentran en un nivel bajo obtenido por el instrumento WENS que se les aplico. Existen factores de riesgos psicosociales que presentan niveles bastantes altos; y que indudablemente afectan la cultura organizacional más que otros obtenido por el Test de NAVARRA.

(Murillo P. , 2012, págs. 3-51) En su estudio “Identificar los riesgos psicosociales que afectan el clima laboral en la Unidad Sistema El Placer de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito”. Teniendo como objetivo de la investigación, Identificar los principales factores de riesgos psicosocial que afectan el clima laboral de los trabajadores de la “Unidad Sistema El Placer”. Aplicando como instrumentos de evaluación Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (CoPsoQistas21). Versión media para unidades de 25 y más trabajadores/as y Cuestionario del Clima Laboral diseñado por la empresa de acuerdo a sus necesidades, obteniendo los siguientes resultados: En la institución donde se llevó a cabo la indagación de la influencia de los riesgos psicosociales existen factores desfavorables como son: Exigencia Psicológica Cognitiva con un 68% de afectación seguido de Control de Tiempo de Trabajo con un nivel de afectación del 78% finalizando con Inseguridad con un 97% de riesgo; con un estado inadecuado en el clima laboral, teniendo como causas la falta de comunicación y malas relaciones interpersonales, inestabilidad en su lugar de trabajo debido a rotación en las unidades o resto de las plantas de la empresa debido al cambio de Administración de la Empresa.

(Beltrán A. , 2014, págs. 13-14) Afirma en su estudio realizado sobre Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012, mencionando en su objetivo, Identificar y analizar

los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012 y aplicando como instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010) y Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores psicosociales: metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), obteniendo los siguientes resultados.

Se realiza la documentación de los estudios, de manera sistémica e inductiva, llevado a cabo desde lo particular a lo general, partiendo desde la descripción de los estudios encontrados tanto en Colombia como en España, siendo las condiciones intra-laborales clasificadas según la Batería utilizada por cada país, como es el caso de Colombia, en la cual se utilizó la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010), la cual maneja una clasificación de estas condiciones a través de dominios, de los cuales fueron seleccionados Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control y Demandas del trabajo (pág. 13).

En lo correspondiente a España, se utilizó la Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores psicosociales: metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), en donde las condiciones intralaborales fueron clasificadas como factores, entre los que se seleccionaron análogamente a los elegidos en la Batería colombiana, los factores Relaciones y apoyo social; Autonomía y Demandas Psicológicas. Posteriormente, se realiza una comparación general sobre los hallazgos encontrados luego de cada dominio (Colombia) y factor (España) descrito, se mencionan además, elementos complementarios expuestos como conclusiones generales del estudio (pág. 13).

Dentro de los estudios realizados en Colombia sobre factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador asociados al dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, durante el período 2002-2012, se encontraron diversas asociaciones referentes al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y su efecto benéfico con el bienestar del trabajador (Fang, 2011; Contreras, Juárez, Barbosa & Uribe, 2010; Cárdenas y Arciniegas & Barrera, 2009) el cual siendo consistente con la Resolución 2646 del 2008 en el presente estudio, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, se puede considerar como un protector psicosocial pues contribuye con la salud y el bienestar del trabajador; se

encuentra además que el estilo de liderazgo concebido también como estilo de mando, es un componente de la gestión organizacional considerada como un factor psicosocial intralaboral, el cual influyó positivamente en los trabajadores (Resolución 2646 del 2008) (pág. 14).

(Bello & Oyarzun, 2009). En su estudio denominado “Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral y autopercepción de salud en profesionales de enfermería que trabajan en unidades de paciente crítico de Valdivia durante el segundo semestre del año 2009”. Teniendo como objetivo principal, Determinar qué factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral influyen en la autopercepción de salud de los profesionales de enfermería que trabajan en unidades de paciente crítico de Valdivia, y utilizando como instrumentos de Evaluación cuestionario SF36 de Salud y “Inventario de Clima Organizacional”.(pág. 12).

En cuanto a los factores de riesgo psicosociales individuales, estado civil y número de hijos, se encontró que la población es en su mayoría soltera, representando las dos terceras partes de la muestra, mientras que solo un 30% de ellos es casado, lo que indiscutiblemente nos lleva a concluir que los solteros duplican a los casados. Esto concuerda con el estudio de García (2005). En cuanto al número de hijos, se observa que no existe una diferencia significativa entre aquellos que no tienen hijos y aquellos que tienen uno o más. No obstante, estos últimos son mayoría, conformando más de la mitad de nuestra muestra, coincidiendo con el estudio de Gutiérrez (2004). Este autor avala el hecho de que tener hijos es un factor protector orientado a una mayor capacidad de resolver conflictos personales, no obstante, queda una brecha, en cuanto a que tener hijos conlleva a una preocupación más extra laboral, más aún si tenemos el antecedente de que la mayoría de los profesionales tiene un estado civil soltero, lo que no constituye necesariamente el apoyo de una pareja en las responsabilidades del hogar y la crianza de hijos. (pág. 15)

En lo que respecta a las variables del Clima Laboral, se denota que Liderazgo y Reciprocidad son los ítems que más baja percepción tienen, figurando ambos con una evaluación mala de acuerdo a la escala de conceptos. En cuanto al Liderazgo, la sub-variable dirección es mala, al igual que en la sub-variable de cómo la Institución da solución a los conflictos que se presenta en ella. En el área de la Estimulación del Trabajo

en Equipo los profesionales evalúan a esta sub-variable como regular. Podemos establecer entonces, que los enfermeros están sometidos a un constante estrés por parte de los directivos, y deben lidiar a diario con la preocupación de que no se resuelven los conflictos que les importan realmente. (pág. 17)

1.1.2 Fundamentación teórica

El Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS 2002), considera a los factores psicosociales como “aquellas características de las condiciones del trabajo y, sobretudo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que llamamos estrés”. Así, los factores psicosociales constituyen las variables de exposición a los riesgos de origen laboral, y el estrés sería el precursor de la enfermedad. Por tanto, los procesos psicológicos (estrés) son la base de la relación entre la organización del trabajo y la salud de los empleados. De acuerdo con esta orientación, el constructo estrés aparece conceptualizado como un conjunto de reacciones emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión alienación, apatía, etc.), cognitivas (preocupación, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, etc.), conductuales (abuso de drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicas, a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización y el entorno de trabajo; y constituye un estado caracterizado por altos niveles de excitación y angustia junto con la sensación de no saber sobrellevarlo (Comisión Europea, 1999; ISTAS, 2002). Citado por (Barahona, 2015, pág. 7)

Según el Comité Mixto de la OIT (1984) por riesgo psicosocial laboral hemos de entender. "A las condiciones de la individualidad, de grupos, organización y actividad laboral o de la vida social en general con consecuencias negativas para el bienestar, el comportamiento y la salud física del individuo o grupos humanos".

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo aunque comparta una connotación de continuidad.” (Irondo: 2007) citado por (Díaz, 2012, pág. 6)

La importancia de este concepto radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de estos factores. Sin embargo, en gran medida

estas percepciones pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización. Entre ellos el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, cumplido estos objetivos su motivación se convertirán en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral al logro de las metas que permitirán que la organización alcance altos niveles de eficacia y desempeño laboral y los patrones de comunicación que tienen gran efecto sobre la manera de cómo los empleados perciben el clima de la organización. (Urdaneta, 2013, p. 51) citado por (Mafla, 2015, pág. 37).

1.1.3 Sistemas de tareas por objetivos específicos

- Identificar la existencia de Riesgos Psicosociales en una empresa privada de la ciudad de Latacunga, a través de la aplicación del cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo 2004 (adaptado), diseñado en México y validado a nivel de Latinoamérica por el autor Iván Pando.
- Conocer el nivel de Clima Laboral en el personal de una empresa privada de la ciudad de Latacunga, por medio del cuestionario Escala de Clima Laboral CL- SPC, diseñado y validado en el Perú por su autora Sonia Palma.
- Establecer el grado de relación entre los Riesgos Psicosociales y el Clima Laboral de una empresa privada de la ciudad de Latacunga, sometiendo el dato obtenido posterior a la aplicación de los instrumentos para cada variable, por medio de un programa estadístico mismo que arrojará los resultados por medio de la Campana de Gauss.

1.1.4 Posicionamiento Teórico

La siguiente investigación se encuadra con la teoría de Herzberg, enfatizando que el comportamiento del trabajador se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

Gráfica No. 1 Motivación



Fuente: Teoría de los dos factores de Herzberg
Responsable: Barreros, P.2016

1.2 Fábrica en Embutidos “Don Jorge” Reseña histórica

En el año 2000, una persona visionaria y emprendedora por iniciativa propia y familiar e inspirada en la fabricación de productos cárnicos de calidad, da sus primeros pasos Embutidos “Don Jorge”; ya que Jorge Fabián Masapanta Medina realizó sus pasantías como estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la carrera de Ingeniería Agroindustrial en la Empresa “PROCARNICOS” de la ciudad de Ambato de propiedad del Ing. Raúl Naranjo formaron esta empresa y empezaron ofreciendo en el mercado ecuatoriano productos diferentes, sanos y exquisitos, basados en fórmulas y componentes esenciales para la obtención de productos de calidad acorde al gusto del mercado ecuatoriano.

El emprendimiento es una decisión para realizar alguna actividad, a lo que hace mención el párrafo anterior donde el creador de la fábrica de embutidos “Don Jorge” decidió iniciar a

procesar productos cárnicos que sean elaborados bajo todos los estándares de calidad, y que satisfagan las necesidades de los consumidores.

Durante sus primeros años, Embutidos “**DON JORGE**” se inició con molino, una cutter y una embutidora con una producción de 390Kg de sus productos principales como salchicha, botón y chorizo, los mismos que eran comercializados en la ciudad de Salcedo; luego de un arduo trabajo de un año y medio por la proyección en ventas y aceptabilidad de los productos se contrata al Sr. Juan Guayta quien sería el encargado de la producción y desarrollo de nuevos productos, con el fin de mantener sus estándares de calidad, realizó varios acuerdos con comercializadores independientes para que a través de asesorías permanentes, lograr una producción de acorde a la demanda de sus productos, en el afán de extender su mercado se ofertan los productos en Quito los cuales son de gran aceptabilidad, teniendo una demanda del 110% en sus productos cárnicos con una producción de 1500kg de productos elaborados a 3500Kg, en concordancia con la demanda de productos se fue innovando y tecnificando la empresa con la importación de nuevas tecnologías teniendo como objetivo primordial la elaboración y empaqueo de productos cárnicos.

En sus inicios, embutidos “Don Jorge” empezó a elaborar sus productos con maquinaria que debía ser manejada manualmente y solo se contrató a una persona quién era la encargada de supervisar todo el procedimiento de la elaboración del producto, se comercializaba en una sola ciudad, pero con el pasar del tiempo se ha ido abriendo mercado y extendiendo el margen de ventas en otras ciudades y provincias, hasta implementar tecnología de punta en lo concerniente a procesamiento de embutidos.

La búsqueda continua en la excelencia de nuestros productos, garantiza la calidad e inocuidad de los mismos, mismos que hicieron posible que hace 16 años naciera esta empresa netamente Latacungueña. Nuestra planta productora está ubicada en el barrio San Rafael en la calle Bolivia en la provincia de Cotopaxi.

Importante es, recalcar que esta institución es originaria de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi, creada hace 16 años y que hasta la actualidad continúe manteniéndose entre las empresas líderes en excelente productividad.

Así con la gran demanda de nuestros productos innovamos para ofrecer a nuestros fieles clientes nuevos productos que gozan de excelente aceptabilidad en el mercado y nos sentimos orgullosos de esto, ya que es reconocida a nivel local y nacional; y próximamente sorprenderemos a nuestros cliente con nuevos productos.

La exigencia del mercado competitivo ha requerido que día a día vaya modificando y mejorando la elaboración de sus productos, por lo cual ha existido excelente acogida, aceptación y satisfacción por parte de sus clientes dentro y fuera de la provincia.

1.2.1 Visión

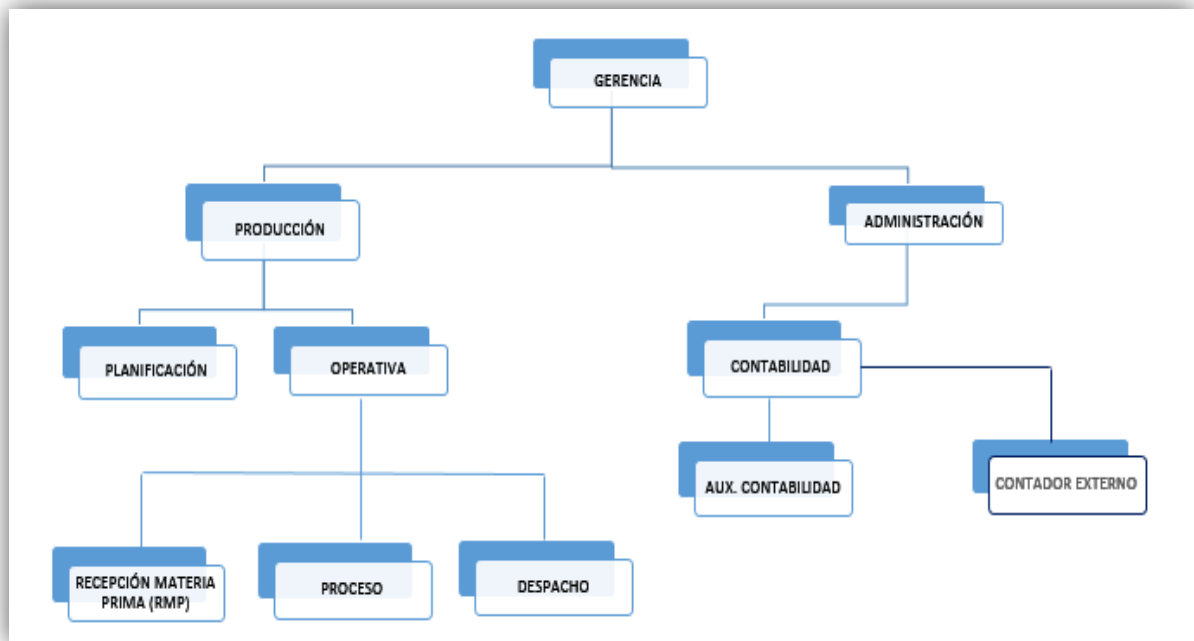
Consolidarnos en el mercado como una industria sólida siendo una empresa cárnica competitiva y creativa en embutidos de calidad, con tecnologías de punta, encaminada en la innovación de nuevos productos y distintas presentaciones para satisfacción de nuestros dilectos clientes teniendo su confianza y lealtad en nuestros productos.

1.2.2 Misión

Somos una empresa cárnica productora de embutidos que buscamos la satisfacción del cliente implementando tecnologías, maquinaria y equipos que garanticen la calidad e inocuidad de nuestros productos, al mismo tiempo recíprocos con la sociedad generando fuentes de empleo con valores y beneficios para nuestros trabajadores y administradores, ofreciendo un producto competitivo y de calidad.

1.2.3 Organigrama funcional

Gráfica No. 2 Organigrama funcional



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

1.2.4 Valores corporativos

- **Integridad**

Somos gente honesta, trabajadora que actúa con transparencia en la fabricación de nuestros productos, respetando las leyes y compromisos establecidos. Demostramos este valor de forma continua sin dar lugar a dudas.

- **Respeto**

Base fundamental de nuestra Organización; en Embutidos “Don Jorge” se abarca todas las esferas de la vida empezando por nosotros como personas, con nuestros compañeros, con el medio ambiente, por las leyes, las normas sociales. Brindamos respeto para merecer respeto.

- **Compromiso**

Nuestro compromiso va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante el prestigio de nuestra marca en la que han depositado su confianza nuestros selectos clientes.

Los valores institucionales aplicados en la empresa están basados siempre pensando en sus clientes como son: integridad, respeto y compromiso, lo cual los ha llevado a posicionarse dentro del mercado como los pioneros en la fabricación de productos cárnicos.

1.2.5 Introducción Riesgos Psicosociales

(Jiménez, 2014). Menciona que, “Al hablar de Riesgos Psicosociales en el trabajo se puede decir que son condiciones que influyen en la Salud de los trabajadores y que afectan su rendimiento laboral, también se puede decir que son aquellas características de la organización del trabajo y que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos además los factores de riesgo psicosocial inciden en el estrés laboral, tienen que ver con las demandas de la situación o con el contexto laboral, y características del individuo el estrés laboral”. (pág. 12).

Por lo anterior citado podemos decir que, riesgos psicosociales en el trabajo son aspectos que inciden directamente en el bienestar físico y psicológico del trabajador que pueden perturbar su ritmo de trabajo habitual, además el clima laboral que brinda la organización influye de manera directa sobre el empleado lo cual podría ocasionar la existencia de factores de riesgo psicosociales que interfieran en el desarrollo de las actividades laborales.

1.2.6 Definición de Riesgos Psicosociales

“De acuerdo a la OMS (1984) el Riesgo Psicosocial es la interacción entre el trabajador, medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización del trabajo por una parte; y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera y dentro del trabajo; que a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y rendimiento y la satisfacción del trabajador” Cito por (Chicaiza, 2011, pág. 24)

Por lo anterior podemos decir que la OMS define a los riesgos psicosociales como relación directa entre trabajador y organización, es decir, que si existe una inadecuada condición de trabajo que no cubra las necesidades y exigencias del trabajador para desarrollar su labor afectará sin lugar a duda su estado de salud.

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas situaciones que experimenta el hombre en todo lo relacionado con su entorno y con la sociedad que le rodea, por lo cual, no es considerado como un factor de riesgo, sino hasta cuando se transforma en algo nocivo para el bienestar de la persona o cuando perturban su desempeño laboral y con su entorno. (VILLALOBOS, G, 1999). Citado por (Rivadeneira, Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en la satisfacción laboral del personal de contact center de ventas de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP en Quito, 2014, pág. 10)

Del párrafo anterior podemos decir que los factores de riesgo psicosociales son acontecimientos que experimenta el ser humano en lo que concierne al medio que lo rodea, no considerándolo riesgo hasta que afecte de manera negativa al bienestar del individuo o interfiera en sus actividades laborales.

1.2.7 Tipos de Riesgos Psicosociales

Entre los distintos tipos de riesgos psicosociales ponemos a consideración los siguientes, ya que estos nos servirán como primicia de nuestra investigación:

A ser considerados como parte fundamental de la presente investigación, se han tomado en cuenta los siguientes.

1.2.7.1 Estrés laboral

Considerando al trabajo como una actividad humana, individual y colectiva, se requiere de los trabajadores una serie de contribuciones como: esfuerzo, tiempo, habilidades, destrezas, etc.

Catalogando al trabajo como un quehacer de todo individuo, ya sea por una sola persona o un grupo de personas, donde deben aportar con sus aptitudes como actitudes que permitan obtener el objetivo institucional de la organización a la que pertenezcan.

Y definido de la siguiente manera:

Esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido (Ruff y Korchin, 1967), como información que el sujeto interpreta como amenaza de peligro (Lipowsky, 1975), como frustración y amenaza que no puede reducirse (Bonner, 1967). Appley y Trumbull (1967) lo caracteriza como situaciones nuevas, intensas, rápidamente cambiantes e inesperadas. (Flores J. , Incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la gestión de servicio al cliente en la empresa pública: el caso de la Dirección de Migración y Extranjería del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración, ciudad Quito. , 2012, pág. 26). El estrés laboral es toda interpretación o manifestación de un peligro que acosa gravemente al trabajador, afectando directamente en su desempeño.

Esfuerzo que implica agotar energías por medio del esfuerzo físico, pudiendo el trabajador estar expuesto algún tipo riesgo, ocasionando situaciones que generen inestabilidad laboral y modificaciones en sus actividades laborales.

Hungentobler et al. (1992) conceptualizan el estrés laboral como un proceso en el que las fuentes individuales y ambientales del estrés (sobrecarga laboral, trabajo por turnos, etc...) se asocian con una variedad de consecuencias fisiológicas, psicológicas y conductuales. Estas respuestas a corto y largo plazo, están potencialmente moderadas por un número de

factores clave como el apoyo social, la personalidad, las características biofísicas y la predisposición genética citado por (Cano, 1995, pág. 116).

Según manifiestan los autores arriba mencionados que el estrés laboral son reacciones fisiológicas que el individuo experimenta producto del clima o ambiente laboral donde se desarrolla.

1.2.8 Consecuencias del estrés laboral

(Pérez, 2014, pág. 14). Menciona que Las consecuencias se las puede notar en el individuo de la siguiente manera:

Irritabilidad y mal humor: Se manifiesta mediante el pesimismo, ven todo lo de su alrededor con mala gana, tienen una negatividad proyectada a lo que aún no acontece, todo les molesta son agitados y molestos por cosas sencillas que no salen bien.

La irritabilidad y mal humor, hace referencia a la negatividad con que el individuo desarrolla sus actividades, pudiendo ser un antecedente para la existencia de un riesgo psicosocial.

(Pérez, 2014). Absentismo familiar: Es un síntoma que se da cuando el trabajo se ha apoderado de la persona dejando de lado su rol familiar, llevando problemas y trabajo a la casa, teniendo como consecuencia un hogar disfuncional donde los padres se centran más en el trabajo y ocupan sus horas familiares para seguir trabajando.

Trastornos del sueño: Debemos tomar en cuenta que el descanso debe ser de 6 a 8 horas diarias, pero cuando se empieza disminuir estas horas y a ocuparlas en resolver asuntos que quedaron pendientes en el día de trabajo es cuando se evidencia una alteración, influenciando así en el funcionamiento mental, físico y emocional del individuo.

Consumo de estimulantes: Este consumo se viene a dar por el decaimiento físico y mental que tiene la persona que está sujeta a trabajar más de lo normal, el consumo de estos estimulantes genera una sensación temporal de exaltación y de ánimo, insomnio y vigor, pero el abuso de consumo de estas sustancias genera ansiedad comportamientos agresivos e irritabilidad.

Automedicación: Consiste en el uso irracional de medicamentos que no han sido recetados por un especialista, el abuso de esto genera una dependencia en el cuerpo, por lo general toman pastillas antidepresivas y pastillas para dormir. (pág. 15)

El absentismo familiar, indica la poca madurez con que el trabajador puede manejar sus problemas familiares y laborales a su debido tiempo, provocando su mala actuación dentro de la organización y su hogar.

Los trastornos del sueño son consecuencia del inadecuado horario que el trabajador mantiene para descansar, designando parte de su horario de descanso para resolver otros asuntos provocando en su estado fisiológico cambios de comportamiento, fatiga mental y física que influye en su mal desempeño laboral.

Consumo de estimulantes, provoca en la persona cambios significativos en su comportamiento ya que obliga a su organismo a trabajar más de lo permitido que a la larga genera trastornos que lo afectarán severamente.

Automedicación, el trabajador se suministra medicamentos que calmen sus dolencias, pudiendo provocar dependencia para su organismo que a la larga ocasionará afecciones importantes en su salud.

(Torres, 2015). En su artículo del 16 de junio del 2015 denominado el síndrome del trabajador quemado manifiesta lo siguiente sobre el Burnout “estado de agotamiento y un sentimiento de falta de eficiencia que derivan en negligencia con los objetivos a cumplir por parte del trabajador” (Montero Jesús) (pág. 1).

Por lo anterior citado podemos decir que el Burnout es un estado de agotamiento donde el sujeto empieza a demostrar retardo o demora en sus actividades laborales, ocasionando incumplimiento y malestar en el desempeño laboral del trabajador.

Mientras tanto para (Fernández, 2016) en su artículo denominado Burnout: consumidos por el trabajo explica que “es un síndrome relacionado con una respuesta de estrés crónico o mantenido en el trabajo. Este síndrome va mucho más allá que el mero estrés laboral, ya que supone una disminución de la capacidad de la persona para poner en marcha estrategias de afrontamiento, lo que se relaciona con importantes repercusiones para el trabajador y para la empresa”. (pág. 1).

De la cita anterior podemos decir que el Burnout trasciende el simple hecho de producir una reacción biológica en el organismo, sino que reduce la capacidad del individuo para realizar su trabajo dentro de la organización.

Para (Forbes, 2011, pág. 1). El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es “un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo”

Por lo tanto podemos decir que es también llamado Síndrome de desgaste ocupacional producto de la presión a la que es sometida una persona en su lugar de trabajado originando problemas laborales como falta de compromiso y responsabilidad con su puesto laboral así como también con la organización.

Gil-Monte en 1991 como se citó en (Flores J. , 2012, pág. 30) "la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surgen especialmente en aquellos que se dedican a profesiones de servicio como consecuencia del contacto diario con su trabajo".

De lo anterior citado podemos decir que el Burnout es pérdida de interés en el trabajo, se da con mayor frecuencia en personas que desarrollan su trabajo en las áreas donde el trabajador posee contacto directo con sus clientes.

1.2.8.1 Consecuencias del Burnout

Reconocido como una experiencia de estrés individual afectada por relaciones sociales complejas y por el concepto que la persona tiene de sí mismo y de los demás, por tal razón ha sido objeto de estudio, pero también es importante resaltar que de acuerdo con las investigaciones el Burnout está relacionado con el trabajo y es específico de la situación. Sin embargo es importante reconocer la diferencia entre el estrés agudo y el Burnout, en el primero las respuestas de estrés se dan ante incidentes críticos específicos, mientras en el Burnout es una reacción a la constante acumulación de estresores laborales, donde se destacan los resultados psicológicos y sociales a tal exposición. Como se citó en (Carmona & Montoya, 2014, pág. 19)

Como se manifiesta en lo citado anteriormente podemos decir que el estrés provoca respuestas psíquicas y psicológicas en el individuo, además de cambios significativos dentro de la organización en la que labora.

Consecuencias para la organización: Las consecuencias más importantes del Burnout en las organizaciones repercuten sobre los objetivos y los resultados de estas, y entre ellas cabe citar la satisfacción laboral disminuida, el ausentismo laboral elevado, el bajo interés por las actividades laborales, el deterioro de la calidad de servicio de la organización, el aumento de los conflictos interpersonales con supervisores, compañeros y usuarios de la organización, el aumento de la rotación laboral no deseada y el aumento de accidentes laborales (Carmona & Montoya, 2014, pág. 23)

De lo anterior citado diremos que las consecuencias en la organización generan cambios en los objetivos planteados, así también, ocasionan un cambio en lo que concierne a la satisfacción en el trabajo, disminuyendo el interés del trabajador hacia sus actividades y aumentando los conflictos personales y laborales.

Consecuencias personales: Existe un acuerdo al considerar que aparecen implicados todos los sistemas del organismo. Golembiewski³⁵, en un estudio realizado en Canadá, señala entre otros: dolor de estómago, de cabeza, de espalda, tobillos hinchados y contracturas musculares. Parece que las correlaciones más intensas se dan entre agotamiento emocional y falta de salud y las menos intensas entre falta de salud y despersonalización. (Carmona & Montoya, 2014, pág. 24)

Las consecuencias personales que podrían generar el burnout están relacionados con modificaciones internas que afectan la salud del trabajador como problemas gástricos, cardíacos, musculares, cefaleas, etc.

1.2.8.2 El mobbing

(Jiménez, El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas, 2014, pág. 53). Los Términos Mobbing y Acoso Moral al Trabajador en ocasiones, pueden ser empleados como sinónimos, pero se puede encontrar opiniones que marcan la diferencia entre ambos conceptos. Prueba de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 24 de octubre de 2008, que considera que el mobbing u hostigamiento psicológico, se define como un maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo, con el objeto de aniquilarlo y eliminarlo de la misma. Por el contrario, por acoso moral en el trabajo se debe entender un comportamiento reiterado y

constante de violencia psíquica, ejercido por quien desde una posición jurídica dominante se considera amenazado en ella por la víctima de su agresión, cuya destrucción pretende con la finalidad de reforzar su posición de dominio.

Por lo anterior citado diremos que los términos mobbing y acoso moral al trabajador son sinónimos, ya que son considerados como maltrato que sufre el trabajador dentro de la organización ya sea por sus propios compañeros o por sus supervisores, dicho maltrato debe darse de manera reiterada ocasionando graves afecciones hacia la persona que recibe este tipo de agresiones.

Esa diferenciación proviene de la propia carencia de un concepto jurídico único y concreto. Sin entrar en una discusión de términos absurda que no llevaría a ninguna conclusión práctica, es conveniente equiparar los términos mobbing y acoso moral al trabajador, toda vez que, la dualidad conceptual, con acepciones diferentes, abre la posibilidad de que cada Juzgado o Tribunal pueda adoptar o inclinarse por una u otra definición de los actos que darían lugar al mobbing, con la nefasta consecuencia de atribuir soluciones diferentes a casos similares, ocasionando así la vulneración y puesta en peligro de uno de los principios y valores básicos de nuestro Estado de derecho como es la seguridad jurídica (Artículo 9.3 CE). (Jiménez, 2014, pág. 54)

De lo anterior citado diremos que el mobbing como el acoso moral nos llevan al mismo fin, conocer que ambas acepciones implican maltrato al trabajador y por ende mal estar en su puesto de trabajo ocasionando un cambio radical tanto en su comportamiento como en la actitud que adopte para desarrollar su trabajo.

El concepto es reciente, pero el fenómeno no, ya que el etólogo Konrad Lorenz observó el comportamiento de determinadas especies animales concluyendo que, en ciertos casos, los individuos más débiles del grupo se aliaban para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación se utilizó el verbo inglés to mob, que se define como “atacar con violencia”. En 1976 Carroll Brodsky publicó su libro El trabajador acosado, en donde por primera vez describe casos de mobbing, Brodsky presenta casos de accidentes laborales, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, entre otras. (Valle Herrera, 2011, págs. 19-20). Como se citó en (Jiménez, El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas, 2014, pág. 12)

Piñuel, I. y Zabala (2001). Como se citó en (Once, 2015).

El mobbing es “el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana. En general, consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas. (pág. 16).

Los autores de la anterior cita definen al mobbing como una constante ofensa que el trabajador recibe dentro de la organización por medio de actos o situaciones indebidas que afectan de manera directa a la integridad del empleado. Dicho maltrato podría darse de manera verbal y/o física provocando un desequilibrio en el estado emocional del trabajador que lo padece.

(Leyman, 1990). En su artículo manifiesta que es la “Situación en la que una persona ejecuta una violencia psicológica extrema hacia otra, puede ser sistemática y periódica durante un tiempo prolongado sobre uno o varios individuos en el lugar de trabajo con el propósito de destruir las redes de comunicación, reputación de la víctima o víctimas, alterando el ejercicio de sus labores y finalmente esa persona o personas acaban separándose de su lugar de trabajo. (pág. 1).

En la anterior cita se menciona, es un episodio agresivo donde una persona genera violencia hacia otra sin considerar el momento o el lugar con el único afán de provocar un desequilibrio en el normal desarrollo laboral del trabajador que ha sido víctima.

Aunque se considere que el acoso laboral o mobbing es un fenómeno tan antiguo como la humanidad, se ha enfatizado que está relacionado con la estabilidad en el empleo y que sólo se desarrolla en países con un alto sistema de protección del trabajador. Este fenómeno no se entiende en ámbitos laborales subdesarrollados donde se despiden y sancionan a los

trabajadores libremente porque carecen de derechos (UGT, 2003). Como se citó en (Villalba, 2014, pág. 29)

En la anterior cita considera que el mobbing es un acontecimiento que ha existido desde hace muchos años atrás, solo que en la actualidad se ha considerado y relacionado dentro del desempeño laboral de los trabajadores, fenómeno que se ha identificado mayoritariamente en las empresas donde el trabajador no es catalogado como un objeto que forma parte de la organización sino como el eje principal para alcanzar los objetivos institucionales.

1.2.8.2.1 Consecuencias del mobbing

(Mansilla, 2016, pág. 1). El mobbing o acoso laboral se manifiestan especialmente en los siguientes apartados del trabajador.

Consecuencias físicas: Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.).

Consecuencias psíquicas: Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sin plan ni intentos de suicidio, sentimientos de impotencia e indefensión, miedos al lugar de trabajo, a coger el teléfono, a enfrentarse con su jefe, miedo a volver a trabajar y a no ser capaz de desempeñar su trabajo adecuadamente, miedo a salir a la calle, expectativas negativas sobre su futuro, atención selectiva hacia todo aquello relacionado con el fracaso, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de mobbing (García y Rolsma, 2003; Fornés, 2002). En la víctima se dan cambios de personalidad con predominio de rasgos obsesivos (actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad con respecto a las injusticias), rasgos depresivos (sentimientos de indefensión, anhedonia, indefensión aprendida) (Gómez, Burgos y Martín, 2003) y alteración del deseo sexual (hipo actividad sexual, etc.).

Consecuencias sociales: Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento (INSHT, 2001); así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno (Gómez, Burgos y Martín, 2003). Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar

explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas.

Consecuencias laborales: Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al mobbing se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa. Con ello consigue presentar una imagen negativa de la víctima, lo que contribuye a disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral. (pág. 1).

Las consecuencias físicas que acarrearán la presencia del mobbing, tienen mucho que ver con lesiones fisiológicas en el organismo de la persona que está siendo víctima de este problema, como pueden ser dolores musculares, afecciones respiratorias, cardíacas, abdominales, etc.

Mientras tanto las consecuencias psíquicas que se presentan son: ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos de conducta, disminución en su actividad laboral, falta de atención, lo que ocasiona sin duda problema en el trabajador tanto en su lugar de trabajo como en su vida familiar.

Las consecuencias sociales, se presentan a través de aislamientos en reuniones de trabajo, en reuniones sociales y familiares, la víctima de mobbing siente la necesidad de estar solo ya que cualquier actividad que realice cree que la está haciendo mal perdiendo la confianza en sí mismo así como en sus capacidades.

Así también, las consecuencias laborales desempeñan un papel fundamental dentro de las consecuencias del mobbing ya que el trabajador disminuye su rendimiento en la empresa, no cumple con las metas plantadas, busca ser separado de la organización ya que se considera incapaz de desarrollar su trabajo de manera efectiva.

1.2.8.3 El acoso sexual en el trabajo

(Urien, 2012). El acoso sexual, más fácil de probar, manifiesta que La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Se presenta en dos formas: la primera, llamada *quid pro quo*, consiste en condicionar a la víctima prometiendo o dando un beneficio laboral, como un aumento de sueldo, una promoción o

incluso la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual. La otra radica en crear un ambiente laboral hostil. (pág. 1-2).

De lo anterior citado se podemos decir que el acoso sexual como un comportamiento desagradable para la persona que lo padece, a través de engaños y ofrecimientos como aumento de sueldo, estabilidad laboral, ascensos, afectando a la integridad de la persona que lo sufre.

La Comunidad Europea en 1991 manifestó que el acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable por:

- Ser indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- Porque la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte del empresario o trabajadores se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación en el mismo, el salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.
- Por crear un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma

El acoso en el trabajo provoca en la persona o empleado desarrollar una actitud negativa o de rechazo ya sea por parte del empresario al trabajador o viceversa, pudiendo existir obstáculos al momento de recibir algún reconocimiento o recompensa, creando un ambiente hostil e incómodo para ambas partes.

1.2.8.3.1 Consecuencias del acoso sexual

Según (EDEX, 2008) Estas consecuencias son de todo tipo.

Las primeras pueden presentarse en estados de hipervigilancia, ansiedad generalizada, poca tolerancia a diferentes estímulos, sensaciones de molestia y sensaciones perturbadoras en los ciclos del sueño.

Otro tipo de consecuencias que ya son un poco más delicadas se dan cuando la autoestima se ve lesionada, no se piensa que es igual de agradable, de inteligente, de eficiente o capaz como se era antes de ocurrido el acoso sexual laboral

Luego vienen las consecuencias más profundas que ocurren cuando la víctima pierde la capacidad de sentirse hábil, de desarrollar cosas en el mundo laboral, pierde la confianza en sí mismo.

Las consecuencias más graves se dan cuando las implicaciones psicológicas del acoso sexual tienen que ver con los miedos y las fobias que se instauran. La víctima termina en situaciones en las que siente que está siendo perseguido o empieza a tener la sensación de psicosis, es decir, un desconocimiento de la realidad que puede terminar en un cuadro depresivo. (pág. 1- 2).

Por lo anterior citado hemos de manifestar lo siguiente, las consecuencias más impactantes, que la víctima pierde la capacidad de sentirse útil tanto en el campo laboral así como familiar, desarrolla cualquier fobia lo que puede desencadenar en delirios de sentirse perseguido, inseguro, pudiendo desembocar en un estado de depresión o ansiedad.

1.2.8.3.2 La violencia física en el trabajo

(González, 2006). La violencia física es la que se ejerce mediante la fuerza física en forma de golpes, empujones, patadas y lesiones provocadas con diversos objetos o armas. Puede ser cotidiana o cíclica, en la que se combinan momentos de violencia física con periodos de tranquilidad.

La violencia física es aquella que genera lesiones físicas en una persona, a través de golpes con objetos, pudiendo convertirse como un aspecto cotidiano al que la víctima es sometida.

En ocasiones suele terminar en suicidio u homicidio. La detección es fácil en lesiones físicas graves: fracturas de huesos, cortes, pinchazos, hemorragias, lesiones internas, quemaduras, envenenamiento, hematomas, asfixia o Confederación de STEs-Intersindical La violencia en el trabajo ahogamientos. Sin embargo no tanto en lesiones físicas leves o las que no requieren atención médica y no ponen en peligro la salud. (pág. 37-38).

Existen situaciones en que los persistentes actos de violencia a los cuales es sometida la víctima pueden desencadenar en suicidios, por ello es importante realizar un análisis del puesto de trabajado así como del clima laboral donde están desempeñando sus actividades cada uno de los trabajadores que forman parte de la organización.

(Velázquez, 2014) .La violencia física en el trabajo puede producirse entre los propios sujetos que conforman el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. Puede tratarse de la violencia ejercida desde arriba por los directivos hacia los trabajadores que dependen de ellos, un suceso que no es muy frecuente en nuestros centros de trabajo pero que sí ocurre con algo más de frecuencia en otros países con otras pautas culturales. También puede ocurrir de manera inversa y que sean los propios trabajadores los que ocasionen violencia física al empresario o incluso que las agresiones puedan darse entre los propios trabajadores. (pág. 2).

La violencia física en el trabajo generalmente se presenta entre los compañeros del área laboral, y en ocasiones también puede existir violencia laboral de un directivo hacia si subordinado pudiendo darse también en ocasiones esporádicas que los empleados generen este tipo de violencia hacia los directivos de la institución donde trabajan.

1.2.8.4 Condiciones del Lugar de Trabajo

(Rivadeneira, 2014). Las condiciones de trabajo según el enfoque tradicional radican netamente en las condiciones estipuladas en los contratos de trabajo y el lugar donde se lleva a cabo la labor, estas condiciones pueden ser deficientes o muy favorables para el bienestar de los colaboradores pero en muchos casos solamente se da prioridad al mejoramiento de condiciones físicas o de remuneración y no se toman en cuenta las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Actualmente se debe definir que las condiciones de trabajo están constituidas por un conjunto de variables como lo son la duración de contratos, salario, descansos, beneficios, jornada de trabajo y la Seguridad e Higiene en el trabajo. Rodellar (1988) afirma que: “En definitiva, cuando nos estamos refiriendo a la seguridad e higiene o condiciones de higiene como condición de trabajo. En ningún caso será correcto referirnos escuetamente a condiciones de trabajo, en el contexto que nos ocupa”. (p160). Por lo tanto debemos

considerar e incluir para el mejoramiento en general del ambiente de trabajo a todos los mencionados anteriormente y preocuparnos también de la Seguridad e Higiene pues su influencia en la percepción y bienestar de los colaboradores es trascendental y fundamental, es decir no puede aislarse o simplemente no ser tomada en cuenta la Seguridad e Higiene en las organizaciones actuales. (pág. 17- 18).

Las condiciones del lugar de trabajo tradicional se basan simplemente a lo estipulado en el contrato laboral, donde se provee al trabajador de los implementos y accesorios básicos para que cumpla las funciones para las que fue contratado, existiendo ocasiones en las que si se modifican o mejoran sus lugares de trabajo serán por reemplazar los instrumentos han cumplido su vida útil e impiden el desempeño de sus labores.

Por lo citado anteriormente podemos referirnos a que las condiciones de trabajo se debe considerar solo los implementos y/o instrumentos de trabajo que serán usados para desarrollar sus actividades, ya que en la actualidad el estado exige proporcionar al trabajador un clima laboral óptimo donde el trabajador esté exento de cualquier tipo de riesgo y siempre de salvaguarde su integridad en todos los aspectos.

1.2.8.5 Carga en el Trabajo

(Ortiz, 2010). “Características físicas o mentales propias del trabajo, concretamente referidas a la cantidad exigida al trabajador, que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos tanto de accidente de trabajo como de enfermedades profesionales”. (pág. 20).

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

La carga en el trabajo son aspectos cognitivos que adquiere netamente el trabajador por la presión que ejerce la responsabilidad de cumplir con sus funciones ocasionando por lo general accidente o enfermedades ocupacionales.

(CROEM, 2013). Tradicionalmente, este “esfuerzo” se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular. Pero hoy se sabe que cada día son más las actividades pesadas encomendadas a las máquinas, y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la

complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes, etc. (pág. 12).

El esfuerzo está ligado con la actividad muscular que el trabajador ejerce para realizar su actividad que en ocasiones genera lesiones o complicaciones musculares que en lo posterior pudiera convertirse en afección a su salud.

1.2.8.6 Clima Laboral Introducción

(Cueva, 2011). El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella.

El clima es la “atmosfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización. (pág. 1).

El clima laboral es un aspecto que no puede ser visto pero tiene existencia ya que puede reflejarse en el estado emocional de los trabajadores de una empresa, provocando bienestar o rechazo ante las responsabilidades asignadas a los empleados.

1.2.8.7 Definición de Clima Laboral

(Escat, 2011). En su artículo manifiesta “Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características” (pág. 1).

El clima laboral es un conjunto de aspectos que abarca dentro de una organización que garantiza la satisfacción laboral del trabajador, dicho clima debe poseer normas, reglamentos, ordenanzas que permitan conservar la salud y bienestar de cada uno de los trabajadores.

Los primeros en precisar el concepto de clima organizacional fueron Tagiuri y Litwin (1968), quienes lo definen como una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que: (a) es percibida o experimentada por los miembros de una organización, (b) influye en sus comportamientos y (c) tiene una duración relativa. (Escat, 2011, pág. 1)

Jonhson (1972), Payne (1974) y Dressel (1976), señalan que el clima de una organización surte efectos sobre la conducta de sus integrantes y afecta las actividades puesto que se compone de un conjunto de variables que comprenden: las normas, valores, estructuras organizacional, valores grupales y otros. Para Payne, además, puede ser medido operacionalmente con métodos observables objetivos, a través de las percepciones de los miembros del sistema. Como se citó en (Escat, 2011)

El clima laboral varía dependiendo de las políticas institucionales que adopte cada organización, como valores, principios, estrategias las cuales permitan mayor interacción de sus trabajadores.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weik (1970), en una revisión y síntesis de varios estudios sobre el clima, identificaron cuatro categorías generales de la situación organizacional que son: (a) las propiedades estructurales, (b) las características ambientales, (c) el clima organizacional y (d) las características formales de los roles. Ellos describen el clima organizacional como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que se pueden deducir de la manera en que la organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente. Identificaron las siguientes dimensiones del clima organizacional: autonomía individual, grado de estructura impuesta sobre el cargo, sistema de recompensa, consideración, calor y apoyo. Como se citó en (Dorta, 2013, pág. 1)

Por lo citado anteriormente podemos decir que en un análisis realizado se han establecido categorías que definen al clima laboral como: estructura de la institución, ambiente organizacional, funciones de cada uno de los empleados. Por ello manifiestan que el clima laboral es el conjunto de aspectos que posee cada empresa y la manera que los empleados interactúan con ellos, tratando siempre de mantener la autonomía de los empleados al momento de realizar su trabajo.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Caligiore y Díaz, 2003:645) Como se citó en (Quintero , Africano, & Faría, 2008, pág. 35)

El clima organizacional es un aspecto multidisciplinario donde interactúan elementos organizacionales como: tamaño, métodos de comunicación, formas de liderazgo, donde cada uno de estos elementos se relacionan buscando obtener un ambiente adecuado e idóneo para sus trabajadores.

Mientras que para (Peralta, 2002, pág. 1). Manifiesta “Es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la organización e incluso la relación con proveedores y clientes. Puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Se refiere a la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos tienen de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”.

El clima laboral es una atmósfera donde cada trabajador cumple con sus actividades, mucho influye el trato de sus directivos así como la relación con sus compañeros para establecer si el ambiente laboral es bueno o no.

(García, 2009). Manifiesta "es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo". (pág. 1).

Por lo anterior citado decimos que el clima laboral es un ambiente propio de la organización y depende de la percepción que el trabajador posee cuando inicia su trabajo, así también de la interacción social que mantenga con sus compañeros de trabajo, aspectos que determinaran la satisfacción, bienestar y eficacia para trabajar dentro de la organización.

1.2.8.8 Importancia del Clima Laboral

(TECOLOCO, 2011). Mantener un buen clima laboral es tan importante como la ejecución de las metas de la compañía, pues si no se cuenta con un buen ambiente las personas no laborarán al 100% sus capacidades. Para esto, es indispensable que los directivos de recursos humanos comprendan que en primer lugar su empresa está conformada por personas y, por ende, es entre ellos que tienen que mantener una buena relación para contar con un equipo de trabajo que persigue el mismo fin y no con un simple grupo de personas que laboran en el mismo lugar. Cada persona constituye un mundo diferente con distintos objetivos y es tarea de recursos humanos establecer un buen clima y que las metas organizacionales se conviertan en denominador común de todos los “mundos personales” con los que cuentan. (pág.1).

Establecer un adecuado clima laboral es igual de importante como conseguir los objetivos organizacionales planteados, ya que si se obtienen las metas planteadas por la institución el clima laboral será eficiente y el desempeño del trabajador será notable debido a que existirá una armonía entre organización y empleado.

(Group, 2014). Manifiesta, dada la gran importancia del clima laboral, cada vez son más las empresas y gerentes que se conciencian sobre los efectos perniciosos que puede tener para la organización no preocuparse por este factor. De hecho, tenemos cada vez más y más ejemplos de lo beneficioso que puede ser para las compañías invertir esfuerzos en crear un clima laboral favorable para sus trabajadores, adoptando medidas de muy diverso tipo que pueden ir desde mejorar la zona de trabajo a promover el desarrollo profesional de los trabajadores facilitándoles el acceso a la formación. El objetivo es simple de definir pero, en la mayoría de las ocasiones, difícil de conseguir: conquistar al mercado interno (los trabajadores) y prepararlos para enfrentarse a la competencia. (pág. 1).

Por lo anterior citado podemos decir que la gran importancia que resulta invertir en desarrollar un adecuado ambiente laboral para cada uno de los empleados de una organización, sabiendo que esta inversión a futuro proporcionará sus réditos con empleados completamente satisfechos al desarrollar sus actividades laborales.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados (Hernández E. , 2014, pág. 1)

Se considera que el clima laboral hoy en día es uno de los aspectos más importantes que cada organización requiere implementar con el fin de brindar un completo bienestar a sus trabajadores.

Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros (Hernández E. , 2014, pág. 1)

Se pretende conseguir que cada uno de los trabajadores esté comprometidos completamente con la organización a través de la interacción social y la motivación al trabajo.

Desde hace un tiempo los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral a lo interno de las empresas, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos (Hernández E. , 2014, pág. 1)

La implementación de un clima laboral adecuado es el anhelo que muchas empresas pero a veces se ven imposibilitadas de conseguirlo ya que la inadecuada forma de comunicación es un factor que impide la participación activa de sus trabajadores.

Lo que poco ayuda en una buena convivencia son las conductas arrogantes de los superiores y los ataques constantes a los empleados, así como la falta de reconocimientos e incentivos por el trabajo bien hecho. Para un trabajador, es importante que, si ha realizado bien su labor, se le felicite; y si lo ha hecho mal, se le corrija y se le indique cómo mejorar (Hernández E. , 2014, pág. 1)

El cambio de actitud de los directivos de la empresa hacia la forma de tratar a sus empleados sería un logro importante, ya que se conseguiría una buena comunicación aspecto importante para implementar un clima laboral adecuado.

Otro elemento que suele alterar el ambiente y provocar conflictos internos es la falta de equidad entre los trabajadores que desempeñan una labor similar, en especial en lo que se refiere a sueldos y beneficios (Hernández E. , 2014, pág. 1)

Un elemento importante a ser considerado es también la equidad de trato y reconocimiento entre los empleados que desempeñan las mismas funciones cuando se obtiene el objetivo planteado y no son reconocidos de igual forma por el trabajo realizado.

Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial ((Hernández E. , 2014, pág. 1)

La implementación de un clima laboral adecuado impedirá que los trabajadores pretendan buscar otras fuentes de trabajo, ya que la falta de remuneración, la mala comunicación, el escaso reconocimiento a su labor serán factores que incidan en su decisión de mantenerse o no en la organización.

Entre los principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes, es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina (Hernández E. , 2014, pág. 1)

Los riesgos que intervengan para la existencia de un mal clima laboral sin duda serán la inestabilidad laboral, donde el empleado sienta que el aporte que realiza diariamente no es el suficiente para mantenerse en su puesto de trabajo.

Hay que tener en cuenta que cada día surgen nuevas empresas y el medio es más competitivo, por lo que el tener un excelente clima laboral es de suma importancia para

tener una empresa de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así, ofrezcan excelentes resultados para su empresa y para el consumidor (Hernández E. , 2014, pág. 1)

Actualizarse con estrategias que permitan mejorar esporádicamente el clima laboral hará que los empleados y directivos de la organización se sientan más comprometidos y responsables de desarrollar su trabajo de manera efectiva.

Hablar de mejoras en el clima laboral no es un tema fácil, es una tarea en la que deben participar todos los trabajadores. (Hernández E. , 2014, pág. 1)

Establecer un adecuado clima laboral es tarea y responsabilidad de todos los integrantes que conforman la organización como directivos y empleados teniendo claro que los objetivos institucionales beneficiarán a todos.

(Páramo, 2004, pág. 13) . Manifiesta, en una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforma a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

El clima laboral manifiesta los valores, actitudes y aptitudes que cada uno de sus empleados adopta al momento de desempeñar su trabajo, es decir, si adoptan una actitud negativa sin lugar a duda el clima laboral se tornará denso e inestable provocando falta de compromiso al momento de realizar su trabajo.

1. Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
2. Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
3. Seguir el desarrollo de su organización y proveer los problemas que pueden surgir.

El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El administrador o el asesor especialista

deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear mejor sus intervenciones (Páramo, 2004, pág. 15)

El clima laboral es la carta de presentación que brinda la organización a cada uno de sus empleados e incluso a personas externas que por algún motivo visitan la institución, por ello el profesional en manejo de personal debe buscar estrategias y mecanismos que permitan optimizar constantemente el ambiente laboral.

1.2.8.9 Tipos de Clima Laboral

(Páramo, 2004). Los expertos consideran que, con gran frecuencia, en la mayoría de las organizaciones prevalece alguno de estas cuatro clases de ambientes laborales:

1.2.8.9.1 Autoritario

Se da en las empresas en las que la dirección no confía en sus empleados, por lo que se establece un sistema organizativo en la que la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, sin contar con los trabajadores. Las interacciones entre superiores y los subordinados son escasas y la comunicación muy deficiente.

Clima laboral autoritario por lo general los directivos son los que toman la decisión de cómo el empleado debe desarrollar su trabajo no dejándole alternativas que le permitan desarrollar su iniciativa, haciendo del trabajador un elemento más que debe limitarse a cumplir con sus actividades.

1.2.8.9.2 Paternalista

Existe una cierta confianza y cordialidad entre los distintos estamentos de la empresa, pero falta una verdadera comunicación entre la dirección, las líneas jerárquicas intermedias y los empleados. (pág. 15).

Se mantiene una adecuada comunicación entre los diversos estamentos que conforman la organización, sin embargo se necesita establecer un mejor vínculo entre las áreas que conforman la organización.

(Páramo, 2004). En este tipo de organizaciones priman las estructuras muy rígidas, las posibilidades de promoción son escasas y los empleados, por lo general, no se sienten suficientemente identificados con la filosofía, misión y objetivos de su propia empresa.

Este tipo de organizaciones tienen muy bien definidos los roles y funciones que cada empleado cumple, por lo que es mínima las posibilidades de ascensos en los puestos de trabajo.

1.2.8.9.3 Consultivo

Es cuando la dirección tiene bastante confianza en sus empleados. Por este motivo, aunque las decisiones importantes se toman en la parte alta de la estructura jerárquica, los empleados tienen también un cierto nivel de autonomía en algunas cuestiones. Existe un nivel de comunicación aceptable en todos los ámbitos y prevalecen las actitudes dinámicas y la proactividad.

Este tipo de organizaciones busca involucrar de manera activa a sus empleados desde el personal que labora en planta hasta el directivo donde cada uno aporta con ideas y opiniones para mejorar el clima laboral, aunque realmente las decisiones finales sean tomadas solo por sus directivos.

1.2.8.9.4 Participativo

Es el sistema ideal que todas las organizaciones deberían tomar como modelo porque existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La mayor parte de decisiones se toman en consenso, la comunicación está muy presente y los empleados se sienten identificados con la empresa, muy motivados y convencidos de que se encuentran en un lugar ideal para progresar personal y profesionalmente. (pág.16).

Es el tipo de clima laboral que toda organización desearía implementar, ya que las decisiones son tomadas en base a un consenso donde los empleados son considerados eje fundamental para la implementación de mejoras en la organización.

(Luciano, 2009). Menciona que para que un trabajador rinda, para que alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta únicamente con que se la

proporcione la formación y las herramientas necesarias. Hace falta también que esté cómodo en su trabajo y en el entorno, que se sienta valorado y, sobre todo, que las relaciones con su compañeros y jefes sean cordiales y basadas en la confianza mutua. (pág. 1-2).

Un empleado que sea eficiente con su trabajo no solo basta con dotarle de herramientas e implementos para que desempeñe su trabajo, sino que, es muy importante hacerle sentir parte activa y esencial de la empresa, ya que de esta manera se generará un clima laboral óptimo donde se tenga la plena confianza que el trabajo realizado dará réditos a la empresa.

1.2.8.9.5 Dimensiones que influyen en el Clima Laboral.

(Cueva, 2011). Manifiesta lo siguiente, las dimensiones del clima organizacional son las características medibles en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Las dimensiones del clima laboral son aspectos que pueden ser medibles en la organización ya que son reflejados en el comportamiento de cada uno de sus empleados.

1. La Estructura organizacional; que determina las relaciones dentro de la empresa.
2. La Responsabilidad; de la empresa hacia los trabajadores y viceversa.
3. La Retribuciones y recompensas; donde los directivos apoyan, estimulan y dan participación a sus trabajadores, así mismo brindan equidad en la remuneración y beneficios.
4. El Desafío; que propone el puesto de trabajo.
5. Los Estándares; a los que se quiere llegar en la empresa.
6. Las Relaciones interpersonales; grado en que los trabajadores se ayudan entre sí.
7. Los Conflictos; que se generan y cómo se manejan.
8. La Disponibilidad de recursos; técnicos, materiales, humanos, con los que cuenta e personal para la realización de su trabajo.
9. La Estabilidad; grado en que los trabajadores ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia.
10. La Identidad de la empresa; cómo se construye y cómo es percibida por el personal.

Recordemos que años atrás el personal de una empresa era sólo considerado como una materia más de producción, hoy en día es un individuo productor de valor agregado para la empresa, que genera un capital social en la sociedad. (pág. 1).

Antiguamente los trabajadores de una empresa eran considerados como simples máquinas que solo debían cumplir con los objetivos de producción, en la actualidad es considerado el eje esencial de las organizaciones ya que un adecuado clima laboral hará que sus capacidades y estrategias laborales se desarrollen eficientemente además de mantener su nivel emocional equilibrado, lo cual permitirá adoptar un clima laboral idóneo donde los trabajadores desempeñen sus actividades laborales en óptimas condiciones sin que afecte su completo bienestar y por ende desmejore significativamente su desempeño, pudiendo ser motivo principal la existencia de riesgos laborales en el puesto de trabajo lo que impida el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización y afecte de manera considerable la productividad.

CAPITULO II MARCO METODOLÓGICO

2.1 Paradigma o enfoque epistemológico

La investigación que se realizó tiene un enfoque de carácter cuantitativo y correlacional, es decir, que los datos que se obtengan serán sometidos a un análisis a través de un sistema estadístico que demostrará la relación entre las variables establecidas.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Manifiestan que se ha de utilizar un enfoque Cuantitativo porque consiste “En utilizar la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”. (pág. 5)

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)“La investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”. (pág. 121).

2.2 Alcance de la investigación

Tabla No. 1 Tipo y alcance de la Investigación

Enfoque cuantitativo		
ALCANCE	CARACTERÍSTICAS	VALOR APORTADO
<p>Correlacionales</p> <p>Es un método NO EXPERIMENTAL</p> <p>Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.</p> <p>Puede haber correlación falsa o espuria (ejemplo: a mayor estatura, mayor inteligencia) (Hernández et al, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular • Puede analizarse solamente la relación entre dos variables, pero generalmente hay más de tres o cuatro • Evalúan el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas y después se cuantifica y analiza la vinculación • La correlación puede ser positiva o negativa (Hernández et al, 2010) 	<ul style="list-style-type: none"> • Su utilidad principal es conocer cómo se comporta un concepto o variable a partir de otras vinculadas. • Aporta cierta información explicativa parcial del comportamiento de las variables. (Hernández et al, 2010)

Fuente: Martínez, E. (2013).

2.3 Determinación de variables

Variable independiente.- Varía y es la causa de otra variable, llamada dependiente, puede ser manipulada o seleccionada, continuas categóricas.

Dicho de esta manera nuestra variable independiente serán FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Variable dependiente.- Varía y es la consecuencia de otra variable, llamada independiente, puede ser continua o categórica.

Para nuestro estudio la variable dependiente será CLIMA LABORAL

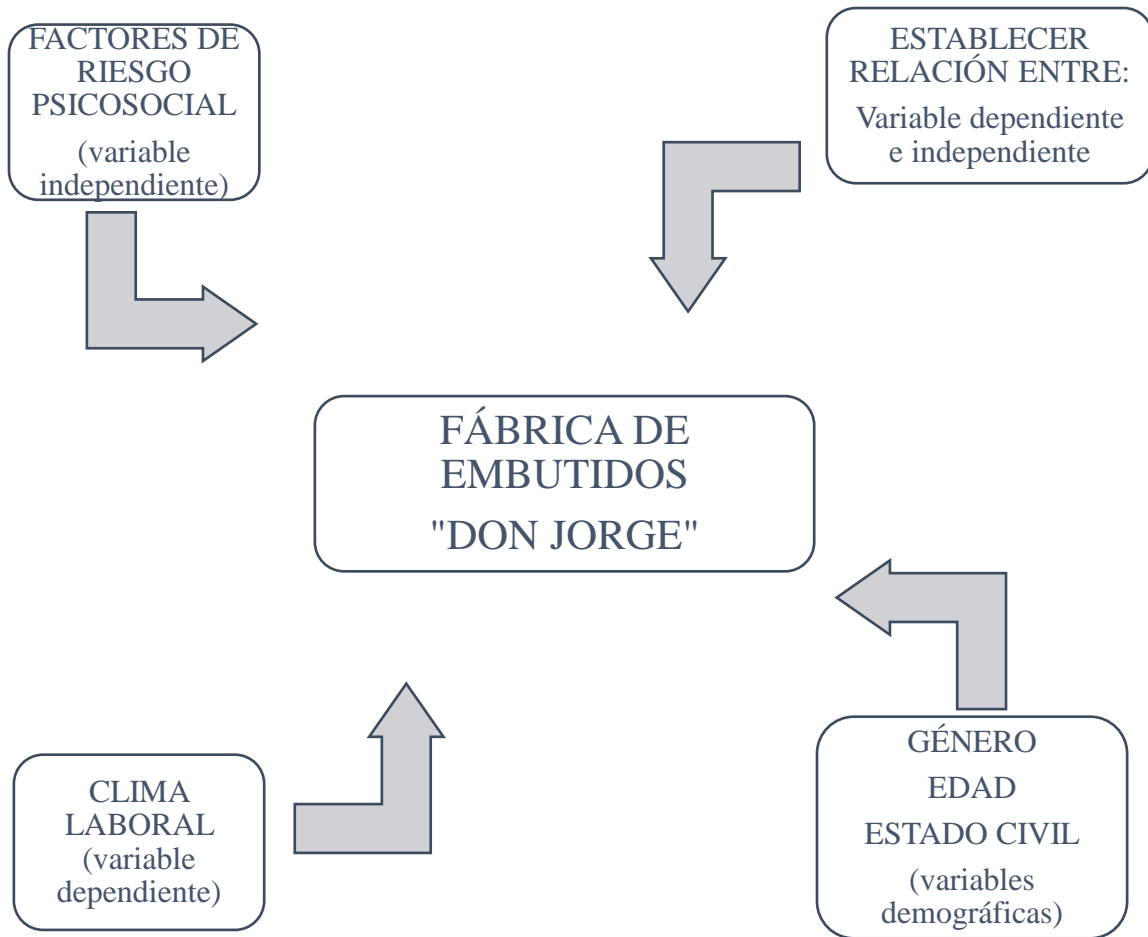
2.4 Operacionalización de variables

Tabla No. 2 Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE	Factores de Riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de lugar de trabajo • Carga de trabajo • Contenidos y características de la tarea • Exigencias laborales • Papel laboral y desarrollo de la carrera • Interacción social y aspectos organizacionales • Remuneración del rendimiento 	Lo componen 46 preguntas, con varias alternativas de respuesta y tienen un valor numérico	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo 2014 (adaptada) Acoso Psicológico (Iván Pando)
DEPENDIENTE	Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	El método se basa en una serie de 50 preguntas, cuyas posibles respuestas tienen un valor numérico	Ninguna o nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)	Escala de Clima Laboral CL- SPC

Fuente: Elaborado por el autor
Responsable: Barreros, P. 2016

Gráfica No. 3 Esquema conceptual



Fuente: Elaborado por el autor
Responsable: Barreros, P. 2016

2.5 Métodos y técnicas de investigación

En la actualidad dentro de la investigación científica hay una gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada exploración.

Según Muñoz Giraldo et al. (2001). Citado por (Bernal, 2006, pág. 192). Nos da a conocer lo siguiente “la investigación cuantitativa utiliza generalmente los siguientes instrumentos y técnicas para la recolección de información”

- Encuestas
- Entrevistas
- Observación sistemática
- Escalas de actitudes
- Análisis de contenido
- Test estandarizado y no estandarizado
- Grupos focales y grupos de discusión
- Pruebas de rendimiento
- Inventarios
- Fichas de cotejo
- Experimentos
- Técnicas proyectivas pruebas estadísticas

2.6 Población y muestra

2.6.1 Población

(Andrade, 2011). Menciona lo siguiente, “La población es el conjunto de sujetos u objetos para y en los que se va a producir la investigación. Son todos los sujetos que están en un curso, en una ciudad, en una escuela, en una institución, o en varios cursos, ciudades, escuelas, instituciones, etc., que van a constituir el objeto a quien se pretende solucionar el problema”. (p 57).

La población de la fábrica de embutidos “Don Jorge” ubicada en la ciudad de Latacunga.

Para realizar la investigación se encuentra conformada de la siguiente manera:

PERSONAL	NÚMERO
ADMINISTRATIVOS	2
OPERARIOS	11
SERVICIOS VARIOS	1

2.7 Validez y confiabilidad de los instrumentos

2.7.1 La Validez

Ibídem citado por (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010). Menciona. “Un instrumento de recolección es válido cuando mide de alguna manera demostrable aquello que trata de medir, libre de distorsiones sistemáticas”. (pág. 123).

2.7.2 La confiabilidad

También Ibídem citado por (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010). Manifiesta lo siguiente. “Una medición es confiable o segura cuando aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, proporciona resultados iguales o parecidos”. (pág. 124).

2.7.3 Validez de contenido

Se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir, responde a la pregunta cuán representativo es el comportamiento elegido como muestra del universo que intenta representar.

“La repercusión de los factores de riesgo psicosociales en términos de pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida es sin duda enorme, aunque difícil de estimar de manera fiable” (Sauter, Murphy, Hunrell, & Levi, 2000, pág. 34).

Factores Psicosociales comprenden todos aquellos aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.), el entorno existente fuera de la organización (Ej. Exigencia domestica) y aspectos del individuo (Ej. Personalidad, actitudes) que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo. En este sentido las situaciones que se dan en cualquier "sistema de trabajo", entendido éste como un conjunto de eficacia y elementos y variables interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común, interactuando e influyéndose mutuamente, abarcan los siguientes elementos: a) La persona; b) El trabajo a realizar. c) Los resultados esperados en términos de calidad y cantidad. d) Los efectos sobre las personas tanto positivos como negativos y en términos de salud física, accidentabilidad. e) Las adaptaciones a los efectos y a resultados ocurridos.

Los factores de **riesgo psicosocial** son una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo. El estudio de los factores de riesgo psicosocial ocupacional ha cobrado gran auge dada sus implicaciones en la salud de los trabajadores y en el desempeño laboral. Por esta razón, varios investigadores han postulado diversas teorías que buscan describir de manera objetiva éste fenómeno.

(Llaneza, 2008)“La falta de ajuste entre las personas y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos. A nivel psicológico, pueden suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio. A nivel fisiológico, pueden implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; Y a nivel comportamental pueden implicar incrementos en la conducta vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas o mayor número de visitas al médico. Por el contrario un buen ajuste tendrá resultados positivos en relación al bienestar y de desarrollo personal”. (pág. 452).

De esta teoría se identifican tres factores importantes en la generación de factores de riesgo psicosocial ocupacional:

1) Los recursos con los que cuentan las personas para hacerles frente a las demandas del medio.

2) La percepción de las demandas por parte del sujeto,

3) Las demandas en sí misma. Estos elementos constituyen factores indispensables para comprender la dinámica de factor de riesgo psicosocial ocupacional. En este aspecto es necesario enfatizar que el factor de riesgo psicosocial como tal es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada persona, es el motor adaptativo para responder a las exigencias del entorno cuando estas se perciben con continuidad en el tiempo y su intensidad y duración exceden el umbral de tolerancia de la persona, comienzan a ser dañinas para el estado de salud y calidad de vida del sujeto. Niveles muy bajos de factor de riesgo psicosocial están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, suscitando muchas consideraciones tales como las que se refieren al trabajador individual como a las condiciones del ambiente de trabajo.

CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Datos demográficos

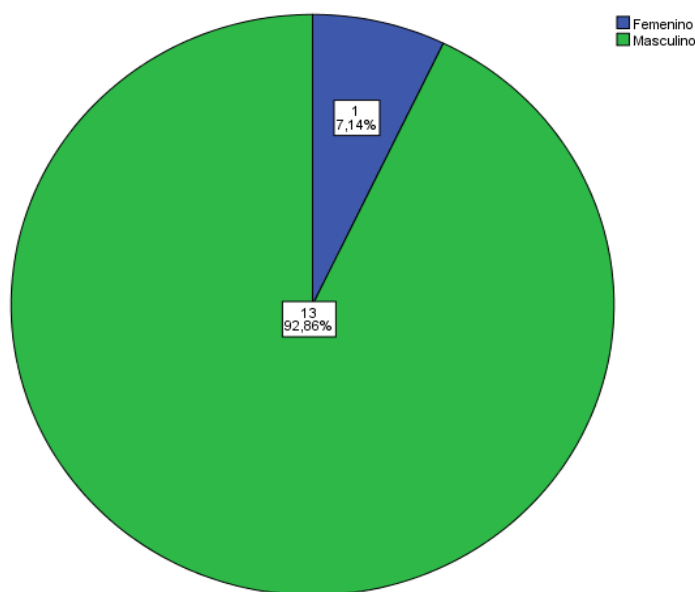
Tabla No. 3 Género

		Trabajadores	Porcentaje válido
Género	Femenino	1	7,1%
	Masculino	13	92,9%
	Total	14	100,0%

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 3, muestra la población investigada por género: femenino y masculino.

Gráfica No 4. Población por género



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Interpretación. Gráfica 4 muestra la población por género, donde el 92,86% equivalente a 13 trabajadores son de género masculino, el 7,14% equivalente a 1 trabajador corresponde al género femenino.

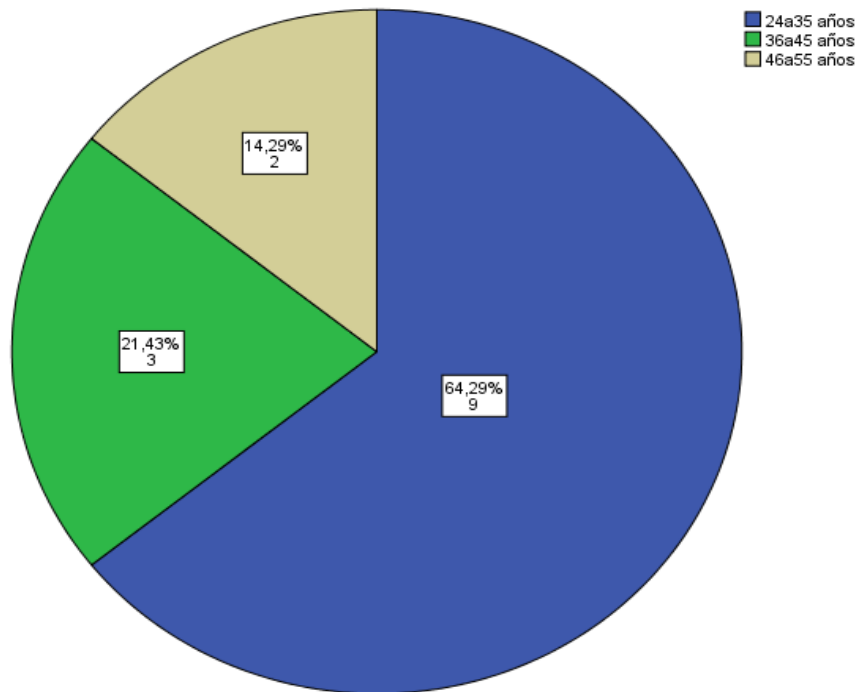
Tabla No. 4 Edad

		Frecuencia	Porcentaje válido
Edad	24 a 35 años	9	64,29%
	36 a 45 años	3	21,43%
	46 a 55 años	2	14,29%
	Total	14	100,0%

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 4, muestra la población investigada por edad: de 24 a 35 años, de 36 a 45 años, de 46 a 55 años.

Gráfica No. 5. Población por edad



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Interpretación. Gráfica 5 muestra la población por edad, donde el 64,29% equivalente a 9 trabajadores poseen edad de 24 a 35 años, el 21,43% equivalente a 3 trabajadores poseen edad de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen edad de 46 a 55 años.

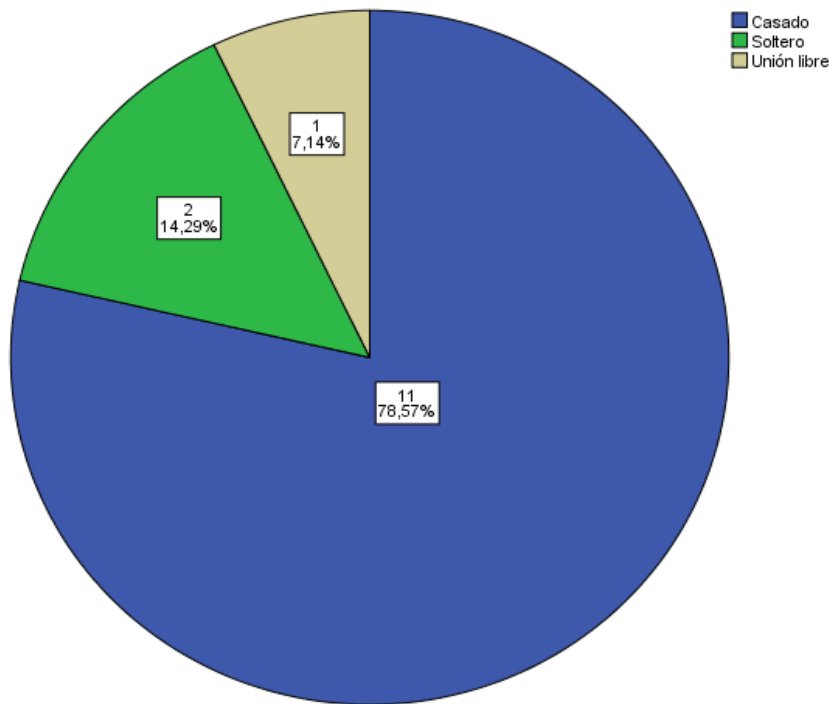
Tabla No. 5 Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Estado civil	Casado	11	78,57%
	Soltero	2	14,29%
	Unión libre	1	7,14%
	Total	14	100,0%

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 5, muestra la población investigada por estado civil: casado, soltero, unión libre.

Gráfica No. 6 Población por estado civil



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Interpretación. Gráfica 6 muestra la población por estado civil, donde el 78,57% equivalente a 11 trabajadores poseen estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen estado civil unión libre.

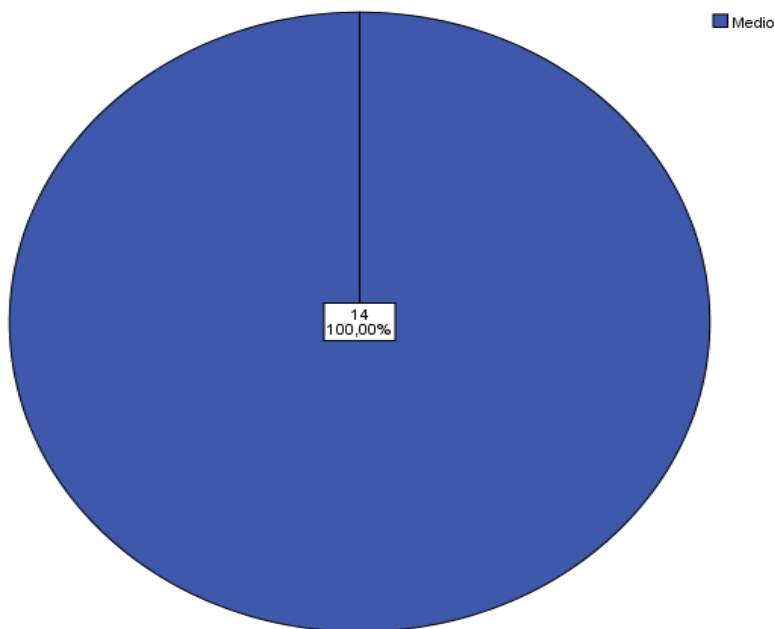
Tabla No. 6 Factores psicosociales en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido
	Bajo	0	0%
Niveles	Medio	14	100,0%
	Alto	0	0%
Total		14	100,0%

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 6, muestra el total de factores psicosociales

Gráfica No. 7 Total de factores psicosociales en el trabajo



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Interpretación. Gráfico 7 muestra total de factores psicosociales en el trabajo, donde el 100% equivalente a 14 trabajadores poseen nivel medio.

Tabla No. 7 Tablas cruzadas datos demográficos con condiciones del lugar de trabajo

		Condiciones del lugar de trabajo						Total
		Alto	%	Medio	%	Bajo	%	
Género	Femenino	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	1	7,14%	11	78,57%	1	7,14%	13
Total		1		11		2		14

Fuente :
Fábrica de embutidos

“Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 7 cruzada género con condiciones del lugar de trabajo donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel bajo y corresponde al género femenino, el 78,57% equivalente a 11 trabajadores posee nivel medio y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con condiciones del lugar de trabajo.

Por lo tanto el porcentaje más alto según género y condiciones del lugar de trabajo con 78,57% posee el género masculino con nivel medio.

Tabla No. 8 Tablas cruzadas Género*Carga de trabajo

		Carga de trabajo				Total
		Alto	%	Medio	%	
Género	Femenino	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	2	14,29%	11	78,57%	13
Total		2		12		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 8 cruzada género con carga de trabajo donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel bajo y corresponde al género femenino, el 78,57% equivalente a 11 trabajadores posee nivel medio y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con condiciones del lugar de trabajo.

Tabla No. 9 Tablas cruzadas Género*Contenido y características de la tarea

		Características de la tarea		Total
		Medio	%	
Género	Femenino	1	7,14%	1
	Masculino	13	92,86%	13
Total		14		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 9 cruzada género con contenido y características de la tarea donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al género femenino, el 92,86% equivalente a 13 trabajadores posee nivel medio y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con características de la tarea.

Por lo tanto el porcentaje más alto según género y condiciones del lugar de trabajo con 78,57% posee el género masculino con nivel medio.

Tabla No. 10 Tablas cruzadas Género*Exigencias laborales

		Exigencias laborales						Total
		Alto	%	Medio	%	Bajo	%	
Género	Femenino	1	7,14%	0	0%	0	0%	1
	Masculino	1	7,14%	11	78,57%	1	7,14%	13
Total		2		11		1		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 10 cruzada género con exigencias laborales donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel alto y corresponde al género femenino, el 78,57% equivalente a 11 trabajadores posee nivel medio y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con exigencias laborales.

Por lo tanto el porcentaje más alto según género y exigencias laborales con 78,57% posee el género masculino con nivel medio.

Tabla No. 11 Tablas cruzadas Género*Papel laboral y desarrollo de la carrera

		Papel laboral y desarrollo de la carrera				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Género	Femenino	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	9	64,29%	4	28,57%	13
Total		9		5		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 11 cruzada género con papel laboral y desarrollo en la carrera donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel bajo y corresponde al género femenino, el 64,29% equivalente a 9 trabajadores posee nivel medio y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con papel laboral y desarrollo de la carrera.

Por lo tanto el porcentaje más alto según género y papel laboral y desarrollo de la carrera con 64,29% posee el género masculino con nivel medio.

Tabla No. 12 Tablas cruzadas Género*Interacción social y aspectos organizacionales

		Interacción social y aspectos organizacionales				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Género	Femenino	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	6	42,86%	7	50,0%	13
Total		6		8		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 12 cruzada género con interacción social y aspectos organizacionales donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel bajo y corresponde al género femenino, el 50% equivalente a 7 trabajadores posee nivel bajo y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con interacción social y aspectos organizacionales.

Por lo tanto el porcentaje más alto según género e interacción social y aspectos organizacionales con 50% posee el género masculino con nivel bajo.

Tabla No. 13 Tablas cruzadas Género*Remuneración del rendimiento

		Remuneración del rendimiento				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Género	Femenino	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	5	35,71%	8	57,14%	13
Total		5		9		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 13 cruzada género con remuneración del rendimiento donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel bajo y corresponde al género femenino, el 57,14% equivalente a 8 trabajadores posee nivel bajo y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con remuneración del rendimiento.

Por lo tanto el porcentaje más alto según género y remuneración del rendimiento con 57,14% posee el género masculino con nivel bajo.

Tabla No. 14 Tablas cruzadas Género*Total de factores psicosociales en el trabajo

		GRADO		Total
		Medio	%	
Género	Femenino	1	7,14%	1
	Masculino	13	92,86%	13
Total		14		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 14 cruzada género con total de factores psicosociales en el trabajo donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al género femenino, el 92,86% equivalente a 13 trabajadores posee nivel medio y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con total de factores psicosociales en el trabajo.

Por lo tanto el porcentaje más alto según género y total de factores psicosociales en el trabajo con 92,86% posee el género masculino con nivel medio.

Tabla No. 15 Tablas cruzadas Edad*Condiciones del lugar de trabajo

		Condiciones del lugar de trabajo						Total
		Alto	%	Medio	%	Bajo	%	
Edad	24a35 años	0	0%	8	57,14%	1	7,14%	9
	36a45 años	1	7,14%	1	7,14%	1	7,14%	3
	46a55 años	0	0	2	14,29%	0	0	2
Total		1		11		2		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 15 cruzada edad con condiciones del lugar de trabajo donde: el 57,14% equivalente a 8 trabajadores poseen medio y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel alto y corresponde a las edades de 36 a 45 años compartiendo los mismos porcentajes en los niveles medio y bajo, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a género con condiciones del lugar de trabajo.

Por lo tanto el porcentaje más alto según edad y condiciones del lugar de trabajo con 57,14% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel medio.

Tabla No. 16 Tablas cruzadas Edad*Carga de trabajo

		Carga de trabajo				Total
		Alto	%	Medio	%	
Edad	24a35 años	2	14,29%	7	50,0%	9
	36a45 años	0	0%	3	21,43%	3
	46a55 años	0	0%	2	14,29%	2
Total		2		12		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 16 cruzada edad con carga de trabajo donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen medio y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 21,43% equivalente a 3 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a género con carga de trabajo.

Por lo tanto el porcentaje más alto según edad y carga de trabajo con 50% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel medio.

Tabla No. 17 Tablas cruzadas Edad*Contenido y características de la tarea

		Contenido y características de la tarea		Total
		Medio	%	
Edad	24a35 años	9	64,29%	9
	36a45 años	3	21,43%	3
	46a55 años	2	14,29%	2
Total		14	100,0%	14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 17 cruzada edad con contenido y características de la tarea donde: el 64,29% equivalente a 9 trabajadores poseen medio y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 21,43% equivalente a 3 trabajadores posee nivel medio y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a género con contenido y características de la tarea.

Por lo tanto el porcentaje más alto según edad y contenido y características de la tarea con 64,29% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel medio.

Tabla No. 18 Tablas cruzadas Edad*Exigencias laborales

		Exigencias laborales						Total
		Alto	%	Medio	%	Bajo	%	
Edad	24a35 años	1	7,14%	7	50,0%	1	7,14%	9
	36a45 años	1	7,14%	2	14,29%	0	0%	3
	46a55 años	0	0	2	14,29%	0	0%	2
Total		2		11		1		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 18 cruzada edad con exigencias laborales donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores posee nivel alto y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a género con exigencias laborales.

Por lo tanto el porcentaje más alto según edad y exigencias laborales con 50% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel medio.

Tabla No. 19 Tablas cruzadas Edad*Papel laboral y desarrollo de la carrera

		Papel laboral y desarrollo de la carrera				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Edad	24a35 años	5	35,71%	4	28,57%	9
	36a45 años	2	14,29%	1	7,14%	3
	46a55 años	2	14,29%	0	0%	2
Total		9		5		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 19 cruzada edad con papel laboral y desarrollo de la carrera donde: el 35,71% equivalente a 5 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores posee nivel medio y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a género con papel laboral y desarrollo de la carrera.

Por lo tanto el porcentaje más alto según edad y papel laboral y desarrollo de la carrera 35,71% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel medio.

Tabla No. 20 Tablas cruzadas Edad*Interacción social y aspectos organizacionales

		Interacción social y aspectos organizacionales				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Edad	24a35 años	4	28,57%	5	37,71%	9
	36a45 años	1	7,14%	2	14,29%	3
	46a55 años	1	7,14%	1	7,14%	2
Total		6		8		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 20 cruzada edad con interacción social y aspectos organizacionales donde: el 37,71% equivalente a 5 trabajadores poseen nivel bajo y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores posee nivel bajo y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel medio comparte los mismo valores y porcentajes en el nivel bajo y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a género con interacción social y aspectos organizacionales. Por lo tanto el porcentaje más alto según edad e interacción social y aspectos organizacionales con 37,71% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel bajo.

Tabla No. 21 Tablas cruzadas Edad*Remuneración del rendimiento

		Remuneración del rendimiento				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Edad	24a35 años	2	14,29%	7	50,0%	9
	36a45 años	1	7,14%	2	14,29%	3
	46a55 años	2	14,29%	0	0%	2
Total		5		9		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 21 cruzada edad con remuneración el rendimiento donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel bajo y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores posee nivel bajo y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a género con remuneración del rendimiento. Por lo tanto el porcentaje más alto según edad y remuneración del rendimiento con 50% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel bajo.

Tabla No. 22 Tablas cruzadas Edad*Total de factores psicosociales en el trabajo

		Factores psicosociales en el trabajo		Total
		Medio	%	
Edad	24a35 años	9	64,29%	9
	36a45 años	3	21,43%	3
	46a55 años	2	14,29%	2
Total		14		14

Fuente: Datos de la investigación (SPSS)
Responsable: Barreros. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 22 cruzada edad con total de factores psicosociales en el trabajo donde: el 64,29% equivalente a 9 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 21,43% equivalente a 3 trabajadores posee nivel medio y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con total de factores psicosociales en el trabajo. Por lo tanto el porcentaje más alto según edad y total de factores psicosociales en el trabajo con 64,29% posee en las edades de 24 a 35 años con nivel medio.

Tabla No. 23 Tablas cruzadas Estado civil*Condiciones del lugar de trabajo

		Condiciones del lugar de trabajo						Total
		Alto	%	Medio	%	Bajo	%	
Estado Civil	Casado	1	7,14%	8	57,14%	2	14,29%	11
	Soltero	0	0%	2	14,29%	0	0%	2
	Unión libre	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
Total		1		11		2		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 23 cruzada estado civil con condiciones del lugar de trabajo donde: el 57,14% equivalente a 8 trabajadores poseen nivel medio y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores posee nivel alto y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con condiciones del lugar de trabajo. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y condiciones el lugar de trabajo con 57,14% posee en el estado civil casado con nivel medio.

Tabla No. 24 Tablas cruzadas Estado civil*Carga de trabajo

		Carga de trabajo				Total
		Alto	%	Medio	%	
Estado Civil	Casado	1	7,14	10	71,43	11
	Soltero	1	7,14	1	7,14	2
	Unión libre	0	0	1	7,14	1
Total		2		12		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 24 cruzada estado civil con carga de trabajo donde: el 71,43% equivalente a 10 trabajadores poseen nivel medio y corresponde al estado civil casado, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel alto comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel alto y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con carga de trabajo.

Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y carga de trabajo con 71,43% posee en el estado civil casado con nivel medio.

Tabla No. 25 Tablas cruzadas Estado civil*Contenido y características de la tarea

		Contenido y características de la tarea		Total
		Medio	%	
Estado Civil	Casado	11	78,57%	11
	Soltero	2	14,29%	2
	Unión libre	1	7,14%	1
Total		14		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 25 cruzada estado civil con contenido y características de la tarea donde: el 78,57% equivalente a 11 trabajadores poseen nivel medio y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores posee nivel medio y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con contenido y características de la tarea. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y contenido y características de la tarea con 78,57% posee en el estado civil casado con nivel medio.

Tabla No. 26 Tablas cruzadas Estado civil*Exigencias laborales

		Exigencias laborales						Total
		Alto	%	Medio	%	Bajo	%	
Estado Civil	Casado	2	14,29%	9	64,29%	0	0%	11
	Soltero	0	0%	1	7,14%	1	7,14%	2
	Unión libre	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
Total		2		11		1		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 26 cruzada estado civil con exigencias laborales donde: el 64,29% equivalente a 9 trabajadores poseen nivel medio y corresponde al estado civil casado, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel medio comparten con los mismos valores y porcentajes en el nivel alto y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con exigencias laborales. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y exigencias laborales con 64,29% posee en el estado civil casado con nivel medio.

Tabla No. 27 Tablas cruzadas Estado civil*Papel laboral y desarrollo de la carrera

		Papel laboral y desarrollo de la carrera				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Estado Civil	Casado	7	50,0%	4	28,57%	11
	Soltero	1	7,14%	1	7,14%	2
	Unión libre	1	7,14%	0	0%	1
Total		9		5		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 27 cruzada estado civil con papel laboral y desarrollo de la carrera donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel medio y corresponde al estado civil casado, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel medio comparten los mismo valores y porcentajes con el nivel bajo y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con papel laboral y desarrollo de la carrera. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y papel laboral y desarrollo de la carrera con 50% posee en el estado civil casado con nivel medio.

Tabla No. 28 Tablas cruzadas Estado civil*Interacción social y aspectos organizacionales

		Interacción social y aspectos organizacionales				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Estado Civil	Casado	4	28,57%	7	50,0%	11
	Soltero	1	7,14%	1	7,14%	2
	Unión libre	1	7,14%	0	0%	1
Total		6		8		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 28 cruzada estado civil con interacción social y aspectos organizacionales donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel bajo y corresponde al estado civil casado, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel medio comparten los mismo valores y porcentajes con el nivel bajo y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con interacción social y aspectos organizacionales. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil e interacción social y aspectos organizacionales con 50% posee en el estado civil casado con nivel bajo.

Tabla No. 29 Tablas cruzadas Estado civil*Remuneración del rendimiento

		Remuneración del rendimiento				Total
		Medio	%	Bajo	%	
Estado Civil	Casado	3	21,43%	8	57,14%	11
	Soltero	1	7,14%	1	7,14%	2
	Unión libre	1	7,14%	0	0%	1
Total		5		9		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 29 cruzada estado civil con remuneración del rendimiento donde: el 57,14% equivalente a 11 trabajadores poseen nivel bajo y corresponde al estado civil casado, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel medio comparten los mismo valores y porcentajes con el nivel bajo y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con remuneración del rendimiento. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y remuneración del rendimiento con 57,14% posee en el estado civil casado con nivel bajo.

Tabla No. 30 Tablas cruzadas Estado civil*Total de factores psicosociales en el trabajo

		GRADO		Total
		Medio	%	
Estado Civil	Casado	11	78,57%	11
	Soltero	2	14,29%	2
	Unión libre	1	7,14%	1
Total		14		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 30 cruzada estado civil con total e factores psicosociales en el trabajo donde: el 78,57% equivalente a 11 trabajadores poseen nivel medio y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel medio y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con total de factores psicosociales en el trabajo. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y total e factores psicosociales en el trabajo con 78,57% posee en el estado civil casado con nivel medio.

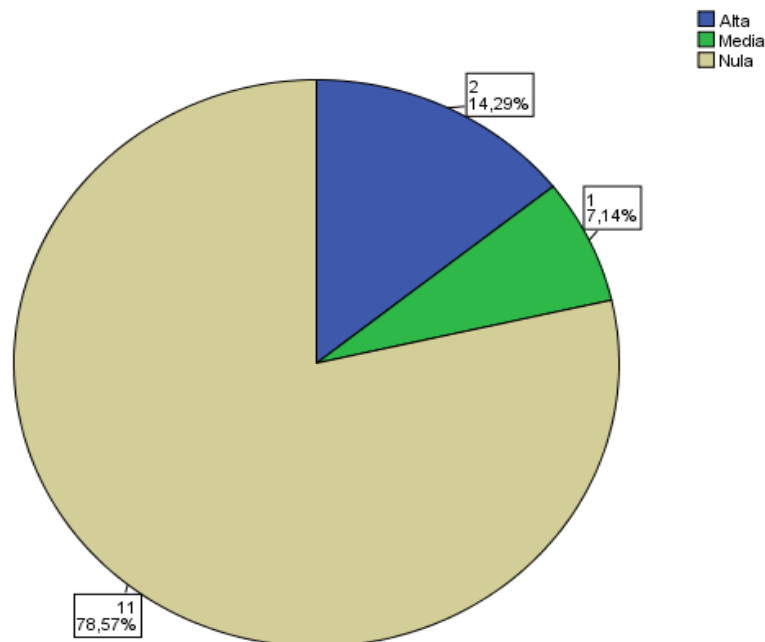
Tabla No. 31 Presencia de acoso psicológico en el trabajo

		Trabajadores	Porcentaje válido
Nivel	Alto	2	14,29%
	Medio	1	7,14%
	Nulo	11	78,57%
	Total	14	100,0%

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 31, muestra la presencia de acoso psicológico en el trabajo.

Gráfica No. 8 Presencia de acoso psicológico en el trabajo



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Gráfico 8 muestra la presencia de acoso psicológico en el trabajo donde: el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel alto, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel medio, el 78,57% equivalente a 11 trabajadores poseen nivel nulo, en lo que refiere a la presencia de acoso psicológico en el trabajo. Por lo tanto el porcentaje más alto según la presencia de acoso psicológico en el trabajo con un 78,57% con nivel nulo.

Tabla No. 32 Tablas cruzadas Género*Presencia de acoso psicológico en el trabajo

		Presencia del acoso psicológico en el trabajo						Total
		Alto	%	Medio	%	Nulo	%	
Género	Femenino	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	2	14,29%	1	7,14%	10	71,43%	13
Total		2		1		11		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 32 cruzada género con presencia del acoso psicológico en el trabajo donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel nulo y corresponde al género femenino, el 71,43% equivalente a 13 trabajadores poseen nivel nulo y corresponde al género femenino, en lo que refiere a género con presencia e acoso psicológico en el trabajo. Por lo tanto el porcentaje más alto según el género y presencia de acoso psicológico en el trabajo con 71,43% con nivel nulo correspondiente al género masculino.

Tabla No. 33 Tablas cruzadas Edad*Presencia de acoso psicológico en el trabajo

		Presencia del acoso psicológico en el trabajo						Total
		Alto	%	Medio	%	Nulo	%	
Edad	24a35 años	2	14,29%	0	0%	7	50,0%	9
	36a45 años	0	0%	0	0%	3	21,43%	3
	46a55 años	0	0%	1	7,14%	1	7,14%	2
Total		2		1		11		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 33 cruzada edad con presencia de acoso psicológico en el trabajo donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel nulo y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 21,43% equivalente a 3 trabajadores poseen nivel nulo y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel nulo comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con presencia de acoso psicológico en el trabajo. Por lo tanto el porcentaje más alto según la edad y presencia de acoso psicológico en el trabajo con 50% con nivel nulo en edades de 24 a 35 años.

Tabla No. 34 Tablas cruzadas Estado civil*Presencia de acoso psicológico en el trabajo

		Presencia del acoso psicológico en el trabajo						Total
		Alto	%	Medio	%	Nulo	%	
Estado Civil	Casado	0	0%	1	7,14%	10	71,43%	11
	Soltero	2	14,29%	0	0%	0	0%	2
	Unión libre	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
Total		2		1		11		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 34 cruzada estado civil con presencia de acoso psicológico en el trabajo donde: el 71,43% equivalente a 10 trabajadores poseen nivel nulo y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel alto y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel nulo y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con presencia de acoso psicológico en el trabajo. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y presencia de acoso psicológico en el trabajo con 71,43% posee en el estado civil casado con nivel nulo.

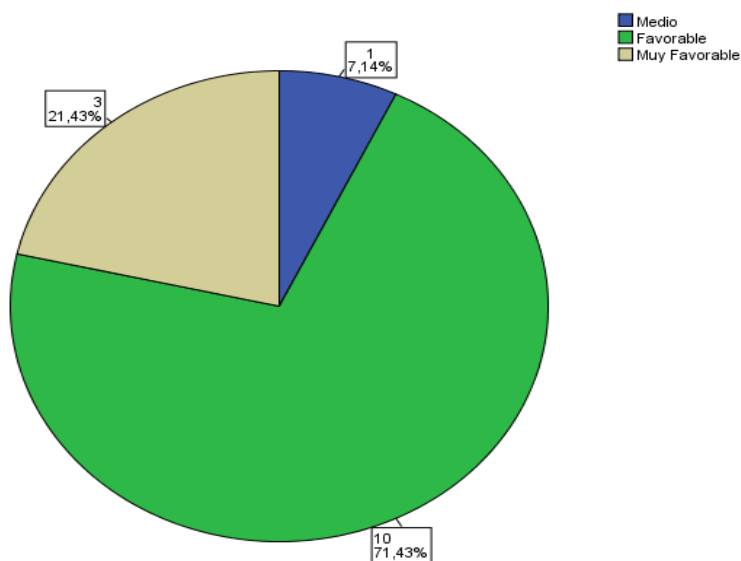
Tabla No. 35 Clima laboral

		Trabajadores	Porcentaje válido
Niveles	Muy desfavorable	0	0%
	Desfavorable	0	0%
	Medio	1	7,14%
	Favorable	10	71,43%
	Muy favorable	3	21,43%
	Total	14	100,0%

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
 Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 35, muestra el nivel de clima laboral en la empresa.

Gráfica No. 9 Clima laboral



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
 Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Gráfica 9 muestra total de clima laboral donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel medio, el 71,43% equivalente a 10 trabajadores poseen nivel favorable, el 21,43% equivalente a 3 trabajadores poseen nivel muy favorable, en lo que refiere al total de clima laboral. Por lo tanto el porcentaje más alto según el total de clima laboral con 71,43% con nivel favorable.

Tabla No. 36 Tablas cruzadas Género*Realización personal

		Realización personal								Total
		Desfavorable	%	Medio	%	favorable	%	Muy favorable	%	
Género	Femenino	0	0%	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	1	7,14%	4	28,57%	7	50,0%	1	7,14%	13
Total		1		4		7		2		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 36 cruzada género con realización personal en el trabajo donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable y corresponde al género femenino, el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con realización personal.

Por lo tanto el porcentaje más alto según el género y realización personal con un 50% con nivel muy favorable correspondiente al género masculino.

Tabla No. 37 Tablas cruzadas Género*Involucramiento laboral

		Involucramiento laboral				Total
		Favorable	%	Muy favorable	%	
Género	Femenino	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	5	35,71%	8	57,14%	13
Total		5		9		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 37 cruzada género con involucramiento laboral donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable y corresponde al género femenino, el 57,14% equivalente a 8 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con involucramiento laboral.

Por lo tanto el porcentaje más alto según el género e involucramiento laboral con un 57,14% con nivel muy favorable correspondiente al género masculino.

Tabla No. 38 Tablas cruzadas Género*Supervisión

		Supervisión						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Género	Femenino	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	2	14,29%	6	42,86%	5	35,71%	13
Total		2		6		6		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 38 cruzada género con supervisión donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable y corresponde al género femenino, el 42,86% equivalente a 6 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con supervisión.

Por lo tanto el porcentaje más alto según el género y supervisión con un 42,86% con nivel favorable correspondiente al género masculino.

Tabla No. 39 Tablas cruzadas Género*Comunicación

		Comunicación								Total
		Desfavorable	%	Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Género	Femenino	0	0%	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	1	7,14%	3	21,43%	6	42,86%	3	21,43%	13
Total		1		3		6		4		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 39 cruzada género con comunicación donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable y corresponde al género femenino, el 42,86% equivalente a 6 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con comunicación.

Por lo tanto el porcentaje más alto según el género y comunicación con un 42,86% con nivel favorable correspondiente al género masculino.

Tabla No. 40 Tablas cruzadas Género*Condiciones laborales

		Condiciones laborales						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy Favorable	%	
Género	Femenino	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	3	21,43%	4	28,57%	6	42,86%	13
Total		3		4		7		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 40 cruzada género con condiciones laborales donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable y corresponde al género femenino, el 42,86% equivalente a 6 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con condiciones laborales.

Por lo tanto el porcentaje más alto según el género y condiciones laborales con un 42,86% con nivel muy favorable correspondiente al género masculino.

Tabla No. 41 Tablas cruzadas Género*Total de clima laboral

		TOTAL DE CLIMA LABORAL						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
GÉNERO	Femenino	0	0%	0	0%	1	7,14%	1
	Masculino	1	7,14%	10	71,43%	2	14,29%	13
Total		1		10		3		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 41 cruzada género con total de clima laboral donde: el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable y corresponde al género femenino, el 71,43% equivalente a 10 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al género masculino, en lo que refiere a género con total de clima laboral.

Por lo tanto el porcentaje más alto según el género y total de clima laboral con un 71,43% con nivel favorable correspondiente al género masculino.

Tabla No. 42 Tablas cruzadas Edad*Realización personal

		Realización personal								Total
		Desfavorable	%	Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
EDAD	24a35	0	0%	2	14,29%	6	42,86%	1	7,14%	9
	36a45	0	0%	1	7,14%	1	7,14%	1	7,14%	3
	46a55	1	7,14%	1	7,14%	0	0%	0	0%	2
Total		1		4		7		2		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 42 cruzada edad con realización personal donde: el 42,86% equivalente a 6 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable comparten los mismos valores y porcentaje con los niveles favorable, medio y desfavorable y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel medio comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel desfavorable y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con realización personal. Por lo tanto el porcentaje más alto según la edad y realización personal con 42,86% con nivel favorable en edades de 24 a 35 años.

Tabla No. 43 Tablas cruzadas Edad*Involucramiento laboral

		Involucramiento laboral				Total
		Favorable	%	Muy Favorable	%	
EDAD	24a35	2	14,29%	7	50,0%	9
	36a45	2	14,29%	1	7,14%	3
	46a55	1	7,14%	1	7,14%	2
Total		5		9		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 43 cruzada edad con involucramiento laboral donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel favorable y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con involucramiento laboral. Por lo tanto el porcentaje más alto según la edad e involucramiento laboral con 50% con nivel muy favorable en edades de 24 a 35 años.

Tabla No. 44 Tablas cruzadas Edad*Supervisión

		Supervisión						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
EDAD	24a35	1	7,14%	3	21,43%	5	35,71%	9
	36a45	0	0%	2	14,29%	1	7,14%	3
	46a55	1	7,14%	1	7,14%	0	7,14%	2
Total		2		6		6		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 44 cruzada edad con supervisión donde: el 35,71% equivalente a 5 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel favorable y nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con supervisión. Por lo tanto el porcentaje más alto según la edad y supervisión con 35,71% con nivel muy favorable en edades de 24 a 35 años.

Tabla No. 45 Tablas cruzadas Edad*Comunicación

		Comunicación								Total
		Desfavorable	%	Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
EDAD	24a35	0	0%	2	14,29%	4	28,57%	3	21,43%	9
	36a45	1	7,14%	0	0%	1	7,14%	1	7,14%	3
	46a55	0	7,14%	1	7,14%	1	7,14%	0	0%	2
Total		1		3		6		4		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 45 cruzada edad con comunicación donde: el 28,57% equivalente a 4 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable comparten los mismos valores y porcentaje con los niveles favorable, medio y desfavorable y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel favorable comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel medio y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con comunicación. Por lo tanto el porcentaje más alto según la edad y comunicación con 28,57% con nivel favorable en edades de 24 a 35 años.

Tabla No. 46 Tablas cruzadas Edad*Condiciones laborales

		Condiciones laborales						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
EDAD	24a35	2	14,29%	4	28,57%	3	21,43%	9
	36a45	1	7,14%	0	0%	2	14,29%	3
	46a55	0	0%	0	0%	2	14,29%	2
Total		3		4		7		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 46 cruzada edad con condiciones laborales donde: el 28,57% equivalente a 4 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con condiciones laborales. Por lo tanto el porcentaje más alto según la edad y condiciones laborales con 28,57% con nivel favorable en edades de 24 a 35 años.

Tabla No. 47 Tablas cruzadas Edad*Total de clima laboral

		TOTAL DE CLIMA LABORAL						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
EDAD	24a35	1	7,14%	6	42,86%	2	14,29%	9
	36a45	0	0%	2	14,29%	1	7,14%	3
	46a55	0	0%	2	14,29%	0	0%	2
Total		1		10		3		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 47 cruzada edad con total de clima laboral donde: el 42,86% equivalente a 6 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 24 a 35 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 36 a 45 años, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde a las edades de 46 a 55 años, en lo que refiere a edad con total de clima laboral. Por lo tanto el porcentaje más alto según la edad y total de clima laboral con 42,86% con nivel favorable en edades de 24 a 35 años.

Tabla No. 48 Tablas cruzadas Estado civil*Realización personal

		Realización personal								Total
		Desfavorable	%	Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Estado Civil	Casado	1	7,14%	4	28,57%	4	28,57%	2	14,29%	11
	Soltero	0	0%	0	0%	2	14,29%	0	0%	2
	Unión libre	0	0%	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
Total		1		4		7		2		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 48 cruzada estado civil con realización personal donde: el 28,57% equivalente a 4 trabajadores poseen nivel favorable comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel medio y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador poseen nivel favorable y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con realización personal. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil y realización personal con un 28,57% con estado civil casado con nivel nulo compartiendo con los mismos valores y porcentajes con el nivel medio.

Tabla No. 49 Tablas cruzadas Estado civil*Involucramiento laboral

		Involucramiento laboral				Total
		Favorable	%	Muy favorable	%	
Estado Civil	Casado	4	28,57%	7	50,0%	11
	Soltero	0	0%	2	14,29%	2
	Unión libre	1	7,14%	0	0%	1
Total		5		9		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 47 cruzada estado civil con involucramiento laboral donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel favorable y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con involucramiento laboral. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil e involucramiento laboral con un 50% con estado civil casado con nivel muy favorable.

Tabla No. 50 Tablas cruzadas Estado civil*Supervisión

		Supervisión						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Estado Civil	Casado	2	14,29%	4	28,57%	5	35,71%	11
	Soltero	0	0%	1	7,14%	1	7,14%	2
	Unión libre	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
Total		2		6		6		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 50 cruzada estado civil con supervisión donde: el 35,71% equivalente a 5 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde al estado civil casado, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel muy favorable comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel favorable y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel favorable y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con supervisión. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil con supervisión en un 35,71% con estado civil casado con nivel muy favorable.

Tabla No. 51 Tablas cruzadas Estado civil*Comunicación

		Comunicación								Total
		Desfavorable	%	Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Estado Civil	Casado	1	7,14%	2	14,29%	4	28,57%	4	28,57%	11
	Soltero	0	0%	1	7,14%	1	7,14%	0	0%	2
	Unión libre	0	0%	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
Total		1		3		6		4		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 51 cruzada estado civil con comunicación donde: el 28,57% equivalente a 4 trabajadores poseen nivel muy favorable comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel favorable y corresponde al estado civil casado, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel favorable comparten los mismos valores y porcentajes con el nivel medio y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel favorable y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con comunicación. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil con comunicación en un 28,57% con estado civil casado con nivel muy favorable compartiendo el mismo valor y porcentaje con nivel favorable.

Tabla No. 52 Tablas cruzadas Estado civil*Condiciones laborales

		Condiciones laborales						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Estado Civil	Casado	3	21,43%	1	7,14%	7	50,0%	11
	Soltero	0	0%	2	14,29%	0	0%	2
	Unión libre	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
Total		3		4		7		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 52 cruzada estado civil con condiciones laborales donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel muy favorable y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel favorable y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con condiciones laborales. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil con condiciones laborales es un 50% con estado civil casado con nivel muy favorable.

Tabla No. 53 Tablas cruzadas Estado civil*Total de clima laboral

		TOTAL DE CLIMA LABORAL						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Estado Civil	Casado	1	7,14%	7	50,0%	3	21,43%	11
	Soltero	0	0%	2	14,29%	0	0%	2
	Unión libre	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
Total		1		10		3		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Tabla 53 cruzada estado civil con total de clima laboral donde: el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al estado civil casado, el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel favorable y corresponde al estado civil soltero, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel favorable y corresponde al estado civil unión libre, en lo que refiere a estado civil con total e clima laboral. Por lo tanto el porcentaje más alto según estado civil con total de clima laboral es un 50% con estado civil casado con nivel muy favorable.

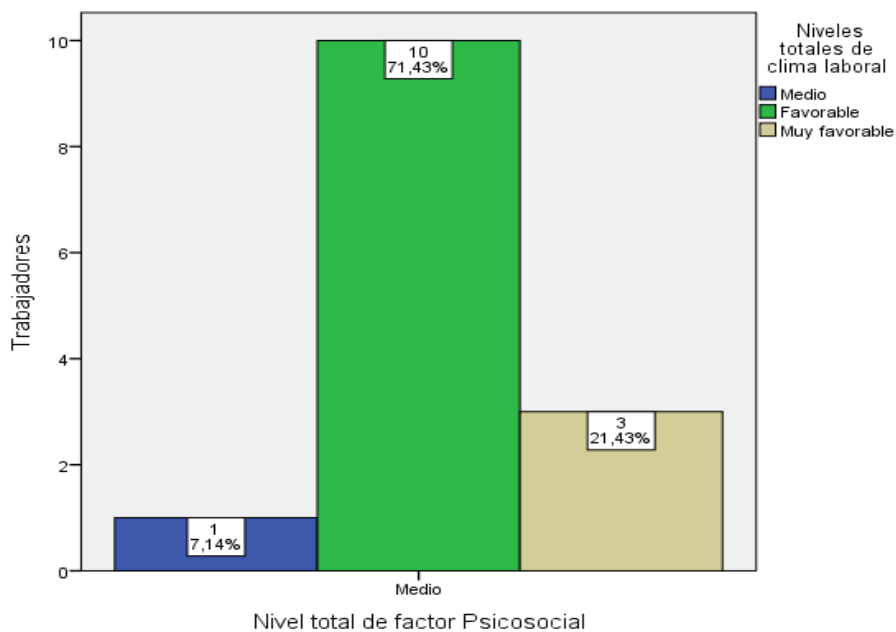
Tabla No. 54 Tablas cruzadas Factores psicosociales en el trabajo*Total de clima laboral

		Total de clima laboral						
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	Total
Factor psicosocial	Medio	1	7,14%	10	71,43%	3	21,43%	14
Total		1		10		3		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
 Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 54 cruzada, muestra factores psicosociales en el trabajo con total de clima laboral.

Gráfica No. 10 Total de factores psicosociales en el trabajo y total de clima laboral



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
 Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Gráfica 10 cruzada total de factor psicosocial y clima laboral donde: no existen datos en factor de riesgo psicosocial que permitan realizar un cruce de información.

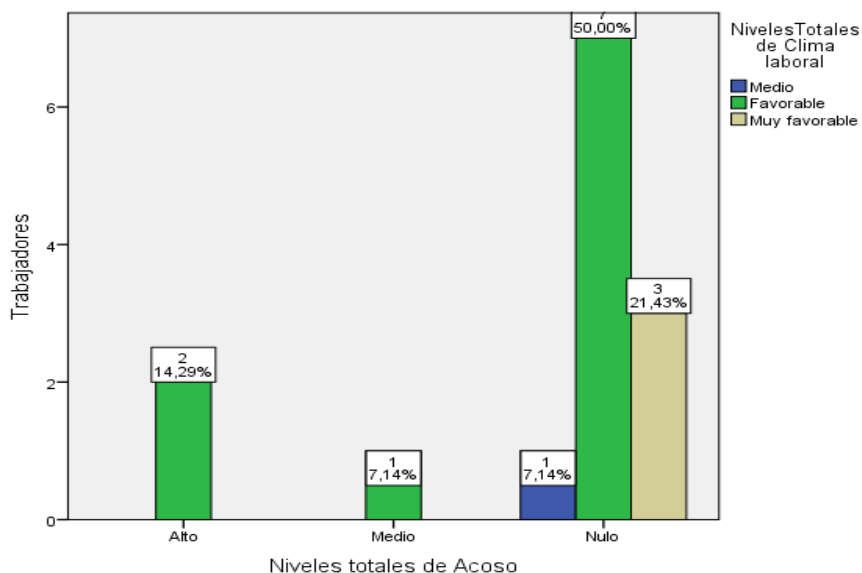
Tabla No. 55 Tablas cruzadas Clase de acoso*Total

		Total de clima laboral						Total
		Medio	%	Favorable	%	Muy favorable	%	
Nivel de acoso	Alto	0	0%	2	14,29%	0	0%	2
	Medio	0	0%	1	7,14%	0	0%	1
	Nulo	1	7,14%	7	50,0%	3	21,43%	11
Total		1		10		3		14

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
 Responsable: Barreros, P. 2016

Especificación: Tabla 55 cruzada, muestra clase de acoso con total de clima laboral en la empresa.

Gráfica No. 11 Total de acoso psicológico con total de clima laboral



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
 Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Gráfica 11 cruzada niveles totales de acoso psicológico (riesgo psicosocial) y clima laboral donde: el 14,29% equivalente a 2 trabajadores poseen nivel de acoso psicológico alto y nivel de clima laboral favorable, el 7,14% equivalente a 1 trabajador posee nivel de acoso psicológico medio y nivel de clima laboral favorable, el 50% equivalente a 7 trabajadores poseen nivel de acoso psicológico nulo y nivel de clima laboral muy favorable. Por lo tanto el porcentaje más alto según el acoso psicológico con nivel nulo y clima laboral con nivel muy favorable con un 50%.

Tabla No. 57 Riesgos psicosociales y clima laboral

		Diferencias emparejadas					t	GI	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Total de riesgos psicosociales – Total de clima laboral	-2,143	,535	,143	-2,451	-1,834	-15,000	13	,000

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: La tabla 57 hace referencia a la comprobación de la hipótesis donde el puntaje general obtenido de las dos variables analizadas en la presente investigación no arrojó ningún resultado es decir, de acuerdo a la tabla (tabla 57) de criterios del valor p se establece, que la hipótesis de investigación planteada no puede ser aceptada.

Por lo tanto no se puede dar respuesta a las hipótesis de investigación planteada, ya que las dimensiones del cuestionario de riesgos psicosociales no han arrojado ningún puntaje.

Tabla No. 58 Criterios de valoración

CRITERIO	ÓPCIÓN
Si, Valor $p < 0,05$	Se debe aceptar H_i (hipótesis de investigación)
Si, Valor $p > 0,05$	SE debe aceptar H_o (hipótesis nula)

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”

Responsable: Barreros, P. 2016

Tabla No. 59 Acoso psicológico y clima laboral

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Acoso Psicológico- Total De Clima Laboral	-1,500	,855	,228	-1,994	-1,006	-6,565	13	,000

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

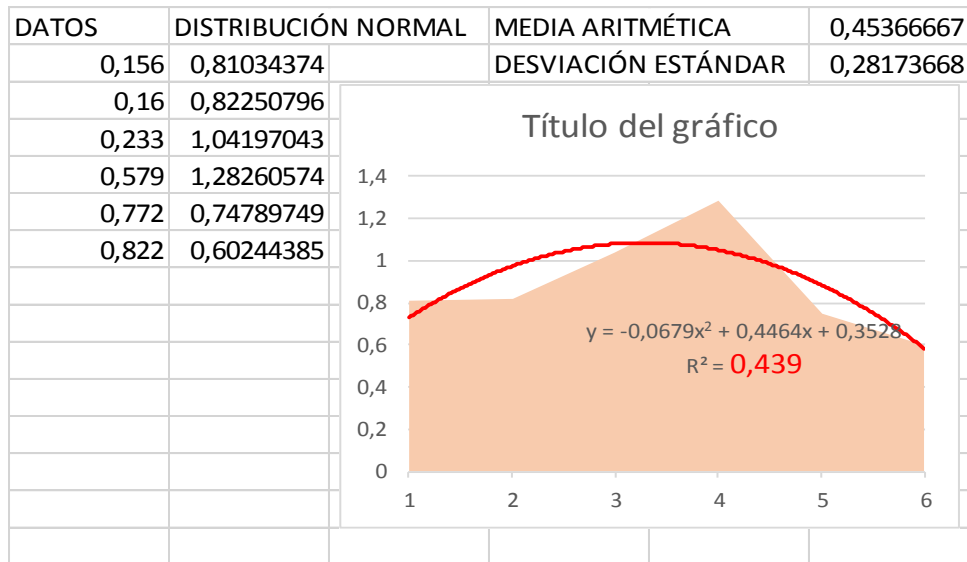
Tabla No. 60 Criterios de valoración

CRITERIO	ÓPCIÓN
Si, Valor $p < 0,05$	Se debe aceptar H_i (hipótesis de investigación)
Si, Valor $p > 0,05$	SE debe aceptar H_o (hipótesis nula)

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: La tabla 60 hace referencia a la comprobación de la hipótesis donde el puntaje general obtenido de las dos variables analizadas riesgo psicosocial específicamente acoso psicológico y clima laboral han arrojado valores inferiores a 0,05 es decir, de acuerdo a la tabla de criterios del valor p (tabla 60) se establece, que la hipótesis de investigación planteada es aceptada. Por lo tanto, se puede afirmar que: a mayor riesgos psicosociales menor clima laboral.

Gráfica No. 12 Campana de Gauss



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Tabla No. 61 Rango Correlación	
RANGO CORRELACIÓN	SIGNIFICADO
r=1	Correlación perfecta
0,8 < r < 1	Correlación muy alta
0,6 < r < 0,8	Correlación alta
0,4 < r < 0,6	Correlación moderada
0,2 < r < 0,4	Correlación baja
0 < r < 0,2	Correlación muy baja
r=0	Correlación nula

Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

INTERPRETACIÓN: Una vez realizado los análisis de datos y sometidos al programa estadístico aplicado en esta investigación, se puede apreciar que la correlación entre las variables Riesgos psicosociales (acoso psicológico) con Clima Laboral de la empresa de embutidos “Don Jorge”, existe una analogía baja según establece la tabla 61 del Rango de correlación. Es decir, ante la presencia de riesgo psicosocial modificación en el clima laboral.

Valores -1 indican una correlación negativa, mientras que valores cercanos a 1 indican relación positiva.

Tabla No. 62 Discusión de Resultados			
AÑO	AUTOR	RESULTADO	INVESTIGACIÓN EMBUTIDOS DON JORGE
2015	Andrea Arauz, (Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito) 228 personas investigadas	Según los resultados obtenidos existen factores de riesgo psicosociales en la institución en un nivel mínimo los mismos que no influyen en el clima laboral, reflejándose en el desempeño de los colaboradores de manera eficiente. Con la recomendación de mantener los factores psicosociales positivos para que estos no influyan en el clima laboral y los trabajadores sigan desempeñando su trabajo con eficiencia y calidad.	La relación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral del personal que labora en la fábrica de embutidos “Don Jorge” es adecuada ya que la presencia de riesgos psicosociales influye de manera positiva en el clima laboral de la empresa.
2015	Asdrúbal Vergara (Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito) 233 personas investigadas	Los resultados han evidenciado que existe una estrecha relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral. El personal tiene un elevado nivel de autonomía, lo que genera empoderamiento en la actividad, el ritmo de trabajo y la toma de decisión. Esta autonomía es favorable para el desarrollo del personal y la empresa.	Se establece que el grado de relación entre los riesgos psicosociales y clima laboral de la empresa es favorable ya que la presencia de los riesgos psicosociales no influye en el clima laboral.
2015	Ivonne Guijarro (Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito). 35 servidores analizados.	Las relaciones interpersonales, son inmensamente importantes para la institución, por lo que se debe realizar actividades para integrar a todos los servidores para que se puedan conocerse y mejorar a nivel personal y laboral.	Se conoció que el nivel de clima laboral en el personal de la empresa posee un nivel favorable por lo que incentiva al personal a laborar en un ambiente que los mantenga con un equilibrio emocional.
2011	María Fernanda Chicaiza (Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito). 25 funcionarios analizados.	Los servidores comentaban que se encuentran satisfechos en cuanto a las condiciones de trabajo, ya que la empresa como la Planta cuenta con los materiales adecuados y modernos que les permite desempeñar de mejor manera sus labores, además de existir un buen clima laboral, donde las metas de la empresa están acorde con cada trabajador.	Se establece que el grado de relación entre los riesgos psicosociales y clima laboral de la empresa es favorable ya que la presencia de los riesgos psicosociales influye de forma mínima en el clima laboral de los trabajadores.

Responsable: Barreros, P. 2016

CAPÍTULO IV PROPUESTA

4.1 Introducción

A través del trabajo podemos conseguir una serie de recursos, especialmente de tipo económico, que nos permita a su vez satisfacer nuestras elementales necesidades de supervivencia (alimentación, vestido, vivienda, etc.). La presencia de riesgos torna al mismo en peligros afectando directamente la salud de los trabajadores y de igual manera la estabilidad familiar.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como salud al estado en que el ser vivo ejerce normalmente sus funciones con perfecto equilibrio entre sus fuerzas y las exigencias del medio; de la misma forma la salud es igual al equilibrio que existe entre la salud física, psíquica y social.

Los trabajadores están expuestos permanentemente a riesgos laborales como son: mecánicos, biológicos, físicos, químicos, psicosociales y ergonómicos, que pueden estar presentes en el puesto de trabajo, para ello la necesidad de contar con un manual de seguridad y salud ocupacional en la fábrica de Embutidos “Don Jorge”.

El presente documento fue elaborado considerando la política de Salud Ocupacional estipulada por Embutidos “Don Jorge”, si bien este documento no abarca toda la normativa legal ni técnica reconocida y aplicable en Ecuador con relación a la Seguridad y Salud Ocupacional si incluye los aspectos más relevantes que permitirán mejorar el clima laboral en la empresa.

Este manual contiene requisitos generales para los trabajadores de la empresa, por lo que debe ser utilizado como referencia antes, durante y después del desarrollo de dichas actividades, de allí que, como se registra en el manual, las normas establecidas en el mismo son de obligatorio cumplimiento ya que tienen como fin último preservar la salud integral de los trabajadores.

Este manual se plantea a su vez como una herramienta para el control y seguimiento que la coordinación de salud ocupacional de Embutidos “Don Jorge” debiendo ser aplicable para visitantes y sus trabajadores, en lo que a seguridad y salud ocupacional se refiere.

La fábrica de embutidos “Don Jorge” asumirá como fundamento primordial la prevención de riesgos laborales, según lo establecido en la ley de Seguridad Social. Para lo cual este manual está dividido de la siguiente manera:

4.2 Objetivo del manual

Implementar un manual de Seguridad y Salud Ocupacional en la fábrica de embutidos “Don Jorge”, mediante la información de directrices establecidas que servirán de guía para los trabajadores, para prevenir la presencia de riesgos laborales dentro de la empresa, creando un nivel de conocimiento básico en los trabajadores en lo que refiere de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.3 Antecedentes históricos

La fábrica de embutidos “Don Jorge” surge por iniciativa de una persona visionaria con el afán de comercializar productos cárnicos de calidad en el mercado local, durante la trayectoria y existencia de esta empresa no se han implementado manuales de seguridad y salud ocupacional, por lo que, el presente documento servirá como matriz para posteriores modificaciones internas en la empresa en lo que concierne a seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

4.4 Marco jurídico

Todo el personal tendrá que cumplir con la ejecución de las Leyes y Normativas de Seguridad y Salud Ocupacional aplicables a la empresa Frío Servicios, con el fin proteger la salud de los trabajadores y el ambiente laboral dentro de la empresa, a continuación se detallan las Leyes y Normativas:

- Constitución Política de la República del Ecuador.
- Resolución 584 C.A.N., Instrumento Andino de Seguridad y Salud.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393).

- Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo IESS, (Resolución 741 – 1991).
- Resolución 957 C.A.N., Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud.
- Reglamento General de Responsabilidad Patronal (Resolución C.I. 010).
- Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas (Acuerdo Ministerial 1404).
- Normativa para el proceso de investigación de accidentes e incidentes del IESS (Resolución C.I. 118).
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Frío Servicios.
- Instituto Ecuatoriano de Normalización. NTE INEN 439 (colores y señalización)
- Instituto Ecuatoriano de Normalización. NTE INEN 440 (identificación de tuberías: agua, aire, gases).
- Instituto Ecuatoriano de Normalización. NTE INEN 802 Extintores Portátiles. Selección y Distribución en Edificaciones. 2004.
- Reglamento de Seguridad del trabajo contra riesgos en instalaciones eléctricas, (Acuerdo Ministerial 013).

4.4.1 Atribuciones

La fábrica de embutidos “Don Jorge”, es la responsable de la aplicación y cumplimiento de lo que se detalla en este manual debiendo para ello asignar los recursos necesarios para el desarrollo del mismo. Para cumplir con la correcta aplicación de la Seguridad y Salud Ocupacional, se considerarán los siguientes aspectos:

4.4.2 Responsabilidad

La fábrica de embutidos “Don Jorge” será la responsable de la coordinación y supervisión general de todas las actividades ejecutadas por los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, en el respectivo lugar de trabajo, así también, la empresa tiene la responsabilidad de promover el cuidado de la integridad física y mental de los trabajadores. Es

responsabilidad de los trabajadores no aceptar actos o condiciones que generen riesgos de accidentes, puesto que se deberá considerar la prevención de riesgos.

4.4.3 Eficiencia

La fábrica de embutidos “Don Jorge” creará estrategias que generen oportunidades de mejorar la Seguridad y Salud Ocupacional, tanto en las actividades realizadas por los trabajadores como en los procedimientos que se llevan a cabo en la empresa, insertando la mentalidad de prevenir antes que reparar.

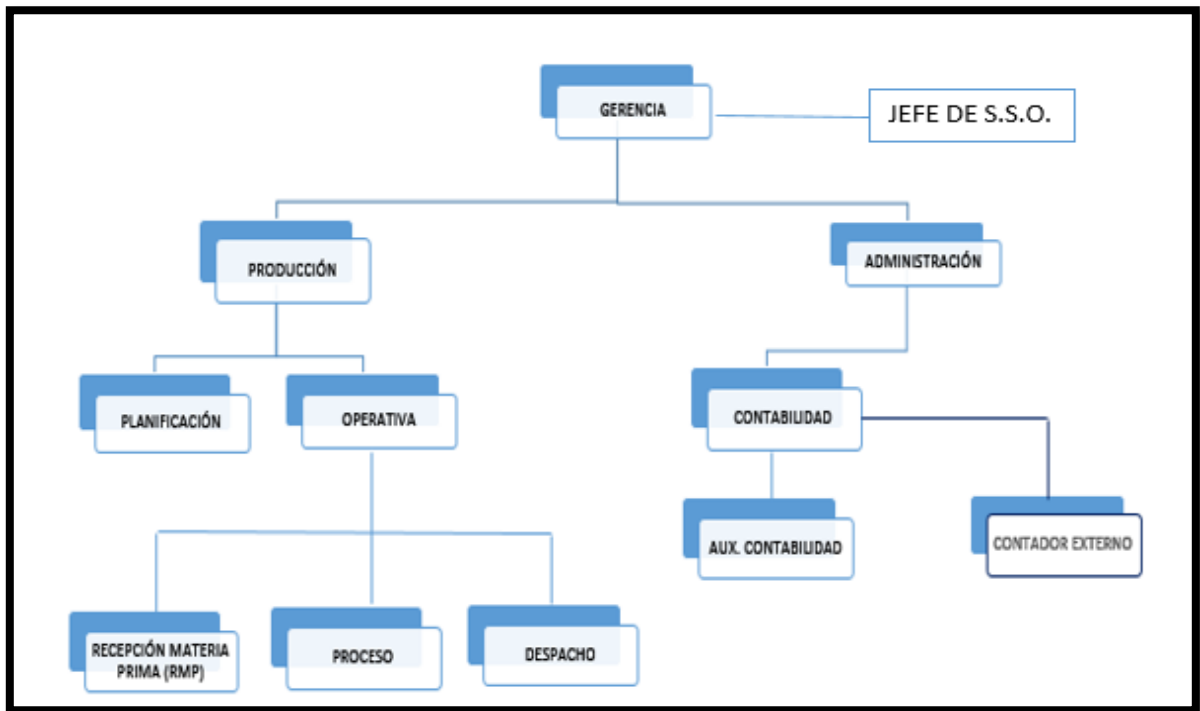
4.4.4 Visión

Consolidarnos como una de las empresas pioneras en la implementación del sistema de seguridad y salud laboral en la localidad teniendo como prioridad la conservación de la salud integral de sus trabajadores.

4.4.5 Misión

Poseer trabajadores capacitados y actualizados sobre el manejo de riesgos laborales que sepan cómo actuar ante la existencia de algún inconveniente laboral que perturbe su actividad cotidiana en su puesto de trabajo.

4.4.6 Organigrama



Responsable: Barreros, P. 2016

4.5 Objetivos y funciones

La fábrica de embutidos “Don Jorge”, es una empresa dedicada a la fabricación y elaboración de productos cárnicos, cuyo objetivo primordial es el fortalecer un buen ambiente laboral basado en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, promoviendo la ejecución de actividades en condiciones óptimas de seguridad, con el objetivo de garantizar la integridad física de sus trabajadores, incentivando al talento humano a ser más productivo. Apoyará todos los procesos de seguridad laboral, cumplimiento de objetivos, metas, así como de su seguimiento, revisión, actualizaciones periódicas involucrando y comprometiendo a todo su personal en el proceso de mejoramiento continuo, mediante planes de formación, capacitación, e información en Seguridad y Salud Ocupacional para minimizar los riesgos y sus efectos en la salud y calidad de vida laboral de sus trabajadores, para lo que se considerará lo siguiente:

- Todos los trabajadores y el empleador deberán cumplir con lo establecido en las normas y procedimientos que rigen internamente en la fábrica de embutidos “Don Jorge”.
- La empresa proporcionará capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional, de acuerdo a lo establecido en la normativa y según la necesidad de sus trabajadores.
- La fábrica de embutidos “Don Jorge”, proveerá a los trabajadores los equipos personales de seguridad que necesiten, para el desarrollo de las actividades de acuerdo al puesto asignado, verificando el correcto uso y mantenimiento de los mismos.
- Los trabajadores deberán informar a la empresa en caso de recibir algún tipo de inspección, realizada por organismos de control cuando estén desarrollando sus actividades y de los resultados arrojados.
- Cualquier tipo de accidente que causara lesiones a terceros o al ambiente de trabajo, deberá ser comunicado a la Gerencia de la empresa durante las primeras 24 horas de ocurrido el accidente y reportados a Riesgos del trabajo IESS, en el caso de accidente o muerte de personas, se deberá comunicar hasta 10 días laborables, según el tipo de accidente.
- La fábrica de embutidos “Don Jorge” aplicará evaluaciones a todo el personal con el fin de medir el desempeño ejercido en lo que respecta a Seguridad y Salud Ocupacional. Dichos requerimientos deberán ser cumplidos por todos los niveles jerárquicos que conforman la empresa.

4.6 Glosario de términos

Accidente: Suceso inesperado que da como resultado de un daño psicofísico, lesión o enfermedad a una persona o daño a la propiedad.

Actos inseguros: Acciones u omisiones, cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

Condiciones inseguras: Son todas las situaciones peligrosas que posibilitan que ocurran accidentes de trabajo.

Ambiente de trabajo: Conjunto de condiciones que rodean a la persona influyendo en la salud y vida del trabajador.

Capacitación: Preparación teórica y práctica de un trabajadora, para que sea apto y capaz de realizar alguna actividad dentro de la empresa.

Desastre: Suceso inesperado que causa desgracias personales y/o daños materiales.

Emergencia: Estado de perturbación de un sistema que puede poner en peligro la estabilidad del mismo.

Evacuación: Conjunto de procedimientos y acciones mediante las cuales protege la vida e integridad de las personas en peligro al llevarlas a lugares de menor riesgo.

Extintor: Recipiente a presión que contiene un agente extintor para que sea dirigido sobre el fuego.

Factores de Riesgo: Existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales.

Incidentes: Sucesos que bajo circunstancias levemente diferentes, podrían haber dado por resultado una lesión, un daño a la propiedad o una pérdida en el proceso.

Normas de Seguridad: Conjunto de reglas e instrucciones a seguir para la realización de una labor segura con el fin de que las operaciones se realicen sin riesgo.

Prevención: Conjunto de medidas cuyo objetivo es impedir o evitar los riesgos a los que está expuesta la empresa den lugar a situaciones de emergencia.

Riesgo: Probabilidades de que un objeto, material, sustancia o fenómenos pueda potencialmente, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, materiales y/o equipos.

Señalización: Conjunto de estímulos que condicionan la actuación de las personas que los captan frente a determinadas situaciones que se pretenden resaltar.

4.7 Política de seguridad y salud ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”

Embutidos “Don Jorge”, cuya actividad es comercializar productos cárnicos procesados se hallan comprometidos con la Seguridad y Salud de sus trabajadores y clientes, al mantener ambientes de trabajo seguros, saludables, garantizando la integridad física y mental del talento humano de la empresa y con factores de riesgo identificados y controlados, mediante:

- El cumplimiento de las Normas de regulación y control respecto a Seguridad y Salud Ocupacional que estén vigentes en el País;
- El fomento de las capacitaciones, cursos y seminarios que la empresa organice, con la finalidad de dar a conocer esta política y ponerla en práctica; con la participación activa de sus trabajadores y administradores.
- Las campañas de participación y difusión, promocionar ésta política de Seguridad y Salud Ocupacional;
- La disminución y el control de los riesgos en el desarrollo de sus actividades mediante la evaluación periódica de sus instalaciones y el ambiente de trabajo;
- El establecimiento de metas y objetivos para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en la que se desempeñan sus trabajadores;

La presente Política será revisada periódicamente, cada dos años.

4.8 Razón Social

Embutidos “Don Jorge”, Provincia Cotopaxi, Cantón Latacunga, calles Bolívar y Av. República del Ecuador.

4.8.1 Actividad económica

Fabricación y comercialización de embutidos procesados dentro y fuera de la ciudad

4.9 Implantación

Reglas generales de Seguridad y Salud Ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”:

- Utilizar los equipos de protección requeridos para cada actividad y herramientas que estén en buen estado, de acuerdo a los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”.
- No fumar en las instalaciones de la empresa.
- No introducir bebidas alcohólicas y otras sustancias tóxicas a las instalaciones, o presentarse y permanecer en esta bajo los efectos de dichas sustancias.
- El trabajador que ingrese a las instalaciones de la fábrica de embutidos “Don Jorge” a cumplir con sus funciones bajo los efectos del alcohol u otras drogas, será retirado del lugar y suspendido durante todo el día.
- No se deberá pelear o realizar escándalos o bromas de mal gusto dentro de las instalaciones de la empresa.
- Deberán informarse los accidentes o incidentes laborales en el tiempo máximo de 24 horas luego del suceso.
- Se deberá proporcionar los primeros auxilios de inmediato sin importar el grado de la lesión.
- Todos los trabajadores deberán mantener su respectiva área de trabajo de forma limpia y ordenada

4.9.1 Requisitos mínimos en Seguridad y Salud Ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”

4.9.1.1 Responsabilidades

- Cumplir con todas las políticas y normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, de tal forma que no interfiera en el normal desarrollo de las actividades de la empresa y se mantenga un lugar de trabajo seguro.
- Los visitantes deberán recibir una charla de seguridad a modo de inducción y de orientación, inmediatamente luego de haber llegado a las instalaciones de la empresa.
- Deberán utilizar equipos de protección personal (mandil, mascarilla, cofia).
- Deberán contar con el respectivo permiso o autorización de ingreso para que acompañados por un delegado o guía de la empresa, ingrese a las instalaciones.

Al momento que se dirijan los trabajadores a cumplir con sus actividades que impliquen alto riesgo, deberá realizarse una reunión de seguridad previa a la ejecución del trabajo, puesto que esta actividad es de gran importancia para efectuar actividades como:

- Operaciones de levantamiento de objetos pesados.
- Contacto inevitable con fuentes de energía eléctrica.
- Utilización de equipos de protección personal.

4.9.1.2 Capacitación

La capacitación de los trabajadores es de gran importancia para el cumplimiento de las Leyes y Normas de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que, la capacitación genera en el trabajador motivación y compromiso hacia la empresa, generando mejor comunicación y manteniendo un buen ambiente laboral para lo que se considerará lo siguiente:

- Los equipos de protección personal que se requieren en el cumplimiento de las actividades según el puesto de trabajo
- Los procedimientos de los reportes de incidentes o accidentes.
- Los planes aplicables de respuesta de emergencia.

En el caso de ingresar un trabajador nuevo, el Jefe de S.S.O. proporcionará una orientación básica, en donde se contemplará lo siguiente:

- Normas internas básicas en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
- Áreas restringidas
- Manual de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Procedimientos de reporte de lesión/incidente.
- Prevención de incendio
- Señales y planes de emergencia y rutas de escape
- Requisitos de equipo de protección personal (EPP's)
- Procedimientos de seguridad personal.

Con el fin de que el nuevo trabajador se familiarice con las instalaciones y equipos, se efectuará un recorrido por el lugar, además, para la inducción del nuevo trabajador se capacitará acerca de:

- Inducción de Seguridad
- Primeros Auxilios de Emergencia de la Cruz Roja Ecuatoriana
- Sistema de Información de Materiales peligrosos en el sitio de trabajo
- Lucha básica contra incendios
- Planes de emergencia
- Consideraciones Ambientales
- Capacitación práctica

Luego de la orientación inicial de los trabajadores se otorgará la capacitación práctica, la misma que proporcionará experiencia en el campo a desenvolverse, lo que les favorecerá para ejecutar de una forma más firme y segura sus actividades. Se mantendrá un registro permanente de las capacitaciones realizadas considerando, los temas tratados, las fechas, los nombres de los asistentes a la capacitación, los implementos utilizados, con el fin de evaluar las capacitaciones realizadas y poder planificar futuras capacitaciones de forma acertadas referentes a Seguridad y salud Ocupacional, dentro de la fábrica de embutidos “Don Jorge”.

4.10 Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es la encargada de contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo, quien brinda las facilidades para capacitar, y proporciona los mecanismos y ambientes necesarios que se sientan motivados, para que propicien productividad.

En donde esta gestión es la encargada de proporcionar, las debidas instrucciones para el cumplimiento de los procesos.

4.10.1 Selección de los trabajadores

La fábrica de embutidos “Don Jorge”, seleccionará los trabajadores considerando los factores de riesgo, a los que estará expuesto de acuerdo a las actividades que desarrollará en su puesto de trabajo, así también, se considerará características personales como son los aspectos psicológicos y físicos del aspirante, para lo cual la empresa contará con un programa de selección que garantizará el desempeño del trabajador, se realizará capacitación y adiestramiento respecto al puesto a ocupar, se realizará evaluaciones médicas para analizar el estado de físico y mental, evaluaciones prácticas para medir tanto la aptitud como la actitud del trabajador, para así mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal y contribuya a la productividad

4.10.2 Información interna y externa

Se detallará un método de información externa e interna respecto de las actividades de los diferentes puestos de trabajo, tanto en tiempos de operación normal y como de emergencia. Se informará internamente a los trabajadores acerca de todos los factores de riesgo concernientes a su puesto de trabajo y también sobre los riesgos generales que existen en la fábrica de embutidos “Don Jorge”, en caso de que se amerite se informará externamente a público en general y medios de comunicación sobre la gestión de Seguridad y Salud que desarrollará la empresa.

4.10.3 Comunicación

Se establecerá un sistema de comunicación en línea horizontal escrita hacia los trabajadores acerca de: la política, la organización, las responsabilidades en Seguridad y Salud, las normas de actuación, procedimientos de control de riesgos, entre otras.

En cuanto a la comunicación desde los trabajadores será acerca de: las condiciones y/o acciones, los factores tanto personales como de trabajo u otras posibles causas de riesgos de enfermedades ocupacionales, accidentes laborales, mediante la implantación de un sistema de comunicación lineal, desde los trabajadores hacia sus superiores.

4.10.4 Capacitación

Para la fábrica de embutidos “Don Jorge”, la capacitación de sus trabajadores será de gran importancia y una de las prioridades, para mantener buen ambiente laboral, lo que fortalecerá el compromiso de la empresa con el talento humano y viceversa, bajo las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, para lo cual, la empresa cumplirá con lo siguiente:

- Identificará las necesidades de capacitación de los trabajadores
- Definirá los planes y los objetivos
- Realizará cronogramas de capacitaciones
- Desarrollará las capacitaciones
- Evaluará la eficiencia y la eficacia de los trabajadores
- Las capacitaciones se realizarán dos veces en el año
- Se mantendrá un registro de las capacitaciones
- Se proporcionará la capacitación de forma específica sobre los riesgos de cada puesto de trabajo
- Cuando se efectúe la inducción del personal, se deberá especificar por escrito: todos los riesgos y peligros del respectivo puesto de trabajo, la política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, los diferentes reportes de peligros, incidentes, accidentes, enfermedades ocupacionales, las medidas que se deberá tomar para proceder en casos de emergencias.

4.10.5 Adiestramiento

La fábrica de embutidos “Don Jorge” aplicará el adiestramiento o entrenamiento a todos los trabajadores de acuerdo a las actividades que le correspondan según su puesto de trabajo, de manera especial se caracterizará, por fortalecer el nivel de adiestramiento y aplicar con mayor atención e intensidad a los trabajadores que tienen actividades que implican más riesgo laboral.

Para realizar el entrenamiento de forma acertada embutidos “Don Jorge” tomará en cuenta los siguientes pasos:

- Identificará cuales son las necesidades de entrenamiento en los trabajadores.

- Establecerá los objetivos, planes.
- Desarrollará las actividades de entrenamiento para los trabajadores.
- Evaluará la eficiencia y eficacia de los trabajadores dentro de la Empresa Frío Servicios.

Los trabajadores primeramente tendrán que ser entrenados, para que de ese modo puedan anticipadamente tener conocimiento de las actividades que cumplirá en su puesto de trabajo, el nivel de cada uno de los tipos de riesgos que intervienen en el desarrollo de las mismas, para lo cual es necesario que el trabajador conozca los siguientes aspectos:

- Como utilizar el equipo de protección personal.
- Primeros auxilios.
- Prevención y control de incendios.
- Orden y limpieza del área de trabajo.
- Conocer los significados de las señalizaciones de seguridad ocupacional.
- Riesgos que pueden presentarse según las actividades a desarrollar de acuerdo al puesto de trabajo.
- Los riesgos ambientales que pueden generarse.

4.11 Fundamentos la aplicación de la SSO en la fábrica de embutidos “Don Jorge”

La fábrica de embutidos “Don Jorge”, es la responsable de la aplicación y cumplimiento de lo que se detalla en este manual debiendo para ello asignar los recursos necesarios para el desarrollo del mismo.

Para cumplir con la correcta aplicación de la Seguridad y Salud Ocupacional, se considerarán los siguientes aspectos:

4.11.1 Responsabilidad

La fábrica de embutidos “Don Jorge” es la responsable de asegurarse que todos los trabajadores y los visitantes a sus instalaciones, estén capacitados en la selección, uso y mantenimiento del equipo de protección personal apropiado, así también, es responsable de asegurarse que todos los trabajadores estén provistos del equipo de protección necesario

para cumplir sus actividades, además, la empresa efectuará la evaluación de actividades de trabajo para el uso de vestimenta o del equipo de protección personal.

4.11.2 Eficiencia

La fábrica creará estrategias que generen oportunidades de mejorar la Seguridad y Salud Ocupacional, tanto en las actividades realizadas por los trabajadores como en los procedimientos que se llevan a cabo en la fábrica, insertando la mentalidad de prevenir antes que reparar.

4.11.3 Reglas generales de Seguridad y Salud Ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”.

- Utilizar los equipos de protección requeridos para cada actividad y maquinaria que estén en buen estado, de acuerdo a los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”.
- No fumar en las instalaciones de la fábrica.
- No introducir bebidas alcohólicas y otras sustancias tóxicas a las instalaciones, o presentarse y permanecer en esta bajo los efectos de dichas sustancias.
- El trabajador que ingrese a las instalaciones de la fábrica de embutidos “Don Jorge” a cumplir con sus funciones bajo los efectos del alcohol u otras drogas, será retirado del lugar y suspendido durante todo el día
- No se deberá pelear o realizar escándalos o bromas de mal gusto dentro de las instalaciones de la fábrica.
- Deberán informarse los accidentes o incidentes laborales en el tiempo máximo de 24 horas luego del suceso.
- Se deberá proporcionar los primeros auxilios de inmediato sin importar el grado de la lesión.
- Todos los trabajadores deberán mantener su respectiva área de trabajo de forma limpia y ordenada.

4.11.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores

Los trabajadores de la fábrica de embutidos “Don Jorge”, serán sometidos a exámenes pre ocupacional, periódico, de salida acorde con los riesgos a los que están expuestos en sus labores. Los exámenes serán practicados por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y en medida de lo posible, se realizarán durante la jornada laboral.

a. Exámenes Pre-ocupacionales.- Son previos al establecimiento de la relación laboral y constituye el proceso de selección de los trabajadores.

Se considera las capacidades biológicas y psicológicas de la persona para ocupar distintos puestos de trabajo;

b. Exámenes Periódicos.- Los exámenes de laboratorio y/o clínicos tiene dos objetivos principales.

c. Monitorear tempranamente los posibles cambios en la salud del trabajador, que puedan producirse a causa de algún riesgo al que el trabajador se encuentre expuesto.

d. Diagnosticar en forma temprana las enfermedades comunes de mayor relevancia en determinados grupos de edad y sexo, o en determinados grupos de riesgo;

e. Exámenes reintegro.- En caso de que un trabajador retome su puesto de trabajo y re ingrese a la empresa, se determinarán las condiciones de salud antes volver a su puesto y otro puesto de trabajo;

f. Exámenes Post-ocupacionales.- Se tiene como objetivo verificar y certificar el estado de salud del trabajador, al momento de separarse de la compañía por cualquier motivo;

El Médico Ocupacional, establecerá la naturaleza, frecuencia y otras particularidades de los exámenes a los que deberán someterse en forma obligatoria y periódica a los trabajadores, teniendo en consideración la magnitud y clase de los riesgos involucrados en la labor o función que desempeñen.

Los trabajadores de la fábrica de embutidos “Don Jorge”, tendrán derecho a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose al conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Sólo podrán facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso.

4.11.5 Capacitación en prevención de riesgos

De la Inducción.- cada cargo será informado sobre los riesgos laborales aplicables a sus labores y sobre los controles de los mismos, como parte de la inducción al personal nuevo o previo al inicio de sus actividades. También se actualizará esta información a todo el personal cuando se modifiquen los riesgos, los procesos o las medidas de control.

De la Capacitación.- Dentro de las competencias del personal se establecerá la necesidad de que se conozca los riesgos y medidas de seguridad o controles aplicables a las actividades que el personal realiza o sobre las que pueden tener impacto en su Seguridad y Salud. Frío Servicios, establecerá mecanismos para proveer la formación, capacitación, charlas y entrenamiento adecuados.

De la Información de Riesgos.- En donde sea requerido se deberá colocar señalización, información (carteles, afiches) u otro mecanismo de información orientada a prevenir accidentes derivados de las actividades que ahí se ejecuten. Se realizarán inspecciones para verificar el estado de la señalización, y en caso de deterioro será remplazada de inmediato.

4.11.6 Gestión ambiental

La fábrica de embutidos “Don Jorge”, cumplirá con las normas legales vigentes en materia de cuidado del ambiente, establecidas por los entes reguladores en Gestión Ambiental.

Las áreas para el manejo y almacenamiento de detergentes, desengrasantes para el lavado de uniformes estarán alejadas de tanques de agua, para evitar su contaminación en caso de presentarse posibles derrames. En caso de presentarse algún derrame de estos productos, este será atendido a la brevedad posible, con la finalidad de evitar contaminación del suelo y aguas superficiales o subterráneas.

El manejo de los residuos se realizará procurando siempre aplicar, primero la reducción de desechos, reduciendo el consumo de materiales, segundo se reutilizará cuando sea factible y tercero se reciclará los residuos sólidos.

Los residuos en general serán depositados en recipientes diferenciados e identificados para el efecto, tales como residuos orgánicos biodegradables, residuos inorgánicos no degradables, residuos peligrosos y contaminantes, cada uno de los cuales tendrán un tratamiento particular según lo estipulado en la ley.

4.12. Responsabilidad

La fábrica de embutidos “Don Jorge” es la responsable de asegurarse que todos los trabajadores y los visitantes a sus instalaciones, estén capacitados en la selección, uso y mantenimiento del equipo de protección personal apropiado, así también, es responsable de asegurarse que todos los trabajadores estén provistos del equipo de protección necesario para cumplir sus actividades.

4.12.1 Objetivo

Reducir la posibilidad de lesiones a los pies del personal que se encuentre realizando sus actividades donde implique manipulación de objetos pesados, objetos corto punzantes, entre otros.

4.12.2 Calzado permitido

El calzado deberá proporcionar una protección adecuada, cumplirá con la norma.

4.1.4 Protección para la cabeza

Para el personal que realiza actividades de manipulación de productos cárnicos, se utilizará una cofia que cubra toda su cabeza.

4.12.3 Protección contra el ruido

Proteger el sistema auditivo de los empleados y proporcionar información que estimule el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de la fábrica de embutidos “Don Jorge”, para lo cual, se utilizará los tapones auditivos en todos los sitios de trabajo donde el personal puede estar expuesto a fuentes de ruido con posibilidad de exceder el límite de 85 dB o el límite de exposición ocupacional

La fábrica de embutidos “Don Jorge”, debe establecer una serie de medidas preventivas y acciones inmediatas que podrán ser adoptadas por el jefe y por sus colaboradores, frente a las diferentes emergencias que puedan presentarse en los lugares de trabajo, así también es importante tener presente los números telefónicos de las Instituciones de servicios de emergencias (911).

4.13 Señalética

4.13.1 Señalización de seguridad

La fábrica de embutidos “Don Jorge”, promocionará la colocación de señalización complementaria acerca de los riesgos existentes, medidas a adoptar, emplazamiento de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección en casos en que su presencia se considere necesaria.

La señalización de seguridad se colocará de manera que el riesgo que indica sea fácilmente advertido o identificado, y que se mantenga en buen estado de utilización y conservación.

Todo el personal será adiestrado acerca de la existencia, situación y significado de la señalización de seguridad empleada en el centro de trabajo.

En la señalización de seguridad se usarán con preferencia los símbolos evitando, en general, la utilización de palabras escritas, y estos se sujetarán a las disposiciones de las normas del Instituto Ecuatoriano de Normalización y en su defecto se utilizarán aquellos recomendados por el Cuerpo de Bomberos de la ciudad.

Para efectos clasificatorios la señalización de seguridad podrá adoptar las siguientes formas:

a. Ópticas: se usarán con iluminación externa o incorporada de modo que combinen formas geométricas y colores;

b. Acústicas: Intermitentes o continuas en momentos y zonas que por sus especiales condiciones o dimensiones así lo requieran, y será diferencial del ruido ambiente;

4.13.2 Clasificación de señalética

4.13.2.1. Señales de Prohibición (P): Serán de forma circular y el color base será el rojo. En un círculo central, sobre fondo blanco negro, el símbolo de lo que se prohíbe.

Gráfica No. 13 Señales de Prohibición



Responsable: Barreros, P. 2016

4.13.2.2 Señales de Obligación (O): Serán de forma circular con fondo azul y reborde blanco. Sobre el fondo azul, en blanco, el símbolo de la obligación a cumplir.

Gráfica No. 14 Señales de Obligación



Responsable: Barreros, P. 2016

4.13.2.3 Señales de Prevención o Advertencia (A): Estarán constituidas por un triángulo equilátero y llevarán un borde exterior en color negro. El fondo del triángulo será de color amarillo, sobre el que se dibujará, en negro el símbolo del riesgo que se avisa.

Gráfica No 15 Señales de Prevención o Advertencia



Responsable: Barreros, P. 2016

4.13.2.4. Señales de Seguridad (I): Serán de forma cuadrada o rectangular. El color del fondo será verde llevando de forma especial un reborde blanco a todo lo largo del perímetro. El símbolo se inscribe en blanco y colocado en el centro de la señal. Las flechas indicadoras se pondrán siempre en la dirección correcta, para lo cual podrá preverse el que sean desmontables para su colocación en varias posiciones.

Gráfica No. 16 Señales de Seguridad



Responsable: Barreros, P. 2016

4.13.2.5. Señales de Lucha Contra Incendios: Serán de forma rectangular o cuadrada y pictograma blanco sobre fondo rojo (el rojo deberá cubrir como mínimo el 50 % de superficie de la señal).

Gráfica No. 17 Señales de lucha contra incendios



Responsable: Barreros, P. 2016

4.13.2.6. Señal Diamante de Fuego: según norma NFPA: Serán en forma de rombo dividido en cuatro partes iguales teniendo colores asociados con un significado. El azul hace referencia a los riesgos para la salud, el rojo indica el peligro de inflamabilidad y el amarillo los riesgos por reactividad. A estas tres divisiones se les asigna un número de 0 (sin peligro) a 4 (peligro máximo). Por su parte, en la sección blanca puede haber indicaciones especiales para algunos materiales.

Gráfica No. 18 Señal diamante de fuego



Responsable: Barreros, P. 2016

4.14 Prevención de riesgos

El Gerente de la fábrica de embutidos “Don Jorge”, está comprometido a prevenir siniestros en sus instalaciones, por lo que mantienen revisiones y mantenimiento frecuente de los sistemas eléctricos y de generación de energía, las capacitaciones a su personal en prevención de incendio y atención de emergencias, a la par de fomentar el orden y la limpieza en todas las dependencias del local, sin descuidar las estancias destinadas para bodegas o para almacenamiento, que por su naturaleza no suelen ser consideradas dentro del cuidado diario.

4.14.1 Riesgos en la empresa fábrica de embutidos “Don Jorge”

La salud Física o salud orgánica de los trabajadores de la fábrica de embutidos “Don Jorge” comprende las actividades como resultado del funcionamiento correcto del conjunto de células, tejidos, órganos y sistemas del cuerpo humano.

La salud Psíquica que presupone un equilibrio intelectual y emocional, la salud social o bienestar en la vida relacional del individuo. Si cualquiera de estos tipos llegara a faltar en una persona, rompería el equilibrio de salud y consecuentemente nos topáramos con una persona enferma.

Los riesgos y trabajos peligrosos, que podrían estar presentes en la fábrica de embutidos “Don Jorge”, los cuales romperían con el equilibrio de salud, por lo tanto es importante considerar aquellos factores que inciden nefastamente sobre los individuos dentro de los cuales están los siguientes:

4.14.2 Factores mecánicos.

Estos factores están relacionados con el manejo de:

- Vehículo para movilizar equipos y herramientas de trabajo
- Máquinas
- Herramientas portátiles mecánicas
- Superficies de trabajo
- Operaciones y procesos de montado y desmontado de equipos de refrigeración o climatización artificial.

4.14.3 Factores físicos

Este factor se caracteriza por la presencia y exposición a:

- Ruido de las máquinas se considera intermitente, porque la actividad no es permanente, los decibeles varían de 85 dB a 100 dB
- Vibraciones de herramientas en la ubicación de acondicionadores de aire
- Radiaciones al momento de realizar el desmontado o apertura de los equipos dañados de refrigeración a través de la radiación no ionizante.
- Temperaturas elevadas al momento de ejercer las actividades laborales desde los 29°C a 37°C

4.14.4 Factores químicos

Los factores químicos de riesgo y contaminación son:

- Polvos, por la actividad de desmontado de equipos expuestos al polvo y la humedad permanente.
- Gases emitidos por la actividad del gas doméstico y gas refrigerante que se utiliza en la empresa.

4.14.5 Factores psíquico-sociales

- Los factores psíquicos que afectan son:
- Las condiciones de trabajo, que tiene que ver la obsolescencia del espacio de trabajo.
- Operar maquinaria sofisticada
- Manejar más información para ejecutar tareas
- Tener que elegir entre opciones de manera rápida
- Trabajo monótono y rutinario, Inestabilidad en el trabajo
- Déficit en la comunicación
- Supervisión inadecuada
- Desarraigo familiar

4.14.6 Factores ergonómicos

Los riesgos ergonómicos en la empresa son:

- El movimiento de equipos en alturas superior a los 1,60 metros.
- Carga y descarga de equipos de refrigeración
- Ubicación de herramientas y equipos de refrigeración en exhibición
- Cargar herramientas eléctricas portátiles
- Manipulación de escaleras manuales para ubicación de equipos

4.15 Control de Riesgos Laborales

La ley de prevención de riesgos laborales tiene como objetivo principal la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Y como principio básico establece que los riesgos hay que combatirlos en su origen. Esto siempre no se consigue y es necesario adoptar otras medidas. Desde el punto de vista cuando el riesgo es inevitable se procede a tomar medidas necesarias para evitarlo o eliminarlo.

4.15.1 Medidas técnicas que ayuden a reducir los riesgos

Al riesgo que está expuesto un trabajador es en función de la probabilidad de que suceda un daño, por tanto pueden existir consecuencias que podrá tener para su salud, en el caso de que sucediera.

En ocasiones los riesgos se dan por la exposición de los trabajadores con sustancias contaminantes, y por la cantidad de concentración y tiempo de contacto, ya que al disminuir cualquiera de estos factores disminuirá el nivel de agresión. Para lo cual habrá que determinar.

- La fuente que origina el contaminante.
- El recorrido del mismo hasta llegar al trabajador.
- El sistema de trabajo empleado en el proceso productivo.
- La protección que emplea el trabajador.

Para la selección de las medidas de control tenemos tres posibles líneas de acción:

- Control de riesgos en el origen.
- Control de riesgos en el medio de transmisión.
- Control del riesgo sobre el propio sujeto expuesto al peligro.

4.15.2 Métodos para controlar los riesgos en el origen.

Los riesgos por su origen podemos controlarlos por medio de:

- Selección de equipos adecuados.
- Sustitución de productos peligrosos por otros que entrañen menor peligro.
- Aislamiento o confinamiento del proceso: Si no se puede evitar la emisión de un agente, al menos es conveniente minimizar su expansión en la medida de lo posible, acotando y cerrando el espacio donde se produce, de forma que afecte al menor número de trabajadores posible. En este caso, se pueden adoptar medidas complementarias, como la señalización y restricción de entrada a estos lugares, para asegurar un menor número de trabajadores expuestos y por tanto, un mejor control del riesgo.

a) Métodos húmedos

Consisten en aplicar a determinados procesos, chorros de agua u otro líquido, evitando o disminuyendo así la generación de polvo. El peligro debido a la inhalación de polvos puede reducirse en gran parte mediante la pulverización de agua sobre la fuente de dispersión del polvo, evitando que pase a formar parte del medio ambiente de trabajo.

Para que sea efectivo habrá que establecer mecanismos que garanticen la adecuada eliminación del polvo húmedo antes de que se seque y se vuelva a dispersar.

b) Extracción localizada

Se aplica en el punto donde se genera la contaminación reduciendo la concentración de contaminantes antes de su difusión al medio de propagación.

4.15.3 Plan de control de riesgos

Sí como resultado de una evaluación de riesgos es necesario aplicar o mejorar los controles de riesgos, será necesario contar con un buen procedimiento para planificar la implantación de medidas de control que sea preciso. El método de control que se tome deberá tener en cuenta los siguientes principios:

- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, así reducir los efectos del mismo sobre la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

4.15.4 Proceso disciplinario

Deberán aplicarse acciones disciplinarias en todo momento, de manera justa y consistente, a la vez se mantendrá una estricta confidencialidad.

Cuando las circunstancias justifiquen una acción disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.15.5 Evaluaciones de sitios

Las evaluaciones son medios a través de los cuales el personal capacitado puede determinar el alcance de la implementación, la aceptación de una iniciativa en particular o comentar sobre la conveniencia de las medidas o programas de control que se hayan establecido. A diferencia de una inspección que es objetiva, la evaluación es subjetiva, porque requiere del juicio y de la opinión profesional. Las evaluaciones se realizarán con la frecuencia que se haya establecido, tomando en consideración factores como:

- El grado de peligro o de riesgo que prevalezca en una actividad.

- El nivel de actividad y el número de trabajadores que pueden estar potencialmente expuestos.
- Todas las personas que realicen evaluaciones deberán estar debidamente calificadas
- Deberán mantenerse registros de su capacitación
- Todas las evaluaciones incluirán discusiones preliminares con la coordinación de SSO antes de que la persona abandone el sitio de trabajo.

4.15.5.1 Evaluaciones del personal

- Cumplimiento con las regulaciones, programas de control
- Cumplimiento con procedimientos administrativos
- Cuando exista la posibilidad de que el sitio de trabajo está expuesto a riesgos, las evaluaciones incluirán análisis como:
 - Riesgos Químicos
 - Riesgos Biológicos
 - Riesgos Físicos (mecánicos y no mecánicos)
 - Riesgos Ergonómicos
 - Riesgos Psicosociales

Cuando las condiciones climáticas representen un riesgo para los empleados, esto también se incluirá en el proceso de evaluación.

Cuando se observe que las condiciones y la adhesión a los procedimientos son satisfactorios, se considerará que es la oportunidad ideal para realizar una retroalimentación y reforzar los conocimientos de los trabajadores.

4.16 Responsabilidad

El Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional es quien determinará la frecuencia de la evaluación.

El Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional de la fábrica de embutidos “Don Jorge”, es quien se encargará de contar con un medio de revisión de los descubrimientos de la

evaluación y asegurar que se lleve a cabo un plan de acción dentro de un período razonable, para corregir cualquier deficiencia.

Se encargará de identificar, de evaluar los riesgos que pueden volver a presentarse y de implementar las medidas preventivas, supervisará la efectividad de los programas de evaluación, así como de ejecutar su política disciplinaria para violaciones serias a las políticas de seguridad.

4.17 Auditorías de Seguridad y Salud Ocupacional

Se dará la oportunidad para que auditores externos o internos auditen las actividades.

Una auditoria o evaluación acerca de las medidas aplicadas en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional, brinda al responsable de Seguridad y Salud Ocupacional, la retroalimentación necesaria con respecto a cuán completas y eficaces son las mismas.

Los auditores obtienen información a través de las entrevistas que mantienen con los trabajadores, a través de documentos y recorridos de observación a los sitios de trabajo. Luego se incluyen las posibles mejoras en los procedimientos y las actividades, se establecen los nombres de las personas o departamentos responsables de ciertas acciones y el período de tiempo que utilizaron para llevarlas a cabo.

Se desarrollará un plan de acción que resuelva los problemas o fallas que se hayan identificado en la auditoria.

4.18 Disposiciones generales o finales

Del cumplimiento del presente Reglamento se encargará la Gerencia de la fábrica de embutidos “Don Jorge” a través del Responsable de Prevención de Riesgos. En todo lo que no estuviere previsto en este Reglamento Interno de Seguridad y Salud, la fábrica de embutidos “Don Jorge”, y sus trabajadores se sujetarán a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en las Leyes y Reglamentos pertinentes y en los contratos de trabajo, en cuanto sean aplicables.

Se incorporarán al presente reglamento todas las disposiciones, resoluciones, que sobre Seguridad y Salud se dictaren en la Constitución, Código del Trabajo, Reglamento de

Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Estatuto del IESS, Reglamento del Seguro de Riesgos del Trabajo y Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.

Todo trabajador contará con un ejemplar del presente reglamento y será de consulta diaria mientras el trabajador pertenezca a la fábrica de embutidos “Don Jorge”. El cumplimiento de lo estipulado en el presente manual interno de Seguridad y Salud Ocupacional, será estrictamente responsabilidad de la fábrica de embutidos “Don Jorge”, y del Responsable en la prevención de riesgos laborales.

Ing. Fabián Masapanta Medina

GERENTE EMBUTIDOS “DON JORGE”

CONCLUSIONES

- Se estableció que la relación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral del personal que labora en la fábrica de embutidos “Don Jorge” es adecuada ya que la presencia de riesgos psicosociales influye mínimamente en el clima laboral de la empresa, así también pudiendo existir la posibilidad que existan varios riesgos laborales ya sean estos: físicos, químicos, biológicos, mecánicos, etc.
- Se identificó que la presencia de riesgos laborales específicamente psicosociales en la fábrica de embutidos “Don Jorge” se presenta en nivel medio por lo que no influye directamente en las actividades laborales de sus trabajadores.
- Se conoció que el nivel de clima laboral en el personal de la empresa posee un nivel favorable que incita al personal a laborar en un ambiente que los mantiene emocionalmente estables.
- Se establece que el grado de relación entre los riesgos psicosociales y clima laboral de la empresa es favorable por lo que influye de forma mínima en el clima laboral de la empresa.
- Conforme los resultados obtenidos de la investigación se elaboró el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional para el personal que labora en la fábrica de embutidos “Don Jorge”, en el cual se establecieron los procesos y procedimientos, la base legal, instructivos sobre el manejo de herramientas, prevención de riesgos y de accidentes laborales.

RECOMENDACIONES

- Conservar y mejorar el nivel de clima laboral existente en la fábrica de embutidos “Don Jorge” para mitigar la aparición de riesgos laborales que afecten en las actividades y el desempeño de los trabajadores de la empresa.
- Buscar mecanismos y alternativas que permitan reducir la presencia de aquellos riesgos laborales especialmente los psicosociales en los puestos de trabajo para conservar el ritmo laboral en la organización.
- Mantener el clima laboral en la empresa motivando por medio de reconocimientos y capacitaciones a los trabajadores de la fábrica para conservar la armonía organizacional.
- Aplicar las medidas preventivas y correctivas de los riesgos de accidentes identificados; ejecutar mecanismos de control y seguimiento periódico para verificar el nivel del riesgo ya analizado, y la posible aparición de nuevos riesgos.
- Mejorar el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional implementado, enfocándose en los trabajadores conforme las condiciones laborales que brinde la empresa y las normativas.
- Si se pretende aplicar este manual en otras instituciones de características similares se recomienda valerse de un diagnóstico para evaluar los posibles riesgos presentes en dicho ambiente laboral ya que las condiciones de trabajo varían de un lugar a otro.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Andrade, C. (2011). Diseñar un programa de ejercicios de musculación aplicando correctamente técnicas metodológicas para evitar lesiones musculares y articulares, en los que practican el fisicoculturismo . Guayaquil, Guayas , Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1554> (pág. 64)
- Barahona, S. (2015). *"Influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño del personal administrativo de una institución pública de la ciudad de Quito año 2015.* Quito: Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador. Quito-Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7194/1/T-UCE-0007-47pg.pdf> (pág. 27)
- Bello, K., & Oyarzun, P. (2009). *"Factores de riesgos psicosociales asociados al estrés laboral y autopercepción de salud en los profesionales de enfermería que trabajan en unidades de paciente crítico de Valdivia durante el segundo semestre del año 2009"*. Chile: Tesis de pregrado. Universidad Austral de Chile, Chile. Obtenido de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2009/fmb446f/doc/fmb446f.pdf> (pág. 26)
- Beltrán, A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002-2012.* Colombia: Tesis de Post-grado. Universidad del Rosario.
- Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2> (págs. 22-24)
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación* (3ra ed.). Colombia: Pearson. (pág. 64)
- Cano, A. (1995). EL ESTRÉS LABORAL: BASES TEÓRICAS Y MARCO DE INTERVENCIÓN. *Artículo*. Madrid, España.
- Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Cano-Vindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework/links/09e41501afca081a0e000000.pdf. (pág.36)
- Carmona, P., & Montoya, S. (2014). "EL AQUÍ Y EL AHORA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE LA CIUDAD DE MANIZALES". *Tesis de pregrado* . Manizales, Colombia. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1910/EL%20AQU%20Y%20EL%20AHORA%20DEL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20LA%20CLINICA%20SAN%20JUAN%20DE%20DIOS.pdf?sequence=>. (págs. 38-39)

Carvajal, M., & Ramírez, V. (2011). *Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira najo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional*. Colombia: Tesis de Post-grado. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

Obtenido

de:<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2577/6136286132C331.pdf?sequence=1>.(pág. 22)

Chicaiza, M. (2011). “Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito”. *Tesis de pregrado*. Quito, Pichicnha , Ecuador . Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1674/1/T-UCE-0007-35.pdf>. (pág. 34)

CROEM. (2013). Definición de carga física y mental. *Artículo*. Murcia, España. Obtenido de <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>. (pág. 47)

Cueva, C. (Junio de 2011). 10 Dimensiones del clima organizacional. *Artículo* . Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/10-dimensiones-del-clima-organizacional.html>. (págs. 48-57)

Díaz, L. (2012). "*Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL*". Quito: Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador. Ecuador.(pág. 27)

Dorta, A. (Enero de 2013). Definiciones y dimensiones del clima organizacional. *Artículo: Un espacio para el aprendizaje*. Venezuela. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>. (pág. 49)

EDEX. (2008). ¿Qué implicaciones psicológicas genera el acoso sexual laboral? Obtenido de <http://www.competenciaslaborales.net/es/noticia7442.html?id=6063>. (pág. 44)

Escat, M. (2011). Definición del clima laboral. *Artículo*. Obtenido de http://www.degerencia.com/articulo/definicion_del_clima_laboral. (págs. 48-49)

Fernández, V. (2016). Burnout Consumidos por l trabajo. pág. 1. Obtenido de <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/burnout-consumidos-por-el-trabajo-8363>.(pág. 37)

Flores, J. (2012). Incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la gestión de servicio al cliente en la empresa pública: el caso de la Dirección de Migración y Extranjería del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración, ciudad Quito. *Tesis de post grado*. Quito, Pichicnha , Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3082/1/T1112-MDTH-Flores-Incidencia.pdf>.(págs. 38)

Forbes, R. (2011).

Obtenido de

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/Sindrome_de_Burnout_-_sintomas_causas_y_medidas_de_atencion_en_la_empresa.pdf. (pág. 38)

García, M. (Septiembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista: Administración y negocios* . Cali, Colombia. Obtenido de <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>.(pág. 50)

González, J. (2006). La violencia física en el trabajo. Valenica, España. Obtenido de http://www.stes.es/salud/La_violencia_en_el_trabajo/violencia_fisica.pdf. (pág. 45)

Group, D. (Febrero de 2014). La importancia de un clima laboral favorable en la empresa. *Artículo: Global estrategias*.

Obtenido de <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652> (pág. 51)

Hererra, Medina, & Naranjo. (2010). *Tutoría de la Investigación*. Ambato, Ecuador: Tiraje.(pág 65)

Hernández, E. (Mayo de 2014). La importancia del clima laboral en una empresa. *Períodico: La estrella de Panamá* . Panamá.

Obtenido de <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652> (págs. 52-53-54)

Hernández, Fernández, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). México, México.(pág. 59)

Jiménez, Z. (2014). El acoso laboral o mobbing en el área comercial de una empresa. *Tesis de pregrado*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>. (págs. 36-39-40)

Leyman, H. (1990). Acoso laboral-mobbing. *Acosolaboral.org Artículo*.

Obtenido de <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/queEsElMobbing.php>. (pág. 41)

Llaneza, J. (2008). *Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista* (10 ed.). España: Lex Nova.(pág. 66)

Luciano. (Marzo de 2009). Los diferentes tipos de ambiente laboral en las empresas. *Revista: The water & Coffee Company*.

Obtenido de <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/los-diferentes-tipos-de-ambiente-laboral-en-las-empresas/>. (pág. 56)

Mafla, E. (2015). *"Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015"*. Quito: Tesis de Post-grado. Universidad Central del Ecuador. Quito-Ecuador. (pág. 28)

Mansilla, F. (2016). Acoso laboral o mobbing. *Psicología OnLine*. Valencia, España. Obtenido de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_7.shtml. (pág. 42)

Murillo, P. (2012). *Identificar los riesgos psicosociales que afectan el clima laboral en la Unidad de Sistema El Placer de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito*. Quito: Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador. Quito-Ecuador.

Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3465/1/T-UCE-0007-102.pdf>. (págs. 18-24)

Once, P. (2015). "MOBBING LABORAL DESDE UN PUNTO DE VISTA PENAL Y LABORAL EN LA LEGISLACIÓN DEL ECUADOR.". *Tesis de pregrado* . Cuenca, Azuay, Ecuador .

Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21311/1/TESIS.pdf>. (pág. 41)

Ortiz, S. (2010). "Identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en las principales actividades de construcción de la ciudad de Azogues y propuesta de acciones de prevención" . *Tesis de postgrado*. Cuenca, Ecuador.

Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2591/1/tm4364.pdf>. (pág. 47)

Páramo, P. (2004). Tres enfoques relacionados con el clima organizacional. Cundinamarca, Colombia.

Obtenido de:

<http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3719/132252.pdf?sequence=1> (pág. 54-55-56)

Pasquel, S. (2014). *Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, en los trabajadores que laboran a turnos especiales del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito*. Quito: Tesis de Pregado. Universidad Central del Ecuador (pág 18).

Peralta, R. (Junio de 2002). El clima organizacional. *Revista: Gestíopolis*.

Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>. (pág. 50)

Pérez, E. (2014). “El estrés laboral como factor de riesgo psicosocial influye en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores Comercio e Integración”. *Tesis de pregrado*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3713/1/T-UCE-0007-112.pdf>. (pág. 36)

Quintero , N., Africano, N., & Faría, E. (Abril de 2008). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO . *Revista: NEGOTIUM*. Maracaibo, Venezuela. Obtenido de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf> (pág. 50)

Realpe, E. (2012). *Identificación de factores psicosociales que afectan el desempeño en los trabajadores de "BODYGUARD"*. Quito: Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador.

Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1543/1/T-UCE-0007-23.pdf>. (pág. 23)

Rivadeneira, J. (2014). “*Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en la satisfacción laboral del personal de contact center de ventas de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP en Quito*”. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito.

Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3709/1/T-UCE-0007-158.pdf> (págs. 34-46)

Sauter, S., Murphy, L., Hunrell, J., & Levi, L. (2000). Factores Psicosociales y de Organización.

Obtenido de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf> (pág. 65)

Simbaña, K. (2014). *Los factores de riesgos psicosociales y su relación con la cultura del personal en la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito*. Quito: Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador.

Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3666/1/T-UCE-0007-108.pdf>. (pág. 23)

TECOLOCO. (Noviembre de 2011). Importancia del clima laboral en la empresa . *Artículo*. Guatem3ala. Obtenido de <http://www.tecoloco.com.gt/blog/importancia-del-clima-laboral-en-la-empresa.aspx>. (pág. 51)

- Torres, A. (2015). El síndrome del trabajador quemado. pág. 1. Obtenido de http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434119451_861624.html. (pág. 37)
- Urien, P. (2012). El acoso sexual, más fácil de probar. *La Nación*. Obtenido de <http://www.lanacion.com.ar/1349557-el-acoso-sexual-mas-facil-de-probar>. (pág. 43)
- Velázquez, M. (2014). La violencia física y el estrés en el trabajo. *Estudios basados en Violencia física, 2*.
- Obtenido de
- https://www.researchgate.net/publication/31763748_Mobbing_violencia_fisica_y_estres_en_el_trabajo_aspectos_juridicos_de_los_riesgos_psicosociales_M_Velazquez_Fernandez_prol_de_Cristobal_Molina_Navarrete. (pág. 46)
- Villalba, N. (2014). “Los Factores de Riesgo Psicosociales en relación a la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Plywood Ecuatoriana S. A. en el periodo 2012-2013 en la ciudad de Quito.”. *Tesis de pregrado*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3599/1/T-UCE-0007-162.pdf>. (pág. 42)

ANEXOS

CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES

País..... **Ciudad**.....

Sexo: Femenino..... Masculino.....

Edad: (años cumplidos)

Estado civil:

1 Casado..... **2** Soltero..... **3** Viudo..... **4** Divorciado.....
5 Separado..... **6** Unión Libre.....

¿Cuántos años trabaja en la empresa o institución?.....

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO 2004¹ (ADAPTADO)

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente la frecuencia en que están **presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución**, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

No.	Item	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas Veces	3 Casi Siempre	4 Siempre
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					SUBTOTAL	
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					SUBTOTAL	
3.	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					SUBTOTAL	
4.	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
					SUBTOTAL	

¹ El diseño de este instrumento es original, se realizó por la Mtra. Noemí Silva Gutierrez.

5.	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
						SUBTOTAL
6.	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
						SUBTOTAL
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
						SUBTOTAL
						TOTAL

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

Dr. Manuel Pando Moreno

IVAPT-PANDO

El cuestionario que esta usted a punto de contestar, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas:

El primero, que es el inciso (a) se refiere a con que frecuencia ocurre lo que se pregunta y el segundo inciso (b) que se refiere a la frecuencia con que le ocurre respecto a sus compañeros.

Para contestar tome en cuenta lo que la ha ocurrido en el último año en su trabajo

RESPUESTAS:

A)

4. Muy frecuentemente

3. Frecuentemente

2. Algunas veces

1. Casi nunca

0. Nunca

B)

1. Menos que a mis compañeros

2. Igual que a mis compañeros

3. Más que al resto de mis compañeros

<u>PREGUNTAS</u>	A	B
1. Recibo ataques a mi reputación		
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público		
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a)		
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona		
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros (as)		
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa		
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		
14. Siento que se me impide expresarme		
15. Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo		
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la viera no existiera)		
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros		
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo		

*La(s) persona(s) que me producen las cosas arriba mencionadas es o son:

Mi(s) superior(es) _____ Compañero(s) de trabajo _____ Subordinado(s) _____

Fotografía 1: Instalación externa de la empresa “Don Jorge”.



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Fotografía 2: Instalación interna de la empresa “Don Jorge”.



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Fotografía 3: Firma del compromiso con el Gerente Propietario Ing. Jorge Masapanta.



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Fotografía 4: Área de proceso de la empresa “Don Jorge”.



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Fotografía 5: Indicación general para la resolución de la encuesta.



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Fotografía 6: Resolución de la encuesta.



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016

Fotografía 7: Entrega de encuestas



Fuente: Fábrica de embutidos “Don Jorge”
Responsable: Barreros, P. 2016