



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA”

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del título de licenciatura en Gestión del Talento Humano

Autor:

Acosta Orquera Iveth Carolina

Cando Guañuna Isabel Nardi

Tutor:

Mgs. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Latacunga- Ecuador

Agosto 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Acosta Orquera Iveth Carolina, con cédula de ciudadanía No. 171948009-5, Cando Guañuna Isabel Nardi, con cédula de ciudadanía No. 172630547-5 declaro / amos ser autor/es del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA”**, siendo el Mgs. Kevin Ramiro Herreria Gallardo, Tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 22 del 2024



Acosta Orquera Iveth Carolina

C.C: 171948009-5



Cando Guañuna Isabel Nardi

C.C: 172630547-5

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **ACOSTA ORQUERA IVETH CAROLINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. **171948009-5** de estado civil soltero /a, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. -**LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Agroindustria, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2019 - Marzo 2020

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 28 de noviembre del 2023

Tutor: Mgs. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Tema: “**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la Presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 22 días del mes de agosto del 2024.



Iveth Carolina Acosta Orquera
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **CANDO GUAÑUNA ISABEL NARDI**, identificado con cédula de ciudadanía No. **172630547-5** de estado civil soltero /a, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. -**LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Agroindustria, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2019 - Marzo 2020

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 28 de noviembre del 2023

Tutor: Mgs. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Tema: “**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la Presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 22 días del mes de agosto del 2024.



Isabel Nardi Cando Guañuna
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN EL EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA” de Acosta Orquera Iveth Carolina y Cando Guañuna Isabel Nardi, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa

Latacunga, 22 de agosto del 2024



Mgs. Kevin Ramiro Herrera Gallardo

C.C: 050314126-9

TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: Acosta Orquera Iveth Carolina y Cando Guañuna Isabel Nardi, con el título del Proyecto de Investigación "Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Laboral en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga", ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga

Para constancia firman:



Dra. Amparo del Carmen Álvarez Moncayo
CC:050162781-4

LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina
CC: 050380459-3

LECTOR 2 (MIEMBRO)



Mg. Angelita Romero Poveda

CC: 050324111-9

LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mi compañera Nardi, que ha sido mi amiga y cómplice a lo largo de la carrera y juntas hemos salido adelante juntas. A mi padre Giovanny, por ser el pilar fundamental en mi formación, y a su vez me ha brindado su gran amor, fuerza, apoyo incondicional, por su confianza, por ser un excelente ejemplo a seguir e inculcar grandes valores y forjar una persona íntegra. A mi hermano Cristhian, por estar pendiente de mí, dándome su amor incondicional, siendo mi fortaleza y me ha apoyado a seguir adelante sin desfallecer un solo segundo. Y a Erik, por brindarme su apoyo incondicional, y estar a mi lado en los buenos y malos momentos.

Iveth Carolina

Me gustaría agradecer a la UTC por haberme permitido ser parte de esta noble institución así también a mis docentes que con los conocimientos impartidos forjaron mi camino y me motivaron a ser mejor día con día. Agradezco también a mi tutor de tesis el Ing. Kevin Ramiro Herrería Gallardo Mg., por la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico y sobre todo por la paciencia para guiarme durante el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

Finalmente me gustaría agradecer a mi familia, en especial a mis padres y a mis hermanas quienes nunca dudaron de mi capacidad y siempre pude contar con su apoyo, su comprensión y su cariño incondicional, además me gustaría agradecer a mi amiga Carolina quien fue mi apoyo en todo momento y me brindó su amistad la misma que fue fortaleciéndose a lo largo de nuestra vida estudiantil con un cariño sincero.

Isabel Nardi

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado con mucho amor y cariño. A mi padre, por ser el pilar fundamental de mi vida, dándome los mejores momentos y alegrías, por dedicarme cada día de su vida, porque a pesar de todos los obstáculos que la vida ha puesto en nuestros caminos, él ha tenido la capacidad, la paciencia, la sabiduría y el amor necesario para poder sacarnos adelante a mi hermano y a mí, haciendo de nosotros unos seres humanos con mejor corazón para poder ayudar a los demás. A mi hermano, porque ha sido el mejor ejemplo a seguir, desde muy pequeña a velado por mi bienestar y mi felicidad. Apoyándome en cada paso que doy y ayudándome para no quedarme estancada en un mismo lugar sino poder superarme a mí misma y sobresalir como mujer y persona. Y a mi bisabuelito que está en el cielo que me enseñó el valor de la responsabilidad y todo lo bueno que conlleva este valor, y que todo tendrán al final una gran recompensa.

Iveth Carolina

Dedico este proyecto a mi padre Marco por su invaluable apoyo, ternura y cariño que siempre me ha ofrecido, a mi madre Olga por haberme dado la vida, consentirme y demostrarme su dulce amor con sus recetas deliciosas y a mis hermanas Alexandra, Mirian y Vilma, por lo que representan para mí, viéndolas como figuras de fortaleza, amor y apoyo incondicional, por ser importantes en mi vida además son quienes han creído en mí siempre, dándome un ejemplo de superación, perseverancia, humildad y sacrificio además de enseñarme a valorar lo que tengo.

Isabel Nardi

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI FACULTAD CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Laboral en la Empresa Pública de Movilidad
del Cantón Latacunga**

Autores: Acosta Orquera Iveth Carolina

Cando Guañuna Isabel Nardi

RESUMEN

Los impactos generados por los factores de riesgos psicosociales tienen un efecto directo en el clima laboral, lo que resulta en consecuencia negativo para el desarrollo de las actividades organizacionales. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga. Metodológicamente, el estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y bibliográfico-documental, aplicándose a 137 colaboradores activos, seleccionados de un universo de 210 empleados administrativos y operativos de la institución. El instrumento utilizado para evaluar los factores de riesgo psicosocial fue tomado de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo (2018), el cual mostró una fiabilidad de 0.967 y un valor de KMO de 0.901. Para la evaluación del clima laboral, se empleó el instrumento "Clima Organizacional: Propuesta Metodológica" (2021), con una fiabilidad de 0.967 y un valor de KMO de 0.917. Los resultados destacan niveles preocupantes en las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, con porcentajes como: margen de acción y control (50%), organización del trabajo (30%), recuperación (58%), soporte y apoyo (52%), acoso discriminatorio (44%), acoso laboral (44%), acoso sexual (31%), condiciones de trabajo (44%), doble presencia laboral-familiar (51%) y salud autopercebida (46%). En cuanto al clima laboral, sobresalen las dimensiones de comunicación (44,5%) y liderazgo (40,9%). Se estableció una correlación positiva muy fuerte (0,895) entre ambas variables mediante el método Rho de Spearman, lo que respalda la hipótesis alternativa de una relación directa y significativa entre estas.

Palabras claves: Clima Laboral, Factores de Riesgos Psicosociales, Organizacional.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

**Psychosocial Risk Factors and The Work Environment in the Public Mobility Company
in Latacunga**

Author(s): Acosta Orquera Iveth Carolina

Cando Guañuna Isabel Nardi

ABSTRACT

The impact that generated by psychosocial risk factors have a direct effect on the work environment, which is consequently negative for the development of organizational activities. The objective of this research is to determine the relationship between psychosocial risk factors and the work environment in the Public Mobility Company in Latacunga. Systematically, the study has a quantitative, descriptive, bibliographic-documentary approach, applying to 137 active collaborators, selected from a universe of 210 administrative and operational employees of the institution. The instrument used to evaluate psychosocial risk factors was taken from the Directorate of Safety, Health at Work and Comprehensive Risk Management of the Ministry of Labor (2018), which showed a reliability of 0.967 and a KMO value of 0.901. To evaluate the work environment, the instrument "Organizational Climate: Methodological Proposal" (2021) was used, with a reliability of 0.967 and a KMO value of 0.917. The results highlight worrying levels in the dimensions of psychosocial risk factors, with percentages such as: margin of action and control (50%), work organization (30%), recovery (58%), support and support (52%), discriminatory harassment (44%), workplace harassment (44%), sexual harassment (31%), working conditions (44%), dual work-family presence (51%) and self-perceived health (46%). Regarding the work environment, the dimensions of communication (44.5%) and leadership (40.9%) stand out. A very strong positive correlation (0.895) was established between both variables using Spearman's Rho method, which supports the alternative hypothesis of a direct and significant relationship between them.

Keywords: Work Environment, Psychosocial Risk Factors, Organizational.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
CARRERA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Acosta Orquera Iveth Carolina y Cando Guañuna Isabel Nardi

AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo

Nancy Cristina Escobar Pilicita con cédula de identidad número: 1714985890 Licenciada en Ciencias de la Educación especialización Inglés; Magister en Gerencia Educativa con número de registro de la SENESCYT 1005-02-250065 y 1005-05-609109; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **"FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA"** de **Acosta Orquera Iveth Carolina y Cando Guañuna Isabel Nardi**, egresado/a de la carrera de **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, agosto, 2024



MSc. Nancy Cristina Escobar Pilicita
CI: 1714985890

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO.....	vii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	viii
AGRADECIMIENTOS.....	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
AVAL DE TRADUCCIÓN – PROFESIONAL EXTERNO	xiii
INFORME DE SIMILITUD.....	xiv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xvii
ÍNDICE DE FIGURAS	xviii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
3.1 Formulación del problema.....	5
3.2 Objetivos	5
3.2.1 Objetivo general.....	5
3.2.2 Objetivos específicos.....	5
3.3 Sistema de Tareas	5
4. BENEFICIARIOS	1
5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA	2
5.1 Antecedentes investigativos.....	2
5.2 Definiciones de factores de riesgos psicosociales.....	5
5.3 Dimensiones	8
<i>Tipos de Factores de Riesgo Psicosociales</i>	8
5.4 Consecuencias de los factores de riesgos psicosociales.....	18
5.5 Definiciones de Clima laboral	22
5.6 Dimensiones de Clima laboral	24
6. MARCO METODOLÓGICO.....	36
6.1 Ubicación	36
6.1.2 Enfoque de investigación cuantitativo	36

<i>Investigación descriptiva</i>	36
6.2.1 <i>Investigación correlacional</i>	37
6.2.2 <i>Investigación bibliográfica-documental</i>	37
6. 3 Plantear hipótesis	37
6.4.2 <i>Muestra</i>	38
6.5 Recolección de información	39
6.6.3 <i>Fiabilidad del Instrumento de Clima Laboral</i>	42
7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
7.2 Análisis general de los Factores de Riesgos Psicosociales	48
Resultados globales de la evaluación Factores de Riesgo Psicosociales.....	64
7.3 <i>Resultado global de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales</i>	64
7.4 <i>Análisis general de los niveles de Clima Laboral</i>	67
7.5 Prueba de normalidad de KOLMOGOROV - SMIRNOV	72
7.6 <i>Prueba de correlación de Rho de Spearman</i>	75
8. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	77
8.1.1 Propuesta de Estrategias	77
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
9.1 <i>Conclusiones</i>	84
9.2 <i>Recomendaciones</i>	85
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
11 ANEXOS	93
ANEXO 1. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	93
ANEXO 2. CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL.....	95
ANEXO 3. BASE DE DATOS DEL SOFTWARE SPSS 25.0.....	97
ANEXO 4. OFICIO DE REALIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	98
ANEXO 5. EVIDENCIA EN LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA INSTITUCIÓN.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sistema de Tareas	1
Tabla 2 Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos	8
Tabla 3 ISTAS21: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud en el siglo XXI	10
Tabla 4 CEAL-SUSESO - SM: Cuestionario de Evaluación de Agentes de Riesgo Psicosocial - Superintendencia de Seguridad Social - Salud Mental.	11
Tabla 5 DECORE: Diagnóstico de Condiciones de Riesgo Psicosocial en el Entorno Laboral.	12
Tabla 6 Batería instrumento para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales	13
Tabla 7 NOM-035-STPS-2018: Norma Oficial Mexicana 035. "Condiciones mínimas de seguridad y salud en los trabajos que se realicen en el entorno laboral para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial"	14
Tabla 8 Método F-PSICO: Método de Factores Psicosociales en el Trabajo.	16
Tabla 9 CEFAP: Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales en el Ámbito Profesional.....	17
Tabla 10 OSALAN: Organismo de Seguridad y Salud Laboral del País Vasco	18
Tabla 11 ISASTUR: Instituto de Seguridad, Salud y Ambiente de Asturias	19
Tabla 12 INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	20
Tabla 13 CL-SPC: Cuestionario de Evaluación de las Condiciones Laborales de Seguridad y Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.	24
Tabla 14 Las dimensiones del clima organizacional propuestas por Litwin y Stringer.....	25
Tabla 15 Modelo de Fernando Toro (2006).....	26
Tabla 16 CUESTIONARIO DE HALPIN Y CROFTS	28
Tabla 17 TECLA: Test de clima organizacional.....	29
Tabla 18 CLA: Cuestionario de Clima Laboral	29
Tabla 19 FOCUS-93: First Organizational Climate/Culture Unified Search	30
Tabla 20 Consecuencias de Clima Laboral.....	31
Tabla 21 Problemas de salud mental y física.....	32
Tabla 22 Reducción de la eficiencia y eficacia.....	33
Tabla 23 Clima laboral en un organismo público	34
Tabla 24 Equipos y materiales.....	36
Tabla 25 Cuestionario por dimensión.....	40
Tabla 26 Ítems de la escala se determinaron de la siguiente manera:	42
Tabla 27 Riesgo Alto de los resultados de Factores de Riesgos Psicosociales	65
Tabla 28 Interpretación de resultados Ministerio de Trabajo Ecuador.....	66
Tabla 29 Riesgo alto de los resultados de Clima Laboral	72
Tabla 30 Relación de valores de Rho de Spearman.	75
Tabla 31 Prueba de correlación de Rho de Spearman	76
Tabla 32 Estrategias de mitigación de Factores de Riesgo Psicosociales para mejorar el Clima Laboral	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estadísticas de fiabilidad de factores de riesgo psicosociales.....	42
Figura 2 Estadísticas de fiabilidad de clima laboral	43
Figura 3 Resultados de las medidas KMO y esfericidad de Bartlett Instrumento de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales.....	44
Figura 4 Resultados de las medidas KMO y esfericidad de Bartlett Instrumento Evaluación de Clima laboral.	44
Figura 5 Género	45
Figura 6 Área a la que pertenece	46
Figura 7 Edad.....	46
Figura 8 Tiempo de trabajo	47
Figura 9 <i>Evaluación general de los Factores de Riesgo Psicosociales</i>	48
Figura 10 Carga y ritmo de trabajo.....	48
Figura 11 Desarrollo de competencias	49
Figura 12 Liderazgo	50
Figura 13 Margen de acción y control.....	51
Figura 14 Organización del trabajo	52
Figura 15 Recuperación	53
Figura 16 Soporte y apoyo	54
Figura 17 Otros puntos importantes	55
Figura 18 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	56
Figura 19 Otros puntos importantes: Acoso laboral	57
Figura 20 Otros puntos importantes: Acoso sexual	58
Figura 21 Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	59
Figura 22 Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	60
Figura 23 Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral – Familiar).....	61
Figura 24 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	62
Figura 25 Otros puntos importantes: Salud auto percibida	63
Figura 26 Resultado global de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales.....	64
Figura 27 Análisis general de los niveles de Clima Laboral.....	67
Figura 28 Comunicación	68
Figura 29 Motivación.....	69
Figura 30 Liderazgo	70
Figura 31 Trabajo en equipo	71
Figura 32 Prueba de normalidad de KOLMOGOROV - SMIRNOV Factores de riesgos Psicosociales y Clima laboral.....	72
Figura 33 Prueba de normalidad Q-Q normal de Clima Laboral.....	73
Figura 34 Prueba de normalidad Q-Q normal sin tendencia de Clima Laboral.	73
Figura 35 Prueba de normalidad Q-Q normal de Factores de Riesgos Psicosociales	74
Figura 36 Prueba de normalidad Q-Q normal sin tendencia de Factores de Riesgos Psicosociales.....	74

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Factores de Riesgo Psicosociales y Clima Laboral en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga

Fecha de inicio: octubre 2023

Fecha de finalización: agosto 2024

Lugar de ejecución: Barrió San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas Y Económicas.

Carrera que auspicia: Gestión de Talento Humano.

Proyecto de investigación generativo vinculado: Ninguno

Grupo de investigación: Ninguno

Equipo de Trabajo:

- Iveth Carolina Acosta Orquera
- Isabel Nardi Cando Guañuna
- Mgs. Kevin Ramiro Herrería Gallardo

Área de Conocimiento: Administrativa

Línea de investigación: Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible en organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI.

2. INTRODUCCIÓN

Las variables estudiadas durante nuestra investigación fueron: Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Laboral estos poseen una gran relevancia en el ámbito laboral ya que al ser componentes complejos y difíciles de entender influyen directamente en el éxito o fracaso de las organizaciones.

Como menciona Pozo (2018), los factores de riesgo psicosocial consisten en las características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, también llamado estrés. Asimismo, se señala que, en la prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o factores de riesgo), la organización del trabajo y el estrés que se convierte en efecto (enfermedades o trastornos de la salud que se pueden provocar y deben prevenirse).

De tal forma el manejo o la mitigación de los factores de riesgos psicosociales dentro de la empresa son indispensables pues ayuda a la reducción del impacto negativo en los colaboradores, los mismos que afectan directamente al bienestar físico y psicológico demostrado en el desarrollo de sus actividades (Crespo, 2021). Mientras que el Clima Laboral es el conjunto de percepciones compartidas por los empleados que abarca una amplia gama de factores como la cultura, los comportamientos, el idioma y las tradiciones. (Miller, 2016 citado por Alvarado et al., 2024).

El empleado que presta sus servicios en un ambiente laboral favorable y con condiciones laborales adecuadas sentirá emociones positivas relacionadas con su trabajo, mostrará mayor compromiso con la organización y tenderá a desempeñarse mejor en el trabajo.

Para esta investigación se realizó un análisis exhaustivo a través de datos académicos confiables como repositorios, artículos científicos, páginas institucionales, etc. Dicha revisión bibliográfica permite obtener una base sólida para estudiar diversas variables, además de comprobar la relación que existe entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Clima Laboral en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón de Latacunga.

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ambiente laboral es un tema muy relevante. Según Moreno (2011), en su obra Factores y riesgos psicosociales laborales: conceptualización, historia y cambios actuales, publicado en Madrid (España), estos factores tienen una alta probabilidad de provocar efectos nocivos en la salud de los trabajadores. Moreno señala que cuando estos factores actúan como desencadenantes de tensión y estrés laboral, pueden impactar negativamente en la salud física y el bienestar general del empleado.

Badillo y Jumbo (2015) identifican factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral, alineados con la literatura en psicología organizacional y salud ocupacional. Impactan el bienestar y rendimiento.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2021), los factores psicosociales como la mano de obra forzada y los malos tratos han tenido un impacto en los trabajadores desde hace mucho tiempo. No obstante, después de la Segunda Guerra Mundial, se reconoció oficialmente la relevancia de estos peligros. La aprobación de la Directiva 89/391 CEE (Comunidad Económica de Europa) en junio de 1989 marcó un hito al establecer conceptos importantes como el entorno de trabajo, la evaluación de riesgos y la participación de los trabajadores. Según Díaz y Carrasco (2018), esta directiva establece medidas para prevenir riesgos psicosociales, que abarcan interacciones y condiciones laborales que pueden dañar la salud física, social y mental de los trabajadores.

Se ha descubierto una correlación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral en América Latina. En un estudio de Díaz (2018) en Perú, se encontró que un entorno de trabajo positivo estaba relacionado con niveles más bajos de estrés en los trabajadores. Se ha demostrado también que los factores externos, como la preocupación por la pérdida del empleo, también pueden afectar el estrés laboral.

La OMS (2022) dice que la mala salud mental daña el bienestar general y afecta el funcionamiento cognitivo, emocional, social, físico y la identidad personal. Además, tiene un impacto negativo en la productividad y la seguridad laboral, y puede obstaculizar la retención o adquisición de empleo.

El presentismo, el ausentismo y la rotación de personal resultan en costos financieros significativos para las empresas y la economía. Por otro lado, el aporte de otros autores como Cash et al (2018) “evidenciaron que un mal trato en el ambiente laboral o clima organizacional, dieron lugar a los conceptos asociados a los riesgos psicosociales y en la salud

mental de los trabajadores”. Asimismo, el investigador Quispe (2022) refiere que el riesgo psicosocial puede afectar de manera desfavorable al clima organizacional.

Según UNIR (Universidad Internacional de La Rioja, 2023), los riesgos psicosociales son factores en el entorno laboral que afectan la salud mental y física de los trabajadores, así como su desempeño y calidad laboral. La sobrecarga de trabajo, los horarios, las condiciones laborales, el ambiente, el salario, el reconocimiento y el apoyo de los superiores son algunos de los muchos factores que pueden contribuir a estos riesgos.

Este estudio demostrará cómo los factores de riesgo psicosociales son cruciales para comprender cómo las condiciones de trabajo pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. Al comprender los factores, será posible tomar medidas preventivas y estrategias para reducir los efectos negativos y promover el bienestar general de los empleados. La investigación es factible porque mejora el clima laboral en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga y promueve el bienestar físico y psicológico de los empleados. Sin embargo, la viabilidad de la investigación actual radica en que existen los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación. Estos recursos incluyen la creación de una empresa de movilidad y los instrumentos que se utilizarán para medir

El estudio de factores de riesgos psicosociales y clima laboral es fundamental para crear un entorno de trabajo saludable y productivo. Las empresas que invierten en la evaluación y mejora de estos aspectos protegen la salud de sus empleados y promueven un entorno donde todos pueden prosperar, lo que beneficia tanto a los empleados como a la entidad en su conjunto.

3.1 Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales?

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga.

3.2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral.
- Diagnosticar los niveles de riesgos psicosociales y el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga.
- Proponer estrategias de la mitigación de los factores de riesgo psicosociales para el fortalecimiento del clima laboral

3.3 Sistema de Tareas

A continuación, se presenta en la tabla 1 del sistema de tareas para la presente investigación, en donde se detalla las actividades, los resultados y los recursos para el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos previamente definidos.

Tabla 1*Sistema de Tareas*

Objetivos Específicos	Actividades	Resultados	Recursos
Fundamentar teóricamente los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral.	Revisión bibliográfica sobre los Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Laboral, incluyendo definiciones y consecuencias. Análisis de investigación similares realizadas en diferente contexto.	Se dará estructura a la fundamentación teórica.	Computador portátil Repositorios Libros virtuales Artículos científicos
Diagnosticar los niveles de riesgos psicosociales y el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga.	Validación de instrumento (Clima Organizacional: Propuesta metodológica) en el programa SPSS25. Aplicación de los instrumentos en la entidad. Análisis de los datos obtenidos y determinar los niveles de Factores de Riesgos Psicosociales. Realización de la correspondiente baremación para determinar los niveles existentes de Clima Laboral	Diagnóstico detallado del nivel de Factores de Riesgos Psicosociales en los colaboradores de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga	Instrumento (Clima Organizacional: propuesta metodológica 2021) Software estadístico SPSS 25
Proponer estrategias de la mitigación de los factores de riesgo psicosociales para el fortalecimiento del clima laboral	Análisis de los resultados del diagnóstico e identificar las principales necesidades y áreas de intervención. Elaboración de las estrategias de mitigación de Factores de Riesgos Psicosociales y mejora del Clima Laboral dentro de la institución.	Propuesta de estrategias integrales para reducir los Factores de Riesgos Psicosociales en los colaboradores de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga	Revisión de fuentes bibliográficas Computador portátil Repositorios Artículos científicos

4. BENEFICIARIOS

4.1 Beneficiarios Directos

Este estudio es un aporte a la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga, para su población total de 210 servidores que ocupan cargos del área administrativa y operativa dentro de la institución.

Los beneficiarios directos de este estudio son los colaboradores de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga, es necesario este tipo de investigación para conocer la relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Laboral con la finalidad de contribuir al correctamente tanto en el ámbito personal y laboral. Por lo tanto, es importante abordar ambos aspectos para promover un entorno laboral saludable y mejorar el bienestar de los colaboradores.

4.2 Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos del proyecto son otras entidades del sector público del Cantón Latacunga, ya que están siendo favorecidas al contar con una guía detallada de la relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y Clima Laboral. Por otro lado, los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, aquellos que estén interesados en realizar investigaciones relacionadas con el tema del proyecto.

Finalmente, la comunidad académica en general se verá beneficiada ya que este proyecto contribuirá al conocimiento sobre la gestión del talento humano, proporcionando nuevos datos que pueden ser utilizados en investigaciones futuras.

5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA

5.1 Antecedentes investigativos

Para comenzar el análisis de los antecedentes de la investigación, las autoras llevaron a cabo una exhaustiva revisión de la literatura especializada en los temas de factores de riesgos psicosociales y clima laboral, abarcando niveles internacional, nacional y provincial. Este análisis bibliográfico se basó en la investigación de artículos, revistas y libros de reconocida trayectoria, con un enfoque particular en fuentes latinoamericanas, nacionales y provinciales. La revisión permitió identificar y contextualizar las principales teorías y estudios previos que fundamentan la investigación, proporcionando un marco sólido para comprender la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral. Esta rigurosa exploración bibliográfica asegura que el estudio esté alineado con las discusiones académicas actuales y relevantes en estos ámbitos, lo que fortalece la validez y pertinencia de los resultados obtenidos.

Hernández en el 2018 desarrolló la investigación de “Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín” en Perú, donde se estableció la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín. La investigación presenta un diseño no experimental transversal ya que busca describir las variables en un momento determinado y único, sin manipular las variables. Y es de tipo correlacional ya que tiene como intención medir el grado de relación que existe entre dos o más variables.

La población a investigar fue de 871 trabajadores de una empresa minera, cuyas edades oscilan entre los 18 a 65 años, de ambos sexos, con una permanencia no menor de 03 meses. El tipo de muestreo para esta investigación fue el no probabilístico – intencional, por lo que no toda la población tendrá la misma probabilidad de ser elegidos, por lo que la muestra estará constituida por 266 trabajadores, con un 95% de confianza y un 5% de margen de error. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson que frente al objetivo de investigación planteado de establecer la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín, se pudo encontrar que las correlaciones entre los niveles de factores de riesgos psicosociales y los

niveles de clima laboral son muy bajos y sus niveles de significación estadística son mayores a 0.05.

En este sentido, el estudio demuestra que no existen relaciones significativas entre ambas variables. Por lo tanto, estos resultados rechazan la hipótesis alternativa general y aceptan la nula, la cual refiere que no existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín. Se recomienda realizar otras investigaciones con estas variables de estudio, donde se pueda encontrar otros factores que puedan influir en los riesgos psicosociales y el clima laboral

De la misma manera, Manzilla (2022), realizó el estudio denominado “Riesgo psicosocial y clima organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, en Lima”, donde tuvo como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional. La investigación fue básica, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores.

El muestreo fue no probabilístico, los instrumentos utilizados fueron la escala (RIPS-ROME) desarrollada por Roncal para recolectar datos sobre el riesgo psicosocial y el cuestionario de clima organizacional de autoría del Ministerio Salud – Perú, adaptado por Díaz. Se obtuvieron como principales resultados una correlación positiva y estadísticamente significativa ($r_s=0,512$) y el valor de $p=0,000$ ($p<0,05$) con coeficiente de determinación mediano ($r^2= 0,280$).

Asimismo, se obtuvo relaciones positivas y significativas entre las dimensiones del riesgo psicosocial (aspecto laboral y personal) y el clima organizacional, lo cual revela que los trabajadores evidencian un nivel medio de percepción debido a niveles regulares de las dimensiones del riesgo psicosocial al desarrollar sus actividades.

En relación al antecedente anterior Calva, (2020) menciona que, dentro de la presente investigación titulada “Clima organizacional y su relación con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del ministerio de salud pública en la provincia del Guayas, 2019”. Menciona que el clima organizacional de una empresa se mide y evalúa por su relación con la probabilidad de ocurrencia de enfermedades, con el fin de proponer planes adecuados de prevención y corrección, en mejora del bienestar de los trabajadores.

La efectividad en la gestión de la prevención de riesgos laborales está vinculada a las relaciones humanas en el entorno laboral. En esta línea, el objetivo de este artículo es examinar la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Guayas. La investigación es cuantitativa, aplicada, no experimental, transeccional y correlacional. Para la recolección de datos se emplea la técnica de encuesta, cuyo alfa de Cronbach de 0,934 demuestra su consistencia.

La muestra fue de 205 personas, tomadas de manera aleatoria simple a los trabajadores que laboran en los hospitales. Se contrasta la hipótesis con el estadístico chi - cuadrado. Se concluye que la investigación ha demostrado que existe una relación o asociación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales; además, el accionar de los directivos y el respeto a los derechos a las remuneraciones coherentes con los cargos, repercuten en la percepción del clima organizacional y este a su vez, en la percepción a la exposición de los riesgos psicosociales.

Finalmente, el estudio realizado por Villagómez et al. (2022), titulado “La influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental en la Cooperativa San José Limitada en la provincia de Bolívar en 2021,” se centró en analizar cómo los factores de riesgo psicosociales afectan la salud mental del personal de dicha cooperativa. Esta investigación, de tipo bibliográfica y de campo, utilizó un diseño transversal, no experimental y descriptivo. La muestra establecida fue de 170 trabajadores, y se emplearon como instrumentos psicométricos el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial y el Cuestionario de Salud Mental Positiva.

En los resultados se obtuvo la presencia de factores de riesgo psicosociales con mayor afluencia de riesgo medio en las dimensiones de: “recuperación” con 62,94%, “carga y ritmo de trabajo” con 52,35%, “soporte y apoyo” con 48,82%, “margen de acción y control” con 48,23%; en la salud mental se presentó un nivel medio con el 23,53% y un nivel alto con el 71,17%.

Por consiguiente, se concluye que la población de estudio presenta factores de riesgo psicosocial con una incidencia media en ciertas dimensiones, y que su salud mental se encuentra en niveles medios a altos. Basado en los resultados obtenidos, se recomienda implementar el

plan de estrategias psicológicas propuesto para prevenir los factores de riesgo psicosocial y mantener una salud mental óptima entre los trabajadores.

5.2 Definiciones de factores de riesgos psicosociales

Según Kalimo et al (1988) los factores psicosociales en el trabajo, refiriéndose a aquellas percepciones y experiencias hacia las condiciones laborales, que pueden influir en la salud y rendimiento de los trabajadores, entendiéndose como factores de riesgo psicosocial, los que producen un efecto negativo en la salud física y mental de los empleados.

Con esto se establece la importancia de crear entornos laborales saludables y de apoyo, la institución debe prestar atención a estos factores para promover el bienestar de sus empleados y, a su vez, mejorar la productividad y el clima laboral en general.

En un estudio realizado por Barra Almagi et al. (2005), se define a los factores psicosociales como aquellos que están relacionados con los problemas de salud reportados por los trabajadores. Estos factores pueden influir en la salud mental y emocional. Entonces los factores pueden influir en la salud mental y emocional de los colaboradores, estableciendo la necesidad de crear entornos laborales saludables y de apoyo.

En este orden de ideas, Álvarez (2006) menciona que, en el ámbito laboral, los factores psicosociales de riesgo se definen como: “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”. (p.53)

La organización debe prestar atención a los factores de riesgos psicosociales y promover un clima laboral positivo para garantizar el bienestar y la salud de sus empleados, con esto no solo beneficiará a los colaboradores, sino que también contribuirá a mejorar la productividad y el rendimiento general de la organización.

Fernández (2012) "Los factores de riesgo psicosocial son aspectos del trabajo y del entorno laboral que pueden generar estrés y afectar la salud física y mental de los trabajadores". Entonces al reconocer que estos factores pueden generar estrés y afectar la salud física y mental, se establece la necesidad de abordar estos riesgos de manera integral. La

institución debe prestar atención a los factores de riesgo psicosocial y trabajar para crear un clima laboral positivo que favorezca el bienestar de sus colaboradores.

Aranda et al. (2014) definen los riesgos psicosociales como factores presentes en el entorno laboral que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores, destacando la importancia de identificar y abordar estos factores en diversos ámbitos laborales. Es crucial comprender cómo estos factores influyen en la salud y el bienestar de los colaboradores, destacando la importancia de identificar y abordar estos riesgos en diversos ámbitos laborales, se establece la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para promover un entorno de trabajo saludable.

Los riesgos psicosociales según Pacheco (2015), son definidos como condiciones inadecuadas en el trabajo, provocando malestar en la salud de los trabajadores; y tiende a ser la causa de estrés y pérdida de bienestar bio-psicosocial. Asimismo, es fundamental comprender cómo las condiciones de trabajo pueden influir en la salud y el bienestar de los colaboradores, destacando la relación entre condiciones laborales inadecuadas y el malestar en la salud, se establece la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para abordar estos riesgos.

Los riesgos psicosociales laborales según Camacho y Mayorga (2017), “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”. Entender cómo las situaciones laborales pueden afectar gravemente la salud física, social y mental de los colaboradores, resaltando la importancia de identificar y abordar estos riesgos.

Según Pozo (2018) los factores psicosociales se pueden definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra - laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.

Con esto es fundamental para comprender la complejidad de estas interacciones y su impacto en el bienestar de los colaboradores, al considerar tanto los elementos del trabajo como las características individuales y el entorno extra - laboral, se establece la necesidad de

adoptar un enfoque integral para abordar estos factores. Las organizaciones deben prestar atención a los factores psicosociales y trabajar para crear un clima laboral positivo que favorezca la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción de sus empleados.

Marcilla y Ugarte (2020), mantienen que los riesgos psicosociales son aquellas situaciones y condiciones de trabajo que se vinculan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de tareas, y que tienen cabida para afligir de manera negativa el bienestar y la salud, tanto física, mental y social, de las personas y las condiciones de trabajo.

Sin embargo, para comprender cómo las situaciones y condiciones laborales pueden afectar el bienestar y la salud de los colaboradores. Al vincular estos riesgos con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de tareas, se establece la necesidad de adoptar un enfoque integral para abordarlos.

Según Suquillo (2024), la definición de los riesgos laborales abarca las acciones y medidas que una empresa implementa para evitar accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. García, et al. (2021), señalan que estos riesgos son determinados por las tareas realizadas por los empleados y los peligros a los que se enfrentan, así como cualquier factor que pueda transformar una situación de riesgo en un incidente trágico se considera un riesgo laboral. Estos elementos o condiciones laborales pueden incrementar la probabilidad y las repercusiones de un peligro para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Como se afirmó arriba es fundamental comprender cómo las condiciones de trabajo pueden influir en la salud y el bienestar de los colaboradores, enfatizando la importancia de la identificación y gestión de los riesgos laborales, se establece la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para promover un entorno de trabajo seguro y saludable.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) los factores psicosociales en el trabajo se refieren a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por un lado, y por otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo

Es crucial comprender cómo las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las características individuales de los empleados influyen en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Ordoñez et al. (2023) definen los factores psicosociales como riesgos de salud derivados del trabajo en una organización, que provocan respuestas fisiológicas (reacciones neuroendocrinas), emocionales (ansiedad, depresión), cognitivas (dificultades de percepción y concentración), y conductuales (abuso de sustancias, violencia). Estos factores, que generan estrés, pueden causar enfermedades graves y persistentes. Así, los factores psicosociales afectan la fisiología de las personas y pueden alterar su comportamiento y desempeño laboral.

Entonces al resaltar la conexión entre los factores psicosociales y las respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, se establece la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para abordar estos riesgos.

5.3 Dimensiones

Tipos de Factores de Riesgo Psicosociales

Tabla 2

Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Carga y ritmo de trabajo</i>	Demandas mentales y físicas en el trabajo, que incluyen exceso o insuficiencia de carga, tiempo y velocidad de tareas.
<i>Desarrollo de competencias</i>	Oportunidades para desarrollar competencias según las demandas laborales actuales y aplicarlas en el entorno de trabajo.
<i>Liderazgo</i>	Características y habilidades para dirigir, coordinar, motivar, influir, colaborar, comunicar, y reconocer logros en un equipo.
<i>Margen de acción y control</i>	Grado de participación de una persona en decisiones sobre su rol laboral, incluyendo métodos, ritmo, horarios y entorno de trabajo.

<i>Organización del trabajo</i>	Incluye formas de comunicación, tecnología, distribución del trabajo, y demandas cualitativas y cuantitativas del mismo.
<i>Recuperación</i>	Tiempo para descanso, recuperación, recreación, vida familiar y actividades sociales fuera del trabajo.
<i>SopORTE y apoyo</i>	Acciones y recursos formales e informales de mandos y compañeros para resolver problemas laborales y extralaborales.
<i>Acoso discriminatorio</i>	Trato desigual o discriminación basada en identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, y otros factores, que afecta derechos laborales.
<i>Acoso laboral</i>	Acoso psicológico intencional y repetitivo, con acciones crueles o maliciosas, para humillar o desestabilizar a individuos o grupos.
<i>Acoso sexual</i>	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor Dificultad para desconectarse del trabajo y asumir más tareas
<i>Adicción al trabajo</i>	puede causar riesgos psicosociales; la adicción al trabajo se recompensa.
<i>Condiciones del Trabajo</i>	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los colaboradores en su actividad laboral.
<i>Doble presencia (laboral – familiar)</i>	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar
<i>Estabilidad laboral y emocional</i>	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
<i>Salud auto percibida</i>	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Nota: (Ministerio del Trabajo, 2018)

La Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos propone diversas áreas como: carga y ritmo laboral; desarrollo de habilidades, liderazgo, margen de autonomía y control, organización del trabajo, apoyo y asistencia, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones laborales, equilibrio entre trabajo y familia, estabilidad emocional y laboral, percepción propia de la salud. Estas áreas están reflejadas en la herramienta utilizada. Gracias a estas áreas pudimos identificar y comprender

los factores que afectan a los integrantes de nuestra organización. Mediante políticas efectivas, un marco legal sólido y la participación activa de los empleados; así como la implementación eficaz de estas medidas y el fortalecimiento de una cultura preventiva son cruciales para crear un entorno laboral seguro y saludable que beneficie a todos los colaboradores.

Tabla 3

ISTAS21: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud en el siglo XXI

<i>DIMENSIONES</i>	<i>DEFINICIÓN</i>
<i>Doble presencia</i>	El desarrollo de esta variable supone un aumento de la satisfacción laboral facilitando la conciliación entre trabajo y familia.
<i>Gestión de las exigencias cuantitativas, cognitivas y posibilidades de desarrollo</i>	Mejorar estos factores aumenta la responsabilidad de los superiores en la planificación y asegura la adecuada adaptación de habilidades y formación.
<i>Exigencias emocionales</i>	Paliar los efectos producidos por la presión emocional que genera la atención al público necesita de estrategias que disminuyan el estrés.
<i>Compensaciones del trabajo</i>	El desequilibrio entre esfuerzo alto y recompensas bajas en seguridad y satisfacción laboral puede ser un riesgo para la salud.
<i>Calidad en el trabajo</i>	Mejorar conflicto y claridad de rol requiere mayor comunicación en el equipo para evitar tareas innecesarias y duplicidades.
<i>Calidad del liderazgo</i>	Una gestión de liderazgo de calidad transforma la visión del equipo, promoviendo participación, comunicación y respeto, y exige apoyo institucional y resultados eficientes.

Nota: (Cubo et al., 2016)

Las dimensiones establecidas por ISTAS 21, abarcan varias realidades que se relacionan a nuestra investigación determinando la importancia del equilibrio vida - trabajo, las capacidades que posee cada colaborador, la importancia de las emociones en el ambiente laboral así como también las remuneraciones generan un sentimiento de reconocimiento, pertenencia y bienestar otorgada por parte de los líderes de la organización, dichas

actividades deben ir vinculadas a un liderazgo de calidad que fomente también el trabajo en equipo generando un apoyo estratégico para la consecución de los objetivos individuales y colectivos.

Tabla 4

CEAL-SUSESO - SM: Cuestionario de Evaluación de Agentes de Riesgo Psicosocial - Superintendencia de Seguridad Social - Salud Mental.

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Carga de trabajo (CT)</i>	La carga de trabajo se refiere a las exigencias para cumplir objetivos en un tiempo limitado. Una carga excesiva genera sensación de falta de tiempo.
<i>Exigencias emocionales (EM)</i>	Las exigencias emocionales requieren entender a personas con emociones intensas, como víctimas de violencia o enfermedades graves, sin manifestar las propias emociones.
<i>Desarrollo profesional (DP)</i>	Es la oportunidad que ofrece el trabajo para aplicar y adquirir conocimientos y experiencias, fomentando el desarrollo personal.
<i>Reconocimiento y claridad de rol (RC)</i>	Esta dimensión evalúa el reconocimiento, respeto y trato justo en el trabajo, así como la claridad en roles y responsabilidades.
<i>Conflicto de rol (CR)</i>	Esta dimensión evalúa la molestia personal del trabajador ante tareas incongruentes o mal asignadas, comparado con lo que se espera en su rol.
<i>Calidad del liderazgo (QL)</i>	Es la manera en que una jefatura dirige a sus empleados, abarcando planificación, resolución de conflictos y colaboración para completar tareas.
<i>Compañerismo (CM)</i>	Es la sensación de pertenencia a un equipo donde se recibe y se ofrece ayuda mutua.
<i>Inseguridad en las condiciones de trabajo (IT)</i>	Es la sensación de poder cambiar de manera flexible tareas, horarios o lugares de trabajo.

<i>Equilibrio trabajo y vida privada (TV)</i>	El equilibrio entre trabajo y vida privada permite un desarrollo personal adecuado, sin que las exigencias laborales interfieran en la vida personal.
<i>Confianza y justicia organizacional (CJ): (VU)</i>	Mide la seguridad y confianza que los empleados sienten hacia la organización al realizar sus tareas diarias.
<i>Vulnerabilidad (VU):</i>	Es la sensación de temor o indefensión ante un trato injusto por parte de la organización, o la incapacidad de ejercer derechos laborales.
<i>Violencia y acoso (VA):</i>	Es la exposición a conductas intimidatorias u ofensivas relacionadas con características personales como apariencia, género, orientación sexual, origen étnico, o creencias.

Nota: (CEAL – SUSESO SM, 2009)

El presente instrumento posee dimensiones basadas en la experiencia acumulada de la implementación de protocolos de evaluación de riesgos psicosociales, con la intención de implementar medidas correctivas necesarias para mejorar el ambiente de trabajo además de poner en práctica el cuidado integral a los trabajadores sin pretender diagnosticar patologías individuales o establecer causalidades en enfermedades profesionales. Además, se toma en cuenta factores emocionales y éticos, de vulnerabilidad, de violencia y acoso para determinar estrategias para su mitigación.

Tabla 5

DECORE: Diagnóstico de Condiciones de Riesgo Psicosocial en el Entorno Laboral.

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Controlar (C)</i>	La escala Control evalúa la capacidad de los trabajadores para decidir tareas, métodos y lugares de trabajo. Puntuaciones altas indican una percepción negativa y mayor riesgo.
<i>Apoyo organizacional (A)</i>	La escala Apoyo organizacional evalúa la calidad de las relaciones con compañeros y supervisores. Puntuaciones altas indican una percepción negativa de estas relaciones y mayor riesgo de estrés organizacional.
<i>Recompensas (R)</i>	La escala Recompensas evalúa los beneficios recibidos por el trabajador. Puntuaciones altas indican una percepción negativa y mayor riesgo relacionado.

Demandas cognitivas (D) La escala Demandas cognitivas evalúa los requerimientos cuantitativos y cualitativos del trabajo, relacionados con la cantidad de trabajo exigido.

Nota: (DECORE, 2000)

Este cuestionario se centra en la percepción de los trabajadores respecto a varios factores psicosociales que se han relacionado con el estrés y la salud, además evalúa los requerimientos cuantitativos y cualitativos que se le exige al trabajador, permitiendo comparar los resultados entre otros estudios y las poblaciones de distintas cantidades de individuos facilitando comprender y analizar patrones y tendencias semejantes en el ámbito laboral.

Tabla 6

Batería instrumento para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	Se refiere al tiempo que una persona dedica a actividades no laborales, como descansar, estar con familia y amigos, cumplir responsabilidades personales, y disfrutar de ocio y recreación.
<i>Relaciones familiares</i>	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su entorno familiar
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus cercanos y amigos.
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	Se refiere a la disponibilidad de recursos económicos para que el trabajador y su familia cubran sus necesidades básicas.
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	Se refiere a las condiciones de infraestructura, localización y entorno del lugar de residencia habitual del trabajador y su familia.
<i>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</i>	Se refiere al impacto de las demandas de los roles familiares y personales en el bienestar y desempeño laboral del trabajador.
<i>Desplazamiento vivienda trabajo vivienda</i>	Se refiere a las condiciones del transporte que el trabajador utiliza para desplazarse entre su hogar y el lugar de trabajo, incluyendo la facilidad, comodidad y duración del trayecto.

Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Esta herramienta busca determinar la importancia de varios aspectos como son relaciones interpersonales, relaciones familiares, situaciones económicas, vivienda, influencia interna y externa y el desplazamiento del individuo perteneciente a la organización, esto con la finalidad de determinar los factores psicosociales que afectan directamente al desarrollo de las funciones de los trabajadores y asimismo aplicar posibles soluciones estratégicas.

Tabla 7

NOM-035-STPS-2018: Norma Oficial Mexicana 035. "Condiciones mínimas de seguridad y salud en los trabajos que se realicen en el entorno laboral para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial"

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Las condiciones en el ambiente de trabajo</i>	Estamos hablando de condiciones peligrosas, inseguras o insalubres en el lugar de trabajo que requieren esfuerzos adicionales por parte del empleado para adaptarse.
<i>Las cargas de trabajo</i>	Se refiere a demandas laborales que exceden las capacidades del trabajador, incluidas demandas cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad y cargas de trabajo conflictivas o inconsistentes.
<i>La falta de control sobre el trabajo</i>	El control del trabajo es la capacidad de un empleado para influir y resolver sus tareas. La falta de control, incluida poca iniciativa e independencia, limita el desarrollo de habilidades y la participación, convirtiéndose en un factor de riesgo. La presencia de estos elementos mejora la influencia del empleado en su trabajo.
<i>Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo</i>	Representan demandas de tiempo de trabajo relacionadas con la duración y el horario de la jornada. Se convierten en un riesgo psicosocial cuando involucran largas jornadas laborales, frecuentes rotaciones de turnos, turnos nocturnos, falta de descansos y falta de medidas preventivas para la detección temprana de problemas de salud.
<i>Interferencia en la relación trabajo-familia</i>	Ocurre cuando existe un conflicto entre las responsabilidades familiares o personales y laborales, como realizar tareas

laborales durante el tiempo familiar o trabajar fuera del horario laboral.

Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo

- El liderazgo negativo en el lugar de trabajo se refiere a la relación entre superiores y empleados, caracterizada por una actitud agresiva o prepotente, falta de claridad de roles y poco reconocimiento o retroalimentación sobre el desempeño.
- Las relaciones laborales negativas se refieren a interacciones laborales problemáticas, como la incapacidad de colaborar con los compañeros de trabajo para resolver problemas, así como características desfavorables, como la falta de trabajo en equipo y apoyo social.
- El acoso psicológico incluye acciones que dañan la estabilidad psicológica, la dignidad y la integridad de un trabajador, como la intimidación sistemática, la difamación, los insultos, la humillación, la marginación y las amenazas, que pueden provocar depresión y pérdida de la autoestima. El acoso sexual no está incluido en esta definición.

La violencia laboral

- Hostigamiento: El abuso de poder en una relación de subordinación laboral, expresado a través de un comportamiento verbal o físico, o ambos, hacia la víctima.
- Malos tratos: Acciones continuas y persistentes hacia el empleado, que incluyen insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones, realizadas en múltiples ocasiones.

Nota: (NOM-035-STPS, 2018)

Este instrumento desarrollado en el 2018, busca principalmente establecer directrices para la identificación, análisis y prevención de factores dañinos presentes en el trabajo, demostrando avances significativos en la regulación de la salud, enfocándose directamente con el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores permitiendo a las empresas evaluar el

ambiente laboral y tomar medidas correctivas así mismo se involucra a los colaboradores como parte de la solución. Además, se plantean dimensiones para conocer los niveles de violencia laboral existentes en la organización ya que esto puede desencadenar problemas serios de depresión, aislamiento o la pérdida de su autoestima.

Tabla 8

Método F-PSICO: Método de Factores Psicosociales en el Trabajo.

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Tiempo de Trabajo</i>	Este factor se refiere a la organización del tiempo laboral semanal, evaluando cómo los períodos de descanso, su cantidad y calidad, y cómo el tiempo de trabajo afecta la vida social del trabajador.
<i>Autonomía</i>	Este factor tiene en cuenta la capacidad del empleado para administrar y tomar decisiones sobre la organización temporal y los procedimientos del trabajo.
<i>Carga de Trabajo CT:</i>	Esta dimensión mide el grado de esfuerzo intelectual que necesita un trabajador para enfrentar las demandas del sistema nervioso durante el desempeño de su trabajo.
<i>Demandas Psicológicas DP</i>	Se refieren a la naturaleza de las diversas demandas que se deben satisfacer en el trabajo.
<i>Variedad/contenido del trabajo VC:</i>	Este componente se refiere al grado en que las tareas de los empleados fomentan una variedad de capacidades humanas, satisfacen sus necesidades y expectativas y reciben reconocimiento en su entorno.
<i>Supervisión- Participación PS</i>	Este factor evalúa dos aspectos del control en el trabajo: el control que el trabajador ejerce mediante su participación en diferentes áreas y el control que la organización ejerce a través de la supervisión de sus tareas.
<i>Interés por el Trabajador/Compensación ITC</i>	Se refiere a si la empresa muestra una preocupación personal y a largo plazo por el trabajador, o si su consideración es instrumental y a corto plazo.
<i>Desempeño de Rol DR</i>	Este factor evalúa los problemas relacionados con el rol laboral y organizacional asignado al trabajador,

considerando dos aspectos: la ambigüedad del rol y la conflictividad del rol.

Relaciones y apoyo social

RAS

Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores, considerando el apoyo social como un factor que modera el estrés.

Nota: Método F-PSICO. Tomado de (Jaramillo, 2012)

El perfil Valorativo del método F-PSICO genera un Informe detallado que muestra el porcentaje de elección de cada opción de respuesta para cada pregunta. Esta información complementaria permite conocer aspectos concretos relativos a cada factor y orientar las acciones de mejora de una empresa o un área en específico a través de dimensiones específicas orientadas a la satisfacción y bienestar del personal.

Tabla 9

CEFAP: Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales en el Ámbito Profesional

DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<i>Apoyo Social y Estima</i>	El reconocimiento y comentarios de los supervisores, la calidad de la información de las tareas, la inclusión en el equipo, la buena planificación, el apoyo en dificultades y la anticipación de cambios que afectan al trabajador son todos ejemplos de factores que afectan al trabajador. Además, tiene en cuenta las relaciones trayectoria-reconocimiento, esfuerzo-recompensa y trato justo.
<i>Sintomatología</i>	Incluye trastornos de atención, sueño, carácter, psicósomáticos y musculoesqueléticos, así como síntomas de ansiedad y falta de interés.
<i>Exigencias Psicológicas del puesto</i>	Se refiere a la cantidad y calidad de las tareas requeridas para el puesto, el volumen y el ritmo de trabajo, así como a las emociones relacionadas con el trabajo.
<i>Trabajo Activo</i>	Se refiere a la claridad del rol, la idoneidad del rol, el control sobre el rol, el interés y el significado del trabajo.
<i>Motivación Laboral</i>	Implica el aumento o disminución de la motivación, expectativas, satisfacción y deseo de trabajar, mantenido a lo largo del tiempo.
<i>Condiciones Laborales</i>	Implica el entorno y los recursos laborales que garantizan la seguridad en el trabajo y ofrecen la posibilidad de tomar decisiones al respecto.

<i>Inseguridad</i>	Se refiere a la estabilidad, previsibilidad, planificación y control sobre los cambios que impactan el salario y la continuidad en el puesto.
<i>Autonomía</i>	Se refiere a la capacidad para tomar decisiones sobre el método y ritmo de trabajo, así como las exigencias de autorización.
<i>Doble Presencia</i>	Implica la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.
<i>Seguridad Laboral</i>	Se refiere a la relación entre las normas de seguridad y las demandas del trabajo, así como a la percepción de la prioridad entre resultados y seguridad.
<i>Relación salud-trabajo</i>	Implica la percepción del riesgo de accidentes y enfermedades relacionadas con las tareas del puesto, así como la percepción del riesgo de desgaste, enfermedad o accidente.

Nota: Ferrari et al., 2016)

Es una herramienta útil para que las organizaciones identifiquen y prevengan ciertas problemáticas comunes presentes en el trabajo además procura establecer sintomatología relacionados con la salud emocional como pueden ser trastornos psicosomáticos, de sueño, de la atención, de carácter e incluso musco - esqueléticos entre otros. De tal forma que es un aporte importante en la determinación de factores que generan un gran impacto dentro de las organizaciones.

5.4 Consecuencias de los factores de riesgos psicosociales

Tabla 10

OSALAN: Organismo de Seguridad y Salud Laboral del País Vasco

CONSECUENCIAS	DEFINICIÓN
<i>Estrés</i>	El estrés laboral abarca respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a aspectos negativos o perjudiciales del trabajo, la organización laboral y el entorno de trabajo.
<i>Desgaste profesional o síndrome de burnout</i>	Se refiere al resultado de un estrés laboral y organizacional prolongado, que lleva a agotamiento emocional y físico, baja motivación, insensibilidad, negatividad y una sensación de escasa realización personal.

Violencia

Las conductas de violencia, tanto física como psicológica, pueden ocurrir en el entorno laboral, ya sea entre el personal (violencia interna) o con clientes y usuarios (violencia externa).

Fatiga de los trabajadores

Se describe como un estado de cansancio combinado con una disminución o cambio no deseado en el rendimiento, asociado a la falta de descanso y exceso de trabajo.

Nota: (OSALAN, 2014)

En el 2014, se determinaron ciertas consecuencias causadas por los factores de riesgos psicosociales los mismos que comprenden una serie de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales como la reacción ante estímulos negativos estos pueden ser: el desgaste profesional o síndrome de burnout, violencia e incluso la fatiga de los colaboradores.

Tabla 11

ISASTUR: Instituto de Seguridad, Salud y Ambiente de Asturias

CONSECUENCIAS	DEFINICIÓN
<i>Consecuencias psicológicas</i>	<p>La persistencia de factores psicosociales nocivos puede debilitar las defensas psicológicas del trabajador, provocando trastornos emocionales como inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía y depresión. Estos problemas emocionales pueden ir acompañados de alteraciones en funciones cognitivas como la atención, memoria, pensamiento y concentración.</p>
<i>Reacciones de comportamiento</i>	<p>Las reacciones de comportamiento impactan tanto la vida personal y familiar como la social y laboral del trabajador, afectando la eficacia organizacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica estos trastornos del comportamiento en:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comportamientos activos incluyen quejas, huelgas, conflictos con jefes y superiores, y retrasos, entre otros.• Comportamientos pasivos incluyen resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, deseo de evitar a otros, sentirse agobiado e infeliz, problemas para dormir, y abuso de comida, alcohol o tabaco.

Consecuencias psicofisiológicas

Los factores psicosociales están vinculados a varios trastornos físicos y psicológicos, que varían según la sensibilidad individual. Estos pueden incluir problemas cardiovasculares (infartos), respiratorios (asma), inmunitarios (artritis reumatoide), gastrointestinales (úlceras, síndrome del colon irritable), dermatológicos (psoriasis), endocrinológicos, musculoesqueléticos (dolor de espalda), y trastornos mentales. Las alteraciones afectan principalmente las áreas más vulnerables de cada persona.

Incidentes y accidentes de trabajo

Condiciones psicosociales perjudiciales pueden provocar distracciones y comportamientos inseguros, aumentando el riesgo de incidentes o accidentes.

Nota: (ISASTUR, 2010)

El efecto de los factores de Riesgos Psicosociales pueden resultar nocivos a lo largo del tiempo que puede generar trastornos emocionales, sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, etc. causando daños cognitivos de gran importancia dando paso a los comportamientos negativos ajenos a los individuos, además existe una relación entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos límite evidenciados en enfermedades cardíacas, pulmonares, gastrointestinales y dermatológicos.

Tabla 12

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

CONSECUENCIAS	DEFINICIÓN
<i>Estrés</i>	Este es el riesgo psicosocial más común y responde a una variedad de factores. Se caracteriza por elevados niveles de entusiasmo y una sensación constante de que no puede manejar los desafíos laborales.
<i>Violencia</i>	Es posible que este sea el segundo riesgo psicosocial más significativo. En los últimos años, la violencia a diario en muchas organizaciones se ha intensificado, reflejando un problema creciente en el entorno laboral.
<i>Acoso Laboral</i>	El acoso laboral es un riesgo psicosocial significativo en el trabajo porque sus efectos en la dignidad e integridad del trabajador

difieren de otros tipos de violencia laboral, como el robo o el maltrato. Es esencial considerarlo una prioridad en las medidas de prevención y manejo en el entorno laboral porque sus efectos pueden tener un impacto significativo en la salud de los empleados.

Acoso Sexual

Debido a su frecuencia y características distintivas, el acoso sexual es una prioridad en la prevención. Se considera un riesgo laboral específico a pesar de algunas similitudes con el acoso laboral. Su clasificación como un riesgo particular se respalda por la existencia de estudios y trabajos sobre sus efectos.

Inseguridad Contractual

Con la globalización y los procesos modernos como fusiones, absorciones, deslocalización y recortes de personal, la inseguridad laboral ha adquirido una categoría propia. Debido a su alcance y consecuencias, se considera un riesgo laboral significativo hoy en día.

Burnout

El burnout es un tipo de desgaste profesional, al igual que el estrés. No es el resultado de una situación específica, como acoso laboral o violencia sexual, sino que es el resultado de un estrés prolongado. Los síntomas de este agotamiento profesional incluyen fatiga emocional y cansancio persistente mientras realiza tareas laborales.

OTROS RIESGOS PSICOSOCIALES ***Conflicto familia - trabajo***

Siempre ha sido difícil combinar el trabajo y la vida familiar. Históricamente, las mujeres han asumido responsabilidades tanto en el hogar como en su trabajo debido a razones económicas y han ingresado al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Trabajo Emocional

El perfil de los factores psicosociales, los riesgos psicosociales y el estrés ha cambiado mucho. Un aspecto emergente es el trabajo emocional, donde la gestión de las emociones se convierte en una parte importante del trabajo.

Nota: (Tituaña, 2022)

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estableció consecuencias negativas ocasionadas por los factores de riesgos psicosociales estos son estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual sin embargo resalta el trabajo emocional

siendo un tipo de trabajo en el que la regulación de las emociones forma parte importante del mismo.

5.5 Definiciones de Clima laboral

Varios autores han discutido el término clima laboral como "la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento". Según Litwin, 1971, mencionado en Chiavenato, 1992, página 75. Esto demuestra la relevancia de la perspectiva personal en la creación de un entorno laboral favorable. Al comprender que el clima laboral tiene un impacto directo en el comportamiento de los empleados, las empresas deben prestar atención a los factores que lo conforman y trabajar para crear un entorno laboral positivo y saludable.

Según Ortiz y Cruz (2008), el clima laboral se define como el conjunto de características, rasgos o características relativamente permanentes de un ambiente de trabajo específico que son percibidas, sentidas o experimentadas por los miembros de la organización empresarial y que tienen un impacto en su comportamiento.

Además, reconociendo que el clima laboral es una percepción subjetiva que afecta la motivación, la satisfacción y el rendimiento, se establece la necesidad de que las organizaciones presten atención a las cualidades y atributos de su entorno laboral.

Según García (2009), el clima organizacional se puede definir como las características o características del entorno laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que tienen un impacto directo en el comportamiento de los empleados. Asimismo, es esencial para comprender cómo las características del entorno de trabajo influyen en la conducta de los trabajadores, así como en el rendimiento o la satisfacción dentro de la institución, por lo que las organizaciones deben prestar atención a las cualidades y características de su entorno de trabajo.

Cota (2009) define el clima laboral como "un conjunto de características del entorno organizacional, percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone que influyen en la conducta del empleado". Al comprender que el clima laboral es una percepción subjetiva que afecta la motivación, la satisfacción y el rendimiento, es necesario que las

organizaciones presten atención a las características de su entorno laboral para promover un clima laboral positivo y brindar bienestar y desarrollo a los empleados.

Según Ramos (2012) El conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que tienen los empleados hacia su trabajo, sus compañeros de trabajo y la organización en su conjunto se conoce como clima laboral. El clima laboral, según Alvarado et al. (2024), es el conjunto de percepciones, actitudes y emociones compartidas por los empleados en relación con su entorno laboral, que influyen en su satisfacción, compromiso y desempeño. Como resultado, es esencial comprender cómo las percepciones, sentimientos y actitudes de los empleados influyen en su comportamiento y bienestar, reconociendo que el clima laboral afecta la satisfacción, el compromiso y el desempeño, y se establece la necesidad de que las organizaciones presten atención a las características de su entorno laboral.

Garbuglia (2013) presenta una definición sugerente y completa: "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".

Con esto se resalta la complejidad del clima laboral y su impacto en el comportamiento y desempeño de los empleados, siendo la forma a través de la interacción entre el individuo y su entorno organizacional, se establece la necesidad de prestar atención a las variables que lo conforman y trabajar para crear un ambiente de trabajo positivo y saludable.

En un contexto empresarial globalizado y competitivo, el clima laboral se reconoce como un factor clave para atraer y retener talento, promover la innovación y fomentar la colaboración y el trabajo en equipo (Zenteno y Durán, 2016)

Se reconoce que un clima laboral positivo es clave para atraer y retener talento, promover la innovación y fomentar la colaboración, se establece la necesidad de que las organizaciones presten atención a la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable.

Según Curo y Ruíz (2018) El clima laboral es la atmósfera psicológica y emocional que se vive en una organización, determinada por las interacciones sociales, el liderazgo, las políticas y la cultura organizacional. La importancia de los elementos psicológicos y emocionales en el clima laboral, así como su relación con factores organizacionales clave, se determina por las interacciones sociales, el liderazgo, las políticas y la cultura organizacional, se establece la necesidad de prestar atención a estos aspectos para crear un ambiente de trabajo positivo y saludable.

Según Loor y Vera (2023) Consiste en aquel ambiente físico y no espacial, en el que se desarrollan actividades laborales cotidianas.

Por lo cual, el clima laboral se compone de un ambiente físico y un ambiente emocional, se establece la necesidad de que las organizaciones presten atención a ambos aspectos para crear un entorno de trabajo innovador y productivo.

Tumbaco et al (2023) El clima laboral se entiende como un conjunto de condiciones que influyen en la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Al reconocer que el clima laboral afecta tanto la satisfacción como el compromiso, se establece la necesidad de que las organizaciones presten atención a las características de su ambiente laboral.

Tituaña (2022) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. Con esto el clima organizacional es el resultado de la interacción de diversos elementos como las relaciones interpersonales, físicos y organizacionales influyen en la experiencia laboral de los colaboradores, se establece la necesidad de que las organizaciones presten atención a estos aspectos para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo.

5.6 Dimensiones de Clima laboral

Tabla 13

CL-SPC: Cuestionario de Evaluación de las Condiciones Laborales de Seguridad y Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
------------------	-------------------

<i>Autorrealización:</i>	" Se puede afirmar que es la percepción del empleado sobre cómo el entorno organizacional fomenta su desarrollo personal y profesional en relación con sus tareas y con vistas al futuro."
<i>Involucramiento laboral:</i>	"Es la conformidad de los empleados con los principios de la organización y su compromiso con el progreso de la institución." "La supervisión evalúa cómo los jefes y directivos brindan apoyo y orientación en el trabajo, así como la funcionalidad y relevancia de su supervisión en las tareas diarias de los empleados."
<i>Supervisión:</i>	"La comunicación se refiere a la percepción de la fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información sobre el funcionamiento interno de la empresa y la atención a los usuarios y clientes."
<i>Comunicación:</i>	"Es el conocimiento de que la organización proporciona los recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas."
<i>Condiciones laborales:</i>	

Nota: (CL-SPC, 2004)

El cuestionario de CL-SPC propone varias dimensiones como son autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, a favor de esto contribuye a la creación de entornos de trabajo más saludables y así disminuir la incidencia de conflictos y tensiones en el de trabajo, promoviendo una cultura de paz y colaboración, con esto pueden mejorar su desempeño y sostenibilidad a largo plazo, alcanzó el éxito organizacional.

Tabla 14

Las dimensiones del clima organizacional propuestas por Litwin y Stringer

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<i>Estructura</i>	Percepción de los deberes, las reglas y las políticas que tiene una organización.
<i>Responsabilidad individual</i>	Sensación de autonomía, viéndose como el propio jefe.
<i>Remuneración</i>	Percepción de justicia en la compensación cuando las actividades son realizadas correctamente.

<i>Riesgos y toma de decisiones</i>	Percepción del grado de desafío y peligro que se manifiestan en una situación crítica.
<i>Apoyo</i>	Las sensaciones de respaldo y compañerismo que viven los empleados en su ambiente laboral.
<i>Tolerancia al conflicto</i>	Es la confianza que tiene un colaborador en el ambiente de su organización y su capacidad para manejar sin riesgos las diferencias de opinión.

Nota: (Williamns, 2013)

Dentro de este instrumento evaluador tiene las dimensiones de estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto con esto se puede realizar una evaluación integral siendo fundamental para el desarrollo de estrategias efectivas de mejora, y a su vez priorizan el bienestar de los colaboradores sintiéndose valorados y respetados, contribuyendo a una sociedad más equilibrada y saludable.

Tabla 15

Modelo de Fernando Toro (2006).

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<i>Sentido de pertenencia</i>	El sentido de pertenencia, que se refiere al apego y el orgullo hacia la organización, motiva a los empleados a hacer un mayor esfuerzo en sus tareas. Incluye la percepción de que compañeros y jefes cumplen con sus responsabilidades y el deseo de aprender, mejorar y ser leal.
<i>Coherencia</i>	Esta dimensión se refiere a cómo los empleados y los directivos ven la congruencia entre las reglas organizacionales y cómo se aplican en la práctica. Ambigüedad, incumplimiento de normas, disonancia cognitiva y estrés son posibles resultados de niveles bajos. No es necesario ser incoherente personalmente; escuchar a los miembros de la organización sobre sus puntos de vista puede ayudar a formar esta percepción.
<i>Retribución</i>	Esta dimensión se centra en la percepción de equidad entre lo que se da a la organización y lo que se recibe a cambio, como salario, reconocimiento, oportunidades de crecimiento y bienestar. La equidad de la compensación se evalúa comparándola con otros empleados de la misma empresa u organizaciones comparables. La falta de equidad puede reducir la motivación y el rendimiento laboral, y la empresa puede verse como injusta.

Estabilidad

Es la percepción de que tienen muchas posibilidades de quedarse, lo que motiva a los empleados a esforzarse más y mejorar su desempeño para evitar ser despedidos. La estabilidad también se relaciona con la percepción de que las decisiones sobre despidos son justas, no necesariamente basadas en experiencias propias, sino en cómo se perciben las decisiones que afectan a los compañeros. Una percepción positiva en esta dimensión reduce la renuncia, el ausentismo y el bajo rendimiento, y minimiza quejas y la formación de sindicatos.

Apoyo del jefe

Es la sensación de que el jefe está apoyando, motivando y permitiendo que participe en el trabajo. Dado que los jefes reflejan las características de la organización e influyen en el desarrollo y crecimiento de los empleados, esta variable es crucial para crear un clima organizacional positivo.

Trabajo en equipo

La facilidad y rapidez con que se obtienen los implementos necesarios, como documentación e informes, no se trata solo de percibir que se dispone del tiempo, recursos y entorno adecuados para cumplir con las responsabilidades laborales. La percepción de esta dimensión depende de la disponibilidad de estos recursos y la disposición de otras personas para proporcionarlos.

Trato interpersonal

Esta dimensión se ocupa de cómo los colegas ven el trato respetuoso, cordial y de apoyo mutuo, lo cual afecta significativamente el clima organizacional. Un entorno respetuoso mejora el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia. Por otro lado, los comportamientos irrespetuosos conducen al aislamiento, la falta de colaboración y la participación, y pueden causar descontento, accidentes, ausencias y una disminución en la productividad y la calidad de vida.

Disponibilidad de recursos

La facilidad y rapidez con que se obtienen los implementos necesarios, como documentación e informes, no se trata simplemente de percibir que se dispone del tiempo, los recursos y el entorno adecuados para cumplir con las responsabilidades laborales. La percepción de este aspecto depende de la disponibilidad de estos recursos y la disposición de otras personas para proporcionarlos.

Claridad organizacional Percepción de tener claridad sobre las políticas institucionales, el funcionamiento de la empresa y las funciones específicas del cargo.

Nota: (Vélez, 2019)

El presente instrumento tiene como variables las siguientes dimensiones: sentido de pertenencia, coherencia, retribución, estabilidad, apoyo al jefe, trabajo en equipo, trato interpersonal, disponibilidad de recursos, claridad organizacional al aplicar este cuestionario las entidades pueden mejorar la motivación y el compromiso de sus colaboradores y ayudan a construir una cultura organizacional que valore el trabajo en equipo y la cooperación, beneficiando tanto a la organización como a la sociedad.

Tabla 16

CUESTIONARIO DE HALPIN Y CROFTS

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<i>Desempeño</i>	Compromiso del personal académico con sus labores.
<i>Obstáculos</i>	Actitud del personal docente hacia la ejecución de sus actividades diarias.
<i>Intimidad</i>	Percepción del personal docente sobre la posibilidad de establecer relaciones gratificantes con sus colegas.
<i>Espíritu</i>	Cumplimiento de las necesidades sociales o colectivas de los docentes.
<i>Actitud Distante</i>	Comportamientos del director, tanto formales como informales, en los que prefiere seguir las normas y reglamentos establecidos en lugar de establecer relaciones directas con sus docentes.
<i>Importancia de la Producción</i>	Comportamientos del director que son autoritarios y se centran en la tarea.
<i>Confianza</i>	Acciones del director orientadas a incentivar y motivar al personal docente.
<i>Consideración</i>	Se refiere a las acciones del director que buscan tratar al personal de manera humanitaria y empática.

Nota: (Cardona, 2011)

Esta herramienta tiene por dimensión el desempeño, obstáculos, intimidación, espíritu, actitud distante, importancia de la producción, confianza, consideración en base a esto los colaboradores pueden desarrollar una mayor empatía y compasión hacia sus compañeros y a

la sociedad, también pueden mejorar la eficiencia, el trabajo en equipo, resolución de problemas y el desempeño de sus colaboradores volviéndose más competitivos en el mercado, y a su vez construyendo una cultura organizacional de valore la intimidad y la cohesión.

Tabla 17

TECLA: Test de clima organizacional.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<i>Seguridad</i>	Es la sensación de seguridad que experimentan los empleados en su trabajo, incluida la estabilidad laboral y la protección física, psicológica y social.
<i>Salario</i>	Es la percepción de los miembros de la organización de que el salario cubre adecuadamente sus necesidades básicas en comparación con su grupo de referencia (amigos y familiares), así como si existe la posibilidad de obtener una mejor compensación según las oportunidades del mercado laboral.

Nota: (Cardona, 2011)

En este instrumento tiene como variable seguridad y salario prioriza el bienestar emocional de sus colaboradores contribuyendo a una sociedad más saludable y equilibrada, promoviendo el compromiso organizacional contribuyendo a un sentido de pertenecía.

Tabla 18

CLA: Cuestionario de Clima Laboral

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<i>Organización</i>	Analiza la percepción del personal respecto al grado de organización de la entidad, que incluye la claridad en la asignación de funciones y tareas, la planificación de los trabajos, y la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo las diversas labores.
<i>Innovación</i>	En esta dimensión se examina cómo percibe el personal la capacidad de la entidad para innovar, su dinamismo y su adaptación a las necesidades del mercado.
<i>Información</i>	Se refiere a la percepción del personal sobre la cantidad y calidad de la información disponible en la entidad, evaluando si consideran que es suficiente y adecuada para realizar las tareas y organizar el trabajo de manera eficiente.

Condiciones	En este apartado, se analiza no solo la percepción del trabajador sobre las condiciones físicas del entorno laboral (como temperatura e higiene), sino también su percepción de la compensación económica recibida. Aunque la compensación no es la única motivación, sigue siendo un factor clave en la satisfacción laboral, similar a lo planteado en el Método WES.
Implicación	Este factor se centra en cómo percibe el individuo el grado de compromiso de su entorno laboral con la organización, es decir, si sienten que son parte activa de un proyecto común o si se sienten desconectados de los objetivos generales de la entidad.
Autorrealización	Esta dimensión analiza en qué medida el logro de tareas contribuye a la realización y el desarrollo personal. Aunque históricamente no se le ha dado mucha importancia, se ha comprobado que la autorrealización tiene un impacto significativo en las perspectivas futuras y en la estabilidad del empleado en la empresa.
Relaciones	En este caso, se evalúa cómo el individuo percibe el nivel de satisfacción que le brindan las relaciones personales en su entorno laboral, abarcando todas las jerarquías de la organización.
Dirección	Esta dimensión no se limita a la percepción del trabajador sobre sus superiores, sino que se enfoca en el análisis de los estilos de liderazgo y la dirección organizacional en general.

Nota: (Cardona, 2011)

Esta es una herramienta con distintas variables como organización, innovación, información, condiciones, implicación, autorrealización, relaciones y dirección, con esto podemos entender mejor las necesidades y preocupaciones del personal priorizando el bienestar emocional de sus colaboradores, contribuyendo a una sociedad más saludable y equilibrada y, por ende, a una sociedad más equitativa y próspera.

Tabla 19

FOCUS-93: First Organizational Climate/Culture Unified Search

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Apoyo	En este caso, las organizaciones están enfocadas en ofrecer gran flexibilidad y atención personalizada, promoviendo la autoconfianza, las relaciones interpersonales dentro de la entidad y el compromiso.

<i>Innovación</i>	La orientación hacia la innovación se centra en la flexibilidad y la apertura de la organización, destacando la receptividad a nuevas ideas y cambios tecnológicos.
<i>Reglas</i>	En este caso, la organización se define por su enfoque en la orientación hacia la persona y el control, destacándose por el respeto a las reglas, el orden y la jerarquía interna.
<i>Metas</i>	Las entidades se organizan en función del control y la orientación hacia la organización, enfocándose en alcanzar los objetivos, obtener resultados óptimos y mantener altos niveles de eficiencia.

Nota: (Cardona, 2011)

Es una herramienta valiosa en el ámbito de la gestión del talento humanos y el desarrollo organizacional con diversas dimensiones como apoyo, innovación, reglas y metas ya que los colaboradores estimulan la creatividad y la innovación al sentirse valorados y escuchados, también como la implementación de estrategias que fomenten un ámbito positivo lo que traduce en una mayor satisfacción, abordando factores como mejorar la salud mental y el bienestar general de sus colaboradores y a su vez disminuyendo la rotación del personal lo que le ahorra a la institución costos de reclutamiento y capacitación

5.7 Consecuencias del Clima Laboral

Tabla 20

Consecuencias de Clima Laboral

RIESGO	DESCRIPCIÓN
<i>Desmotivación y desinterés</i>	La desmotivación y el desinterés suelen surgir de un mal clima laboral. Estos sentimientos pueden reducir la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, afecta negativamente el rendimiento global de la organización.
<i>Alta rotación de personal</i>	Se refiere a la tasa con la que los empleados abandonan una empresa y son reemplazados por nuevos integrantes. Este fenómeno puede tener

efectos adversos notables, afectando la estabilidad, la productividad y el ambiente laboral de la organización.

Aumento del estrés

El estrés laboral es la reacción física y emocional adversa que surge cuando las exigencias del trabajo exceden la capacidad de una persona para gestionarlas. Esto puede ser causado por una carga de trabajo excesiva, plazos ajustados, conflictos con compañeros, falta de control sobre las tareas y un entorno laboral desfavorable.

Burnout

El burnout, o síndrome de agotamiento profesional, es un tipo de estrés laboral crónico que se manifiesta en agotamiento físico, emocional y mental, junto con una sensación de incapacidad y baja satisfacción en el trabajo.

Nota: (Cardona, 2011)

Un clima laboral negativo puede tener consecuencias devastadoras para los colaboradores y la organización como desmotivación y desinterés, alta de rotación del personal, aumento del estrés y burnout son algunos de los efectos que pueden surgir, es crucial que las organizaciones presten atención a la calidad del ambiente de trabajo y tomen medidas para fomentar un clima laboral positivo y saludable.

Tabla 21

Problemas de salud mental y física

RIESGO	DESCRIPCIÓN
<i>Problemas de salud mental y física.</i>	Los problemas de salud mental y física en el trabajo son una preocupación relevante que impacta tanto a los empleados como a la organización. Un entorno laboral negativo puede agravar estos problemas, principalmente debido al exceso de tareas y responsabilidades que superan la capacidad del empleado, además de las exigencias de cumplir con plazos ajustados e irrealistas.

Desequilibrio entre vida laboral y personal.

El desequilibrio entre la vida laboral y personal es un problema creciente en muchas organizaciones, con consecuencias negativas para empleados y empresas. Esto ocurre debido a largas jornadas laborales que limitan el tiempo para actividades personales y familiares, así como a la asignación excesiva de tareas y responsabilidades.

La mala comunicación en el entorno laboral puede causar problemas importantes en la organización, impactando la productividad, la satisfacción de los empleados y el clima general. Esto incluye:

Mala comunicación.

- Información contradictoria o incoherente que genera confusión.
- Mensajes ambiguos o vagos que no detallan claramente las expectativas o instrucciones.
- Falta de comunicación adecuada sobre decisiones, cambios o políticas.

Nota: (Cardona, 2011)

Las consecuencias de un clima laboral negativo son profundas y multifacéticas afectando a la salud mental y física de los colaboradores dentro de la organización, es importante para las empresas que reconozcas la importancia de un ambiente laboral saludable y trabajen activamente para mejorar estas áreas, también mejora el rendimiento y la efectividad organizacional en su conjunto.

Tabla 22

Reducción de la eficiencia y eficacia

Aspecto Afectado	Descripción
<i>Reducción de la eficiencia y eficacia</i>	Los empleados desmotivados y estresados suelen mostrar menor productividad y cometer más errores.
<i>Baja moral y satisfacción</i>	Un entorno laboral negativo reduce la satisfacción y la motivación de los empleados.

<i>Aumento del estrés y problemas de salud</i>	Un mal clima laboral puede provocar altos niveles de estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud.
<i>Alta rotación y pérdida de talento</i>	Los empleados insatisfechos y descontentos son más propensos a dejar la organización.
<i>Conflictos interpersonales y falta de colaboración</i>	Un entorno hostil provoca tensiones y conflictos entre compañeros, deteriorando las relaciones laborales.
<i>Reducción de la innovación y creatividad</i>	Un entorno negativo desmotiva la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras.

Nota: (Cardona, 2011)

Las consecuencias de un clima laboral negativo son amplias y afectan tanto a los colaboradores como a la organización. La reducción de la eficiencia y eficacia, baja la moral y satisfacción, el aumento del estrés y problemas de salud, la alta rotación y pérdida de talento, los conflictos interpersonales y falta de colaboración y la reducción de la innovación y creatividad, así como la reducción de la innovación y creatividad, son algunas de las repercusiones que pueden surgir. Es esencial que las instituciones reconozcan la importancia de cultivar un clima laboral positivo, ya que esto no solo beneficia a los colaboradores, si no también mejora el rendimiento y la sostenibilidad del negocio.

Tabla 23

Clima laboral en un organismo público

RIESGO	DEFINICIÓN
<i>Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones circunstanciales</i>	Esto implica que una organización puede mantener una estabilidad relativa en su clima, con cambios graduados. Sin embargo, esta estabilidad puede verse afectada por decisiones significativas que impactan el desarrollo organizacional. Por ejemplo, un conflicto no resuelto puede deteriorar el clima durante un período prolongado.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta

Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de lograr una fuerte identificación y compromiso de sus miembros. En contraste, una organización con un mal clima laboral enfrentará dificultades para generar un alto grado de identificación entre sus empleados. Las quejas sobre la falta de compromiso de los trabajadores a menudo reflejan un ambiente laboral deficiente.

Es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de contratación y despidos, planes de gestión etc.

Un estilo de gestión autoritario y burocrático puede crear un clima laboral tenso y de desconfianza, donde los empleados adoptan actitudes evasivas. Este ambiente refuerza el estilo controlador de la dirección, creando un círculo vicioso difícil de romper, ya que el clima y el estilo de gestión se perpetúan mutuamente.

Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización

Un ambiente laboral positivo fomenta una mayor disposición de los empleados para participar de manera activa y efectiva en sus tareas. En contraste, un clima laboral negativo dificulta enormemente la gestión y coordinación de las actividades organizacionales.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral

De manera similar, la alta insatisfacción laboral y el elevado ausentismo suelen indicar un mal clima organizacional. Abordar estos problemas puede ser complicado, ya que requiere modificar el conjunto de variables que afectan al clima de la empresa.

Nota: (Cardona, 2011)

Para este instrumento de Clima Laboral en un Organismo Público existen diversas dimensiones como Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones circunstanciales, Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta, Es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de contratación y despidos, planes de gestión etc., Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización y El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral, contribuye un ambiente de confianza, mayor compromiso, mejora la eficiencia, mejor desempeño, promueve el bienestar del personal y fomenta la transparencia y promueve la innovación.

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1 Ubicación

El trabajo de investigación se realizó en Latacunga, Provincia de Cotopaxi - Ecuador, y fue dirigida a los colaboradores tanto administrativos como operativos de la empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga, con sede en la Parroquia Ignacio Flores, Calles Primero de Abril y de los Jesuitas.

6.1.1 Equipos y materiales

Tabla 24

Equipos y materiales

Materiales	Equipos
Encuestas	Computador
Hojas de papel bond	Teléfonos celulares
Esferos	Impresoras
Software de validación IBM SPSS VERSIÓN 25	

6.1.2 Enfoque de investigación cuantitativo

El enfoque cuantitativo mencionado por Arias (2020), se centra en la recolección y el análisis numérico de datos para obtener conclusiones objetivas. Permite medir variables de manera precisa, cuantificar fenómenos y generalizar resultados a partir de muestras representativas. El análisis estadístico riguroso es fundamental para identificar patrones, establecer relaciones y validar hipótesis, y resulta útil en estudios que buscan correlaciones y causalidades de manera estructurada y replicable.

6.2 Tipo de investigación

Investigación descriptiva

El aporte de Arias, (2012, P.24) establece que la investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Mientras que Hernández et al (2014) señala que el propósito de la investigación descriptiva es comprender las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante una descripción precisa de actividades, objetos, procesos y personas. Por lo tanto, ofrece una visión clara de cómo se manifiestan estos elementos, pero se limita a la descripción sin explorar causas profundas o relaciones causales.

6.2.1 Investigación correlacional

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional. De acuerdo con Ríos (2017), este enfoque se centra en medir la relación entre dos variables sin establecer causales, aunque puede sugerir direcciones para investigaciones futuras. El diseño utilizado es correlacional, tal como se detalla en el texto de Metodología de la Investigación.

León et al. (2016) señalan que, según Salkind (1998), el objetivo de la investigación correlacional es demostrar o explorar la relación entre variables o los resultados de estas. Por otro lado, Hernández et al. (2014) indican que esta investigación busca determinar el grado de relación entre distintos conceptos, proporcionando información explicativa que contribuye a establecer conclusiones en relación con el objetivo del estudio

6.2.2 Investigación bibliográfica-documental

Según lo establecido por León et al. (2016), la revisión bibliográfica se entiende como el proceso de recopilar un conjunto de documentos o referencias publicadas sobre un tema, autor, publicación o trabajo específico. Este proceso documental es esencial para contextualizar y fundamentar una investigación, ya que permite acceder a la información relevante y actualizada en el campo de estudio. Al revisar la literatura existente, los investigadores pueden identificar vacíos en el conocimiento, desarrollar nuevas hipótesis y situar su propio trabajo en relación con las contribuciones previas, asegurando una base sólida para el avance del conocimiento.

6.3 Plantear hipótesis

Según (Zamorano, s.f.), una hipótesis es una suposición basada en la investigación sobre un fenómeno o situación específica. Representa una afirmación o enunciado que plantea

una posible explicación o predicción sobre lo que se está estudiando. Aunque no se considera una verdad definitiva, y los hechos investigados pueden confirmar o refutar la hipótesis, sigue siendo un componente fundamental del proceso investigativo. Los resultados de la investigación, ya sea que apoyen, contradigan o modifiquen la hipótesis inicial, contribuyen al avance del conocimiento científico.

- Hipótesis nula (H0): No existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el clima laboral dentro de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga.
- Hipótesis alternativa (H1): Existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el clima laboral dentro de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga.

6.4 Población y muestra

6.4.1 Población

Según Hernández et al. (2014), la población se refiere al conjunto completo de unidades de análisis que constituyen el fenómeno de estudio. Abarca a los miembros pertenecientes a una institución que comparten una característica específica y deben ser cuantificadas para el estudio. Se denomina población porque engloba a la totalidad del objeto de la investigación.

Según los autores Arias et al. (2012), La población de estudio es un grupo de casos que está definido, limitado y accesible, y que servirá como base para seleccionar la muestra. Este grupo debe cumplir con ciertos criterios predeterminados establecidos para la investigación.

La población está conformada por el personal activo que consta de 210 colaboradores de la empresa pública de movilidad del Cantón Latacunga “EPMOL”.

6.4.2 Muestra

Moncho (2021) define una muestra como un subconjunto de individuos o elementos extraídos de una población. Además, especifica que una muestra es considerada aleatoria si los individuos o elementos han sido seleccionados al azar utilizando una técnica de muestreo aleatorio específica (p. 9).

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * P * Q}$$

n= Tamaño de la muestra (**137 individuos**)

z= Nivel de confianza deseado (**95%**)

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito) (**0,9**)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) (**0,10**)

e= Nivel de error dispuesto a cometer (**5%**)

N= Tamaño de la población (**210 colaboradores**)

El número de personas que conforman la muestra son 137 personas pertenecientes a la organización.

6.5 Recolección de información

El método de recolección de datos fue la encuesta, la información recolectada para el análisis e interpretación fue concedida por el personal de la empresa participante, dicha información fue obtenida por medio de encuestas utilizando el programa Google forms, la misma que fue socializada por el personal encargado del departamento de talento humano vía correo para agilizar su difusión.

Según (Meneses, s.f.) Un cuestionario es un instrumento estandarizado utilizado para recopilar datos en el campo durante investigaciones cuantitativas, especialmente en estudios basados en encuestas. En esencia, es la herramienta que permite a los científicos sociales formular un conjunto de preguntas para obtener información estructurada de una muestra de personas. Luego, se emplean métodos cuantitativos para analizar y agregar las respuestas, lo que permite describir a la población y/o examinar estadísticamente las relaciones entre las variables de interés.

6.6 Instrumentos de evaluación

6.6.1 Factores de riesgos psicosociales

Se empleó la encuesta como método de recopilación de información para este análisis. Los cuestionarios utilizados son estandarizados y aplicados en estudios científicos publicados

en bases de datos relevantes. Según Gómez (2023), una encuesta es un método de investigación que recolecta información, datos y opiniones a través de una serie de preguntas específicas. La recopilación de datos permite obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas pueden tener múltiples propósitos y se pueden realizar de diversas maneras, según la metodología elegida y los objetivos que se pretenden alcanzar.

Los cuestionarios empleados fueron estandarizados y aplicados en investigaciones científicas registradas en bases de datos pertinentes. El "Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial", creado en 2018 por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en colaboración con universidades y entidades tanto públicas como privadas, se utilizó para medir los Factores de Riesgo Psicosocial. Su finalidad es identificar y evaluar estos factores para promover la salud y seguridad de los empleados en instituciones públicas y privadas.

Las preguntas del cuestionario fueron diseñadas de forma clara y directa, utilizando una escala Likert para las respuestas. Esta escala asigna puntuaciones de la siguiente manera: 4 = completamente de acuerdo, 3 = parcialmente de acuerdo, 2 = poco de acuerdo y 1 = en desacuerdo. El cuestionario consta de 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones, y está destinado a medir los riesgos psicosociales que afectan a los empleados de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga.

Es importante destacar que el cuestionario elaborado por el Ministerio del Trabajo Incluye Baremos, donde cada dimensión se clasificará según una puntuación que la ubicará en categorías de riesgo bajo, medio y alto. En este contexto para evaluar el nivel de riesgo por dimensión colocan las respuestas y automáticamente la herramienta tabla 25.

Tabla 25

Cuestionario por dimensión

DIMENSIÓN	NÚMERO TOTAL DE ÍTEMS	NÚMERO DE ÍTEMS EN EL CUESTIONARIO
<i>Carga y ritmo de trabajo</i>	4	1, 2, 3,4
<i>Desarrollo de competencias</i>	4	5,6,7,8
<i>Liderazgo</i>	6	9,10,11,12,13,14
<i>Margen de acción y control</i>	4	15,16,17,18
<i>Organización del trabajo</i>	6	19,20,21,22,23,24

<i>Recuperación</i>	5	25,26,27,28,29
<i>SopORTE y apoyo</i>	5	30,31,32,33,34
<i>Otros puntos importantes</i>	24	35 al 58
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Acoso discriminatorio</i>	4	35,38,53,56
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Acoso laboral</i>	2	41,50
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Acoso Sexual</i>	2	43,48
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Adicción al trabajo</i>	5	36,45,51,55, 57
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Condiciones del trabajo</i>	2	40,47
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Doble presencial (laboral - familiar)</i>	2	46,49
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Estabilidad laboral y emocional</i>	5	37,39,42,52,54
<i>Otros puntos importantes:</i>		
<i>Salud auto percibida</i>	2	44,58

Nota: (Ministerio del Trabajo, 2018)

De acuerdo con el MDT, (2018) para determinar la validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el Ministerio de Trabajo aplicó una muestra de 385 empresas privadas y públicas. Expertos de la Universidad Central del Ecuador analizaron la información obtenida donde determinaron un Alfa de Cronbach del instrumento, con un alto nivel de confiabilidad de 0,967 (n=3150) programa aplicado PSPP V.2.2, el nivel de confiabilidad alto por dimensión: valores de 0,806 a 0,904, todos válidos y se encuentran sobre 0,30. Por otro lado, del análisis realizado por la Universidad Internacional SEK encontraron un Alfa de Cronbach Del instrumento 0,967 que expresa un nivel de fiabilidad muy alta, y el Alfa de Cronbach por dimensión: valores desde 0,675 a 0,928.

6.6.2 Clima laboral

Para medir la variable de clima laboral se usó el instrumento Clima Organizacional: propuesta metodológica, que consta de 4 dimensiones: Comunicación, Motivación, Liderazgo y trabajo en equipo distribuidas en 15 preguntas objetivas.

Tabla 26

Ítems de la escala se determinaron de la siguiente manera:

5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Nota: Matriz basada en la Escala de Likert (1932). Elaboración propia

6.6.3 Fiabilidad del Instrumento de Clima Laboral

Para la validación del instrumento correspondiente a clima laboral se ejecutó el coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach” con ayuda del programa estadístico SPSS de IBM con el fin de obtener consistencia interna de las preguntas.

Figura 1

Estadísticas de fiabilidad de factores de riesgo psicosociales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	58

Nota: Datos extraídos del programa SPSS 25.0

Dentro del valor estadístico de fiabilidad de la variable de factores de riesgos psicosociales los datos obtenidos aplicando el método Alfa de Cronbach es de 0.971 de dicho instrumento, determinando que los datos son confiables pues el valor máximo de precisión es 1, por lo tanto, se determina que la información recopilada es confiable para su posterior análisis.

Figura 2

Estadísticas de fiabilidad de clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	15

Nota: Datos extraídos del programa SPSS 25.0

El valor estadístico de fiabilidad de los datos obtenidos aplicando el método Alfa de Cronbach es de 0.967, determinando que los datos son confiables pues el valor máximo de precisión es 1, por lo tanto, se determina que la información recopilada es confiable para su posterior análisis.

6.6.4 KMO

Según López y Reyes (2024), el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) evalúa la idoneidad del muestreo para el análisis factorial, con valores que oscilan entre 0 y 1. Un valor cercano a 1 sugiere una alta adecuación del muestreo. Para que una variable de estudio sea considerada válida, debe cumplir con los siguientes criterios: la comunalidad debe ser superior a 0.4, el valor de KMO debe ser mayor a 0.5, y la significancia de Bartlett (Sig) debe ser menor a 0.05.

De acuerdo con el Pizarro y Martínez (2020) test de esfericidad de Bartlett nos ayuda a evaluar la hipótesis nula que afirma que las variables no están correlacionadas. Para realizar esta evaluación, se compara la matriz de correlaciones obtenida con una matriz identidad, donde todos los elementos de la diagonal son unos y los demás elementos tienen valores de cero.

Si los resultados obtenidos de la comparación resultan significativos a un nivel $p < .05$, se rechaza la hipótesis nula y se considera que las variables están interrelacionadas para realizar el AFE.

Según Zamora y Thalheim (2020) la prueba de esfericidad de Bartlett tiene como propósito determinar si la hipótesis nula, que afirma que la matriz de correlaciones es idéntica a una matriz de identidad, es válida en comparación con la hipótesis alternativa, que sostiene que las matrices no son iguales.

Figura 3

Resultados de las medidas KMO y esfericidad de Bartlett Instrumento de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,901
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	5634,562
	gl	1653
	Sig.	,000

Al analizar los resultados obtenidos con el programa SPSS 25.0, se determinó que la muestra es adecuada para el análisis de componentes, ya que se obtuvo un valor de 0.901. Este valor, que se encuentra en el rango superior de 0.7 a 0.9, indica una fuerte correlación entre los coeficientes evaluados, lo que refleja una alta calidad o relevancia del test. Cabe destacar que el valor máximo posible en esta prueba es 1.

Figura 4

Resultados de las medidas KMO y esfericidad de Bartlett Instrumento Evaluación de Clima laboral.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,917
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1455,960
	gl	105
	Sig.	,000

Nota: IBM-SPSS 25.0.

Al examinar los valores obtenidos con el programa SPSS 25.0, se determinó que, con un valor de 0.917, la muestra es adecuada para el análisis de componentes. Este resultado indica una fuerte correlación entre los coeficientes evaluados, ya que se encuentra en el rango alto de 0.7 a 0.9, lo que demuestra una alta calidad o relevancia del test. Es importante señalar que el valor máximo posible en esta prueba es 1.

6.6.5 Procesamiento de la Información

Los datos obtenidos a través de Google Forms fueron descargados, procesados y codificados utilizando Excel y el software de análisis estadístico Statistical Package for the

Social Sciences (SPSS) versión 25.0. Este programa permitió analizar los datos de cada variable, evaluar sus relaciones y verificar la validez de los parámetros de confiabilidad. Además, se examinó la validez del instrumento y la normalidad de los datos para permitir la posterior aplicación de las pruebas de hipótesis propuestas.

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

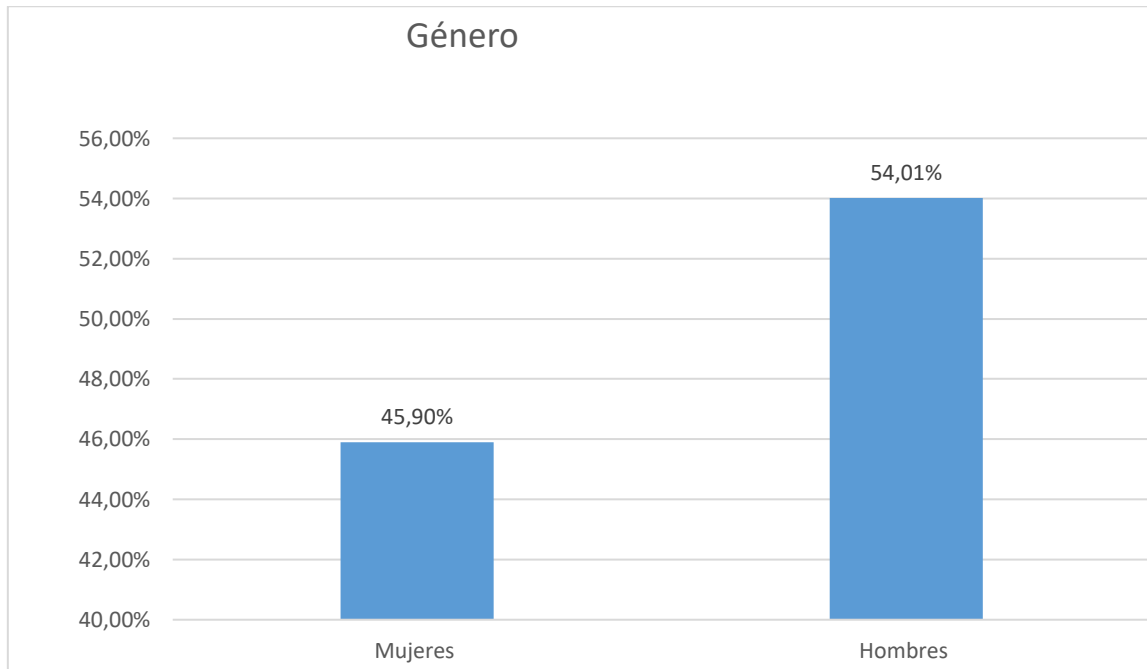
7.1 Datos Sociodemográficos

Para esta sección se consideró las preguntas de género, área, edad y tiempo que los encuestados han laborado en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga.

Datos sobre el género de los encuestados

Figura 5

Género



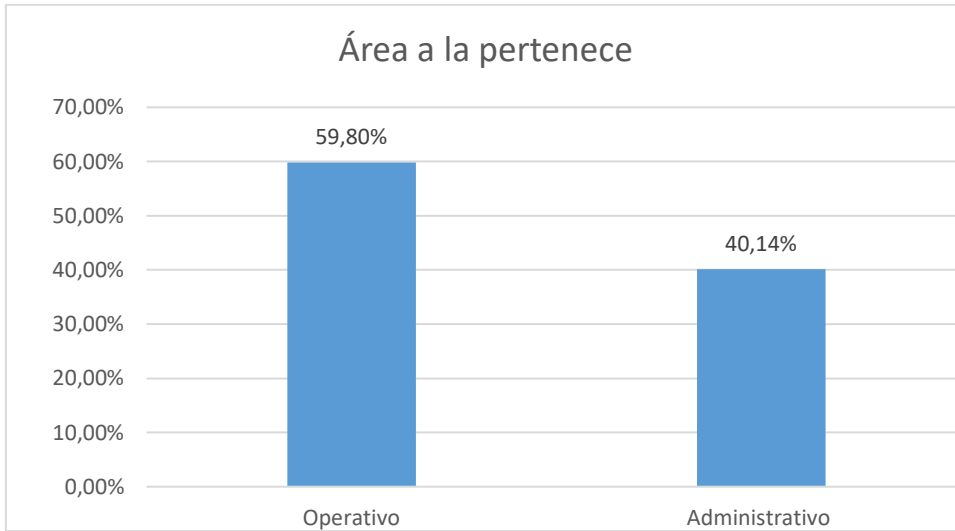
Nota: Datos sociodemográficos

Análisis e interpretación

Se observa una gran prevalencia del género masculino, con un valor del 54,01%, equivalente a 74 personas del total de encuestados, en comparación con el 45,90%, que representa a 63 personas del género femenino. Estos valores demuestran que ambos géneros pueden desempeñar diversas actividades dentro de la organización.

Figura 6

Área a la que pertenece



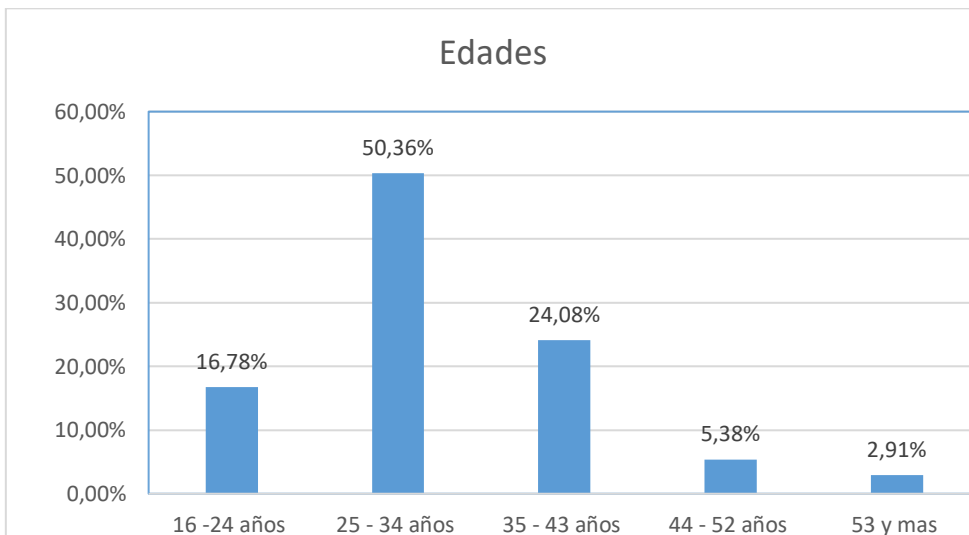
Nota: Datos sociodemográficos

Análisis e interpretación:

Se observa un alto índice de personal operativo, con un 59,80%, equivalente a 82 colaboradores, frente al 40,14% en el área administrativa, que representa a 55 individuos. Estos valores no representan un riesgo, dado que la mayoría de la empresa se dedica a realizar actividades operativas constantes dentro de la ciudad.

Figura 7

Edad



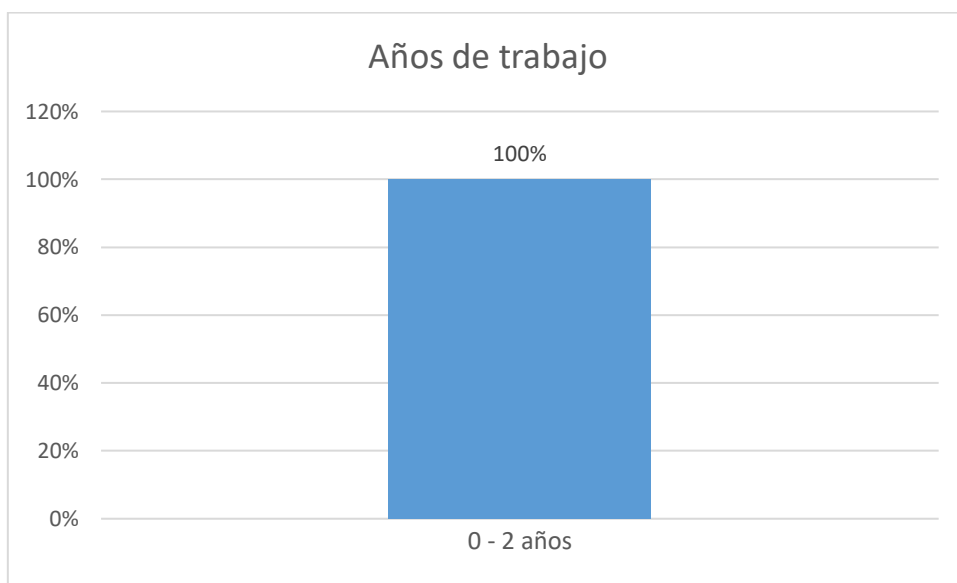
Nota: Datos sociodemográficos

Análisis e interpretación:

En cuanto a la edad, se observa que predominan los empleados de 25 a 34 años, que constituyen el 50,36% del total, equivalente a 69 personas. Esto se debe a que, al ser una organización relativamente nueva, cuenta con talentos jóvenes. En menor cantidad se encuentra el grupo de 35 a 43 años, que representa el 24,08%, equivalente a 33 individuos; el grupo de 16 a 24 años, con el 16,78%, equivalente a 23 personas; el grupo de 44 a 52 años, con el 5,38%, que corresponde a 8 personas; y finalmente, el grupo de 53 años y más, que representa el 2,91%, equivalente a 4 personas

Figura 8

Tiempo de trabajo



Nota: Datos sociodemográficos

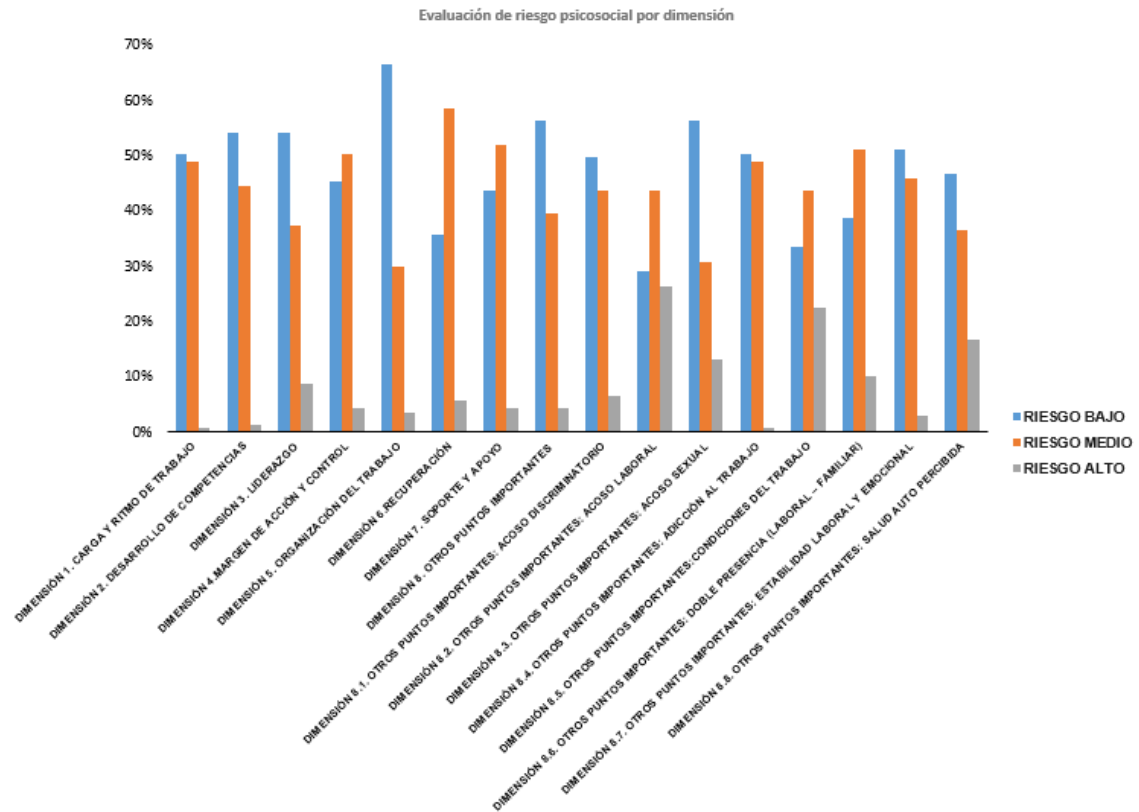
Análisis e interpretación:

La Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga es una organización que ha estado operando de manera autónoma por un corto período de tiempo. Por ello, su personal no lleva más de dos años trabajando en la empresa, lo que se refleja en la totalidad de los encuestados, es decir, 137 personas, que equivalen al 100%.

7.2 Análisis general de los Factores de Riesgos Psicosociales

Figura 9

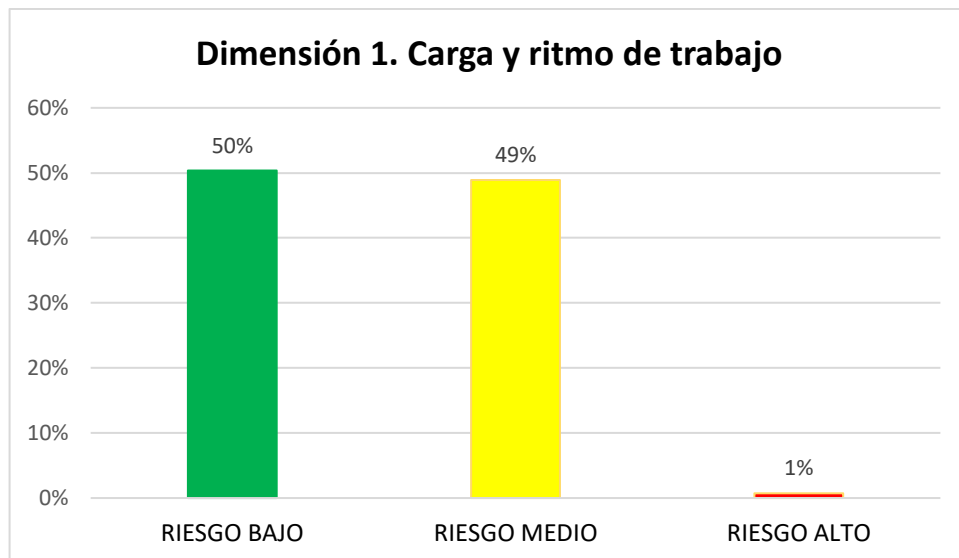
Evaluación general de los Factores de Riesgo Psicosociales



Nota: Datos obtenidos del Instrumento. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Figura 10

Carga y ritmo de trabajo



Nota: Niveles de riesgo

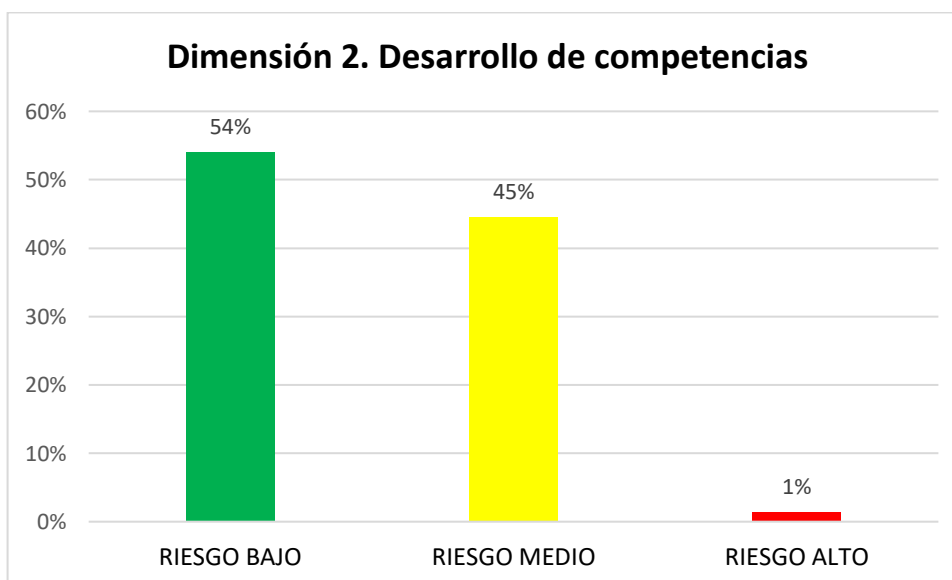
Análisis e interpretación:

En esta dimensión, se observa que el mayor porcentaje está en la categoría de riesgo bajo, con un 50%, lo que equivale a 69 personas. Le sigue el riesgo medio, con un 49% y 67 personas, y finalmente, el riesgo alto, con un 1%, equivalente a 3 personas. Esto indica que el riesgo alto no es un aspecto significativo entre los riesgos psicosociales en EPMOL.

La distribución muestra que, aunque la mayoría de los colaboradores se encuentran en un estado de riesgo aceptable, la proximidad del riesgo medio al bajo sugiere la necesidad de implementar medidas preventivas para mantener y mejorar la salud laboral. Además, el bajo porcentaje de riesgo alto debe ser investigado para comprender sus causas subyacentes y prevenir posibles agravamientos que podrían afectar la salud y productividad de los trabajadores.

Figura 11

Desarrollo de competencias



Nota: Niveles de riesgo

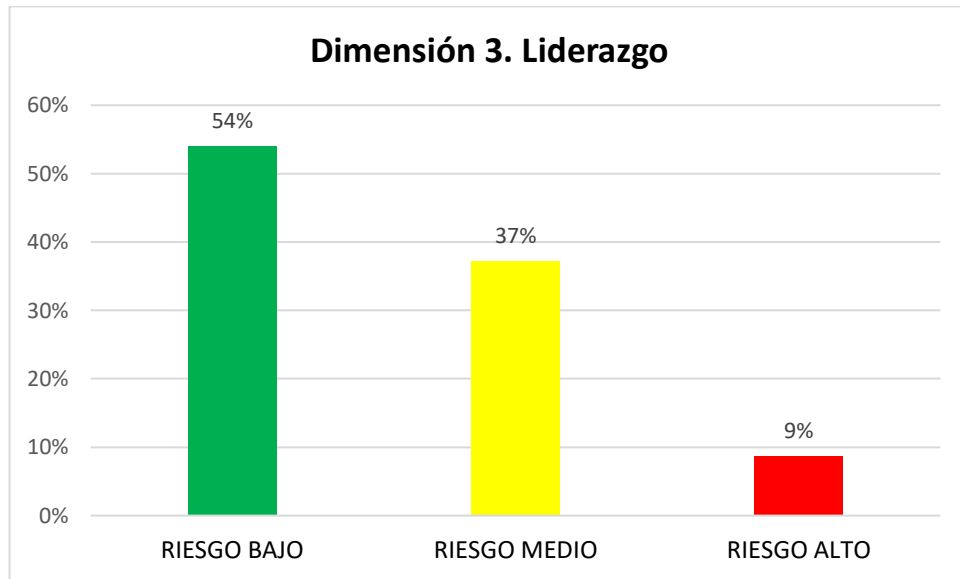
Análisis e interpretación:

En los resultados de esta dimensión, se observa que el mayor porcentaje corresponde al riesgo bajo, con un 54%, que equivale a 73 personas. Le sigue el riesgo medio, con un 45% y 61 personas, y finalmente el riesgo alto, con un 1% que representa a 3 personas. Esto indica que el riesgo alto no es un aspecto significativo en los riesgos psicosociales dentro de EPMOL.

La mayoría de los colaboradores se encuentran en un estado aceptable de desarrollo de competencias. La proximidad del riesgo medio al bajo sugiere la necesidad de implementar medidas para optimizar las oportunidades de capacitación y desarrollo. La organización debe identificar las causas que contribuyen al riesgo medio y desarrollar estrategias para fomentar un entorno de aprendizaje continuo. Además, el bajo porcentaje de riesgo alto debe ser monitoreado para comprender si hay factores específicos que afectan a estos trabajadores y garantizar que reciban el apoyo necesario para su desarrollo profesional.

Figura 12

Liderazgo



Nota: Niveles de riesgo

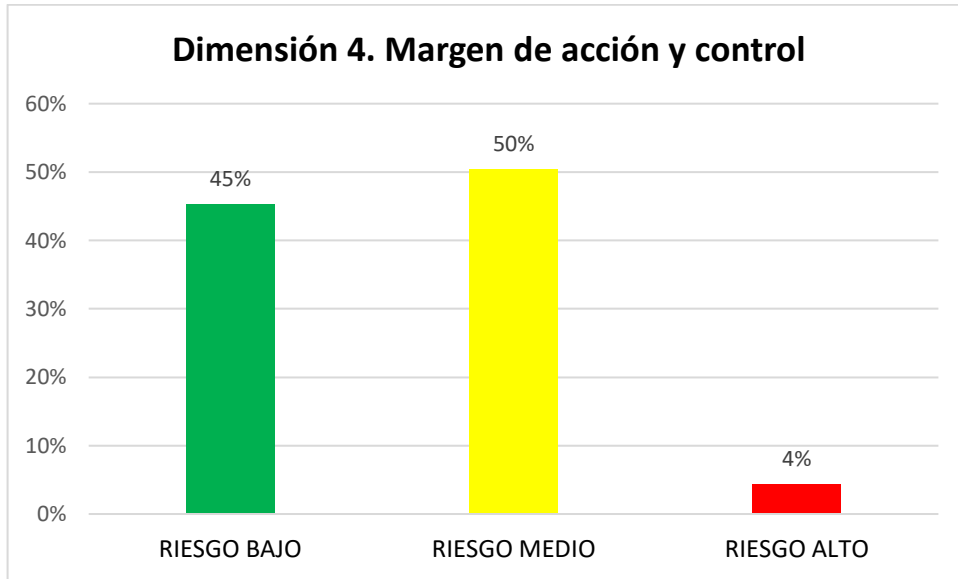
Análisis e interpretación:

En esta dimensión, se observa que el 54% de los encuestados, es decir, 73 personas, se encuentran en riesgo bajo. El 37%, correspondiente a 51 personas, está en riesgo medio, y el 9%, equivalente a 13 personas, se encuentra en riesgo alto.

Según la encuesta, la mayoría de los participantes se siente respaldada por un liderazgo efectivo. Sin embargo, un porcentaje significativo podría beneficiarse de una atención adicional. Además, es crucial monitorear al grupo en riesgo alto para comprender sus preocupaciones y desarrollar un plan de acción que aborde sus inquietudes. Esto no solo mejorará el ambiente laboral, sino que también puede aumentar la cohesión del equipo y la efectividad organizacional en general.

Figura 13

Margen de acción y control



Nota: Niveles de riesgo

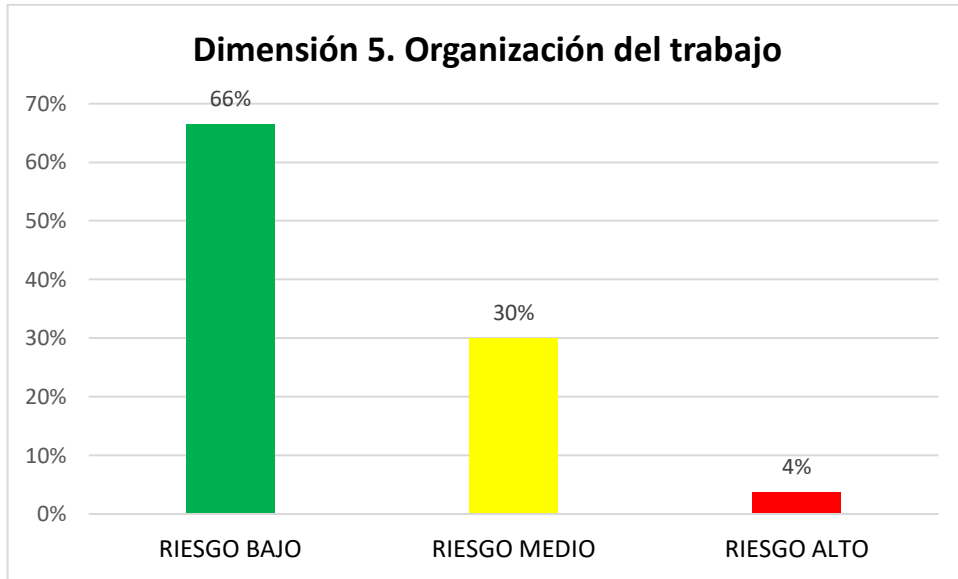
Análisis e interpretación:

En esta dimensión, se observa que el riesgo medio tiene el valor más alto, con un 50%, equivalente a 69 personas. Le sigue el riesgo bajo, con un 45%, correspondiente a 62 individuos, y, por último, el riesgo alto con un 4%, que representa a 6 personas.

Este nivel significativo de percepción de autonomía indica que, aunque la mayoría de los empleados se sienten en un entorno de riesgo medio, la organización debe investigar las causas subyacentes que contribuyen a esta percepción y desarrollar estrategias para ofrecer un mayor margen de acción a los colaboradores. Es importante reducir el riesgo medio y aumentar el porcentaje de trabajadores que perciben un entorno de bajo riesgo. Aunque el riesgo alto es bajo, también es esencial atender las preocupaciones de este pequeño grupo, garantizando que sus voces sean escuchadas y tomando medidas para mejorar su situación.

Figura 14

Organización del trabajo



Nota: Niveles de riesgo

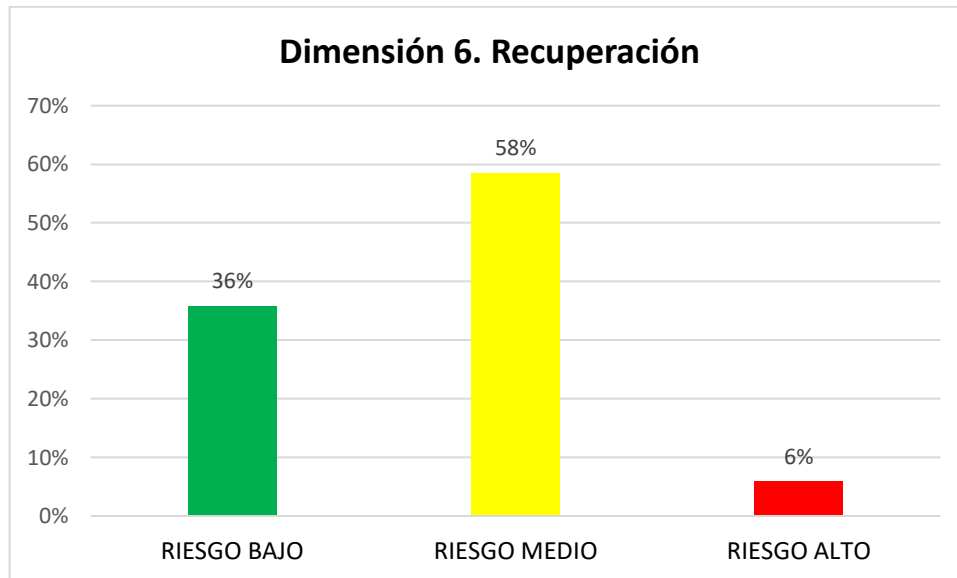
Análisis e interpretación:

En esta dimensión, se observa que el 66% de los encuestados, equivalente a 90 personas, se encuentra en riesgo bajo. El 30%, correspondiente a 41 individuos, está en riesgo medio, y el 4%, que representa a 6 encuestados, se encuentra en riesgo alto.

Esta distribución sugiere que, en general, la organización del trabajo es efectiva y bien percibida por la mayoría de los colaboradores. Sin embargo, el porcentaje de riesgo medio debe ser abordado como un área de mejora potencial. EPMOL debe identificar las causas específicas que contribuyen al riesgo medio, como problemas de comunicación, falta de claridad en las expectativas o dificultades en la coordinación entre equipos. Aunque el riesgo alto es bajo, es crucial monitorear este grupo y abordar sus necesidades específicas de manera efectiva, lo que puede requerir un enfoque individualizado para resolver los problemas que afectan a estos trabajadores.

Figura 15

Recuperación



Nota: Niveles de riesgo

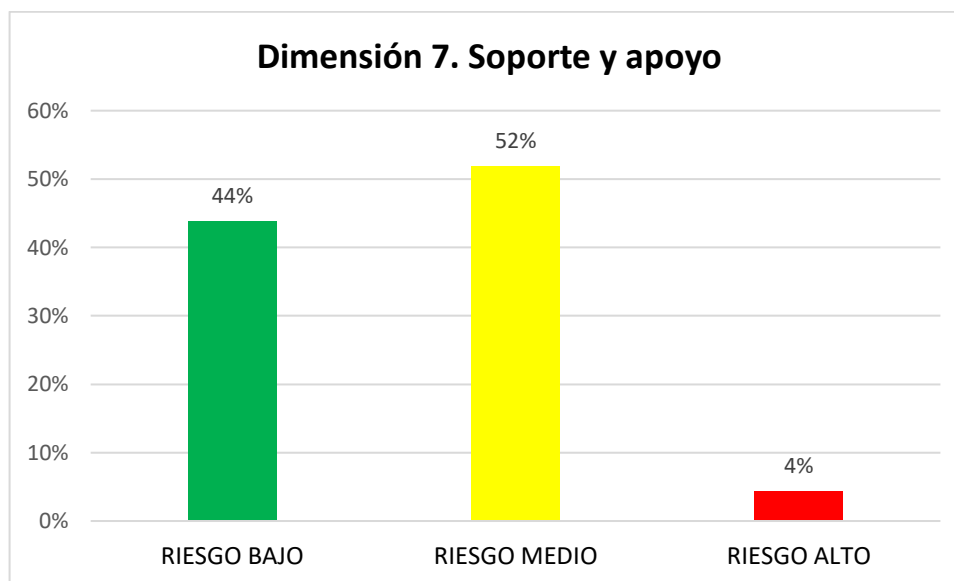
Análisis e interpretación:

En relación con la dimensión de recuperación, se revela que el mayor porcentaje corresponde al riesgo medio, con un 58%, equivalente a 79 personas. El riesgo bajo representa el 36%, correspondiente a 49 individuos, mientras que el riesgo alto es del 6%, lo que concierne a 9 encuestados.

La encuesta indica que una parte considerable de los colaboradores se siente en un estado de recuperación adecuado; sin embargo, la alta proporción de riesgo medio es motivo de preocupación. Atender las necesidades de los colaboradores con riesgo medio y alto no solo mejorará su bienestar individual, sino que también puede incrementar la productividad y la satisfacción general en el trabajo, promoviendo un ambiente laboral más positivo y sostenible.

Figura 16

Soporte y apoyo



Nota: Niveles de riesgo

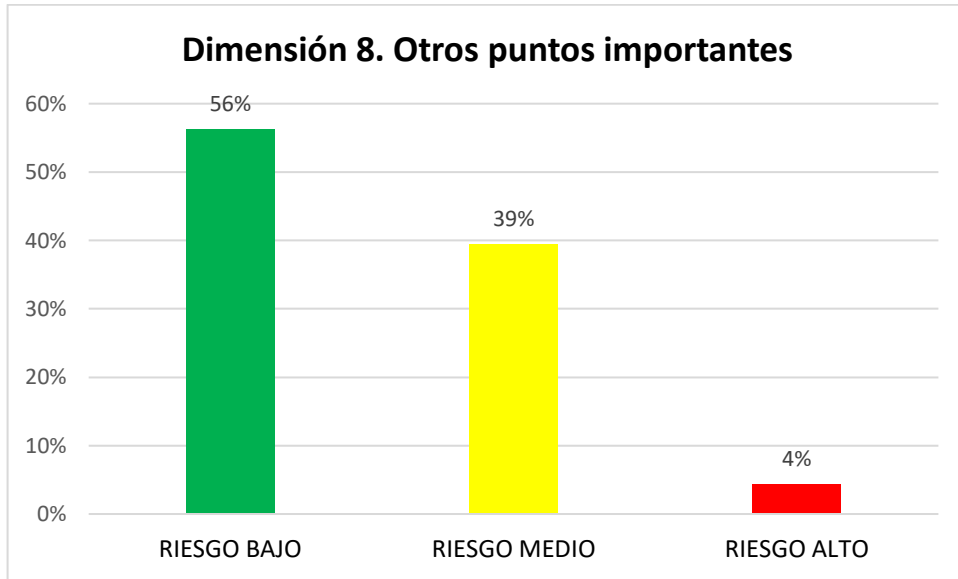
Análisis e interpretación:

En la dimensión de soporte y apoyo, se observa que el mayor porcentaje es el riesgo medio, con un 52% que corresponde a 71 personas. Le sigue el riesgo bajo con un 44%, equivalente a 60 individuos, y el riesgo alto representa el 4%, lo que concierne a 6 encuestados.

La encuesta revela que una parte considerable de los colaboradores siente que recibe cierto nivel de apoyo, pero la alta proporción de riesgo medio es motivo de preocupación. Abordar las necesidades de los encuestados en riesgo medio y alto no solo mejorará su bienestar individual, sino que también puede aumentar la productividad y la satisfacción general en el trabajo. Crear un ambiente en el que todos los colaboradores se sientan apoyados es fundamental para el éxito organizacional a largo plazo.

Figura 17

Otros puntos importantes



Nota: Niveles de riesgo

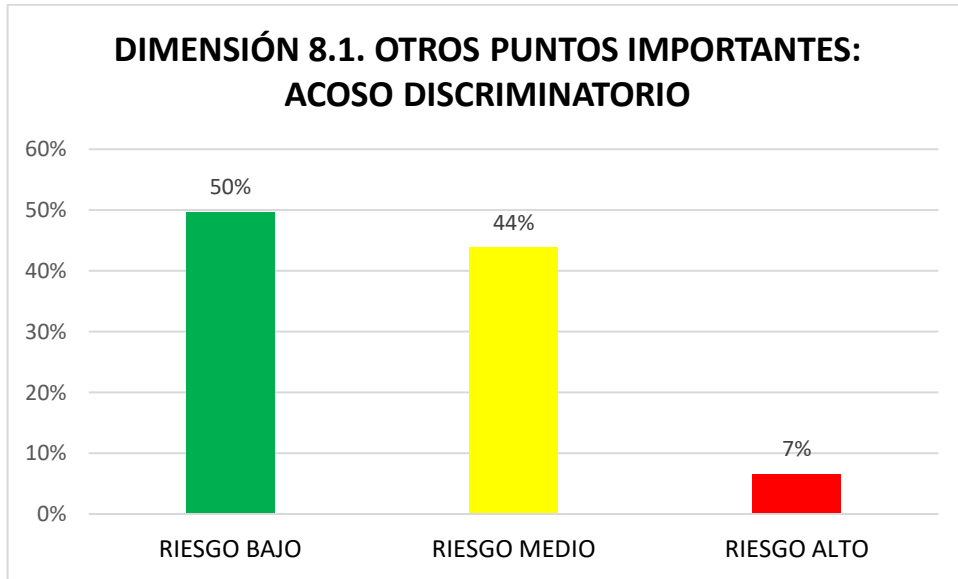
Análisis e interpretación:

En esta dimensión, se observa que el valor más alto es el riesgo bajo, con un 56% que corresponde a 77 personas. Le sigue el riesgo medio con un 39%, que concierne a 54 encuestados, y el riesgo alto representa el 4%, equivalente a 6 individuos.

El análisis global de los subdimensiones muestra que la mayoría de los encuestados reporta un riesgo bajo, indicando una baja probabilidad de afectar la salud psicológica y física de los colaboradores. Sin embargo, un porcentaje considerable manifiesta un riesgo medio, lo que sugiere la posibilidad de efectos nocivos y un aumento en el riesgo de padecer diversas enfermedades. El riesgo alto, aunque minoritario, podría estar relacionado con problemas de comunicación o una gestión inadecuada de los problemas de los colaboradores.

Figura 18

Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio



Nota: Niveles de riesgo

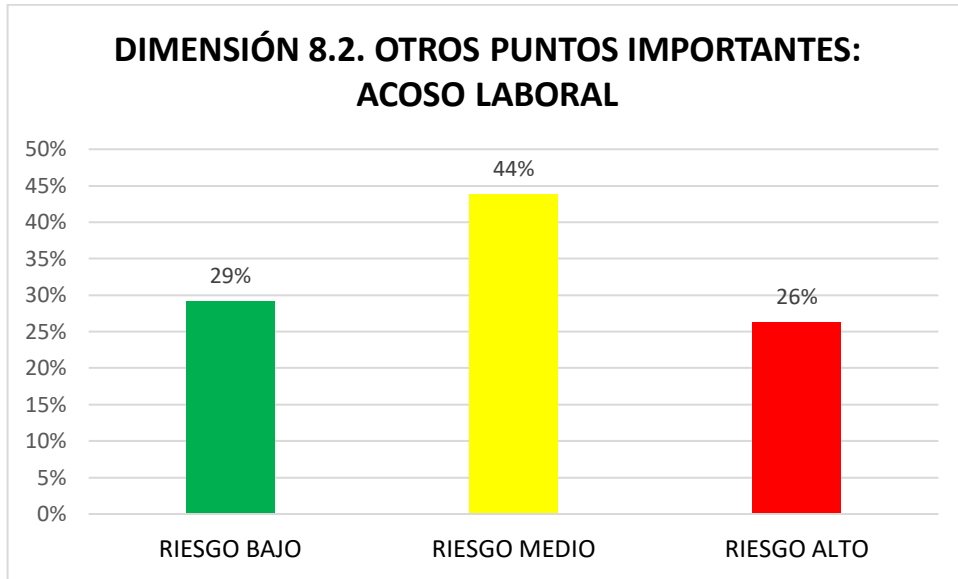
Análisis e interpretación:

Se observa que el 50% de los encuestados se encuentra en riesgo bajo, equivalente a 69 colaboradores. A continuación, el 44% está en riesgo medio, lo que corresponde a 60 personas, y finalmente, el 7% está en riesgo alto, equivalente a 8 individuos.

Los resultados de la encuesta indican que, en general, el acoso discriminatorio no se percibe como un problema mayor. Sin embargo, la alta proporción de riesgo medio es motivo de preocupación. Atender las necesidades de los trabajadores en riesgo medio y alto no solo mejorará su bienestar individual, sino que también contribuirá a un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Crear un entorno donde todos los colaboradores se sientan seguros y respetados es esencial para el éxito organizacional a largo plazo.

Figura 19

Otros puntos importantes: Acoso laboral



Nota: Niveles de riesgo

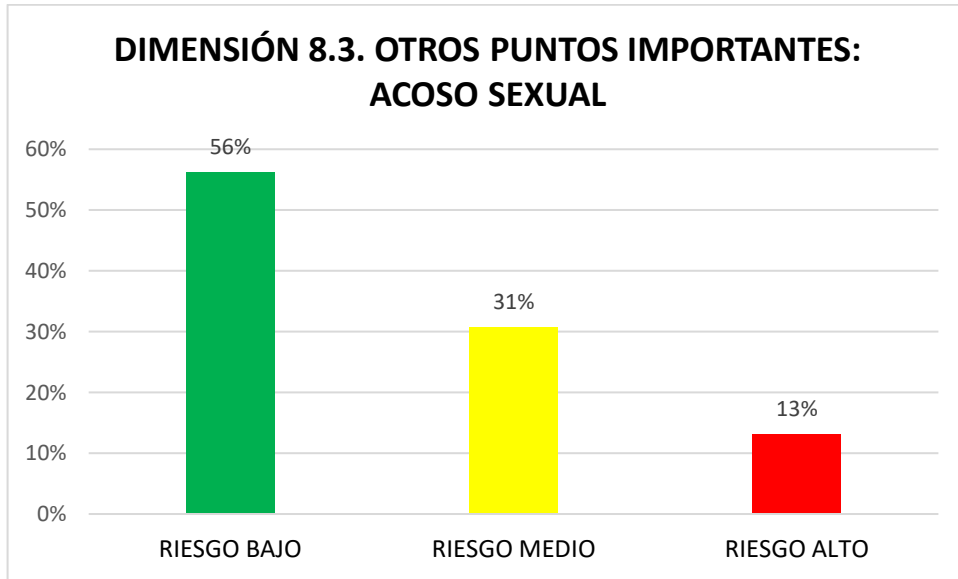
Análisis e interpretación:

Según la encuesta aplicada, el valor más alto en esta dimensión es el riesgo medio, con un 44%, equivalente a 60 colaboradores. Le sigue el riesgo bajo con un 29%, correspondiente a 40 personas, y por último, el riesgo alto con un 26%, que representa a 37 encuestados.

Los hallazgos indican que el porcentaje en riesgo bajo sugiere una menor probabilidad de enfrentar situaciones graves o frecuentes en el entorno laboral. En el riesgo medio, algunas personas podrían estar experimentando niveles moderados de estrés o malestar debido a conductas inadecuadas en el trabajo, aunque no tan intensos como en la categoría de riesgo alto. Los empleados en riesgo alto, por otro lado, podrían estar expuestos a altos niveles de hostigamiento, abuso o maltrato, lo que puede resultar en significativos problemas de estrés, ansiedad y otros trastornos.

Figura 20

Otros puntos importantes: Acoso sexual



Nota: Niveles de riesgo

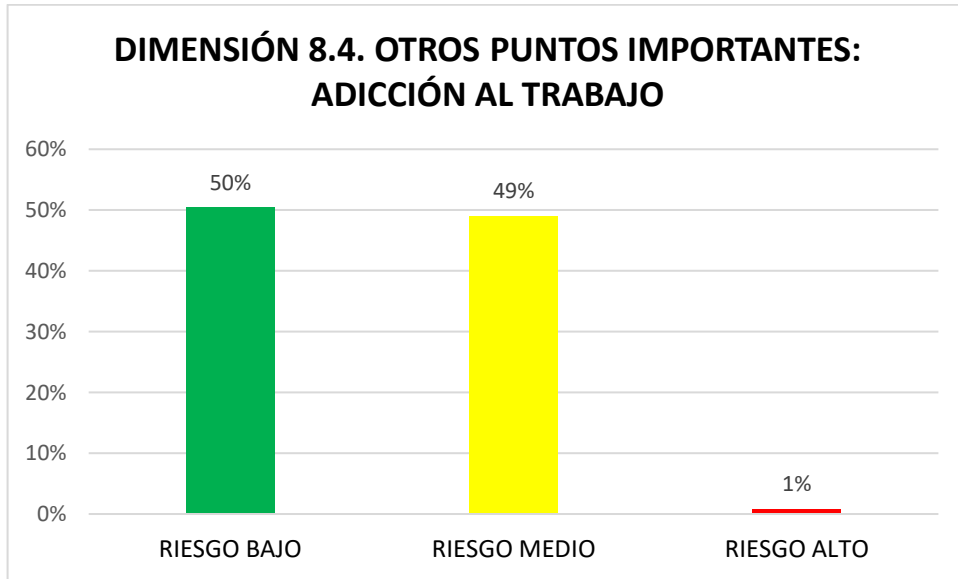
Análisis e interpretación:

En esta dimensión, se observa que el mayor valor corresponde al riesgo bajo, con un 56%, lo que equivale a 77 personas. Le sigue el riesgo medio con un 31%, correspondiente a 42 colaboradores, y finalmente, el riesgo alto con un 13%, que afecta a 18 personas.

La gráfica revela que el riesgo bajo indica una percepción de un entorno laboral relativamente seguro en esta dimensión, lo cual es alentador. Sin embargo, el riesgo medio sugiere la necesidad de atención, ya que puede ser indicativo de que se requieren mejoras en las medidas preventivas y de respuesta ante el acoso sexual. El riesgo alto, por su parte, señala una probabilidad considerable de incidentes de acoso sexual, lo que puede tener graves consecuencias para el bienestar y la seguridad de los colaboradores afectados.

Figura 21

Otros puntos importantes: Adicción al trabajo



Nota: Niveles de riesgo

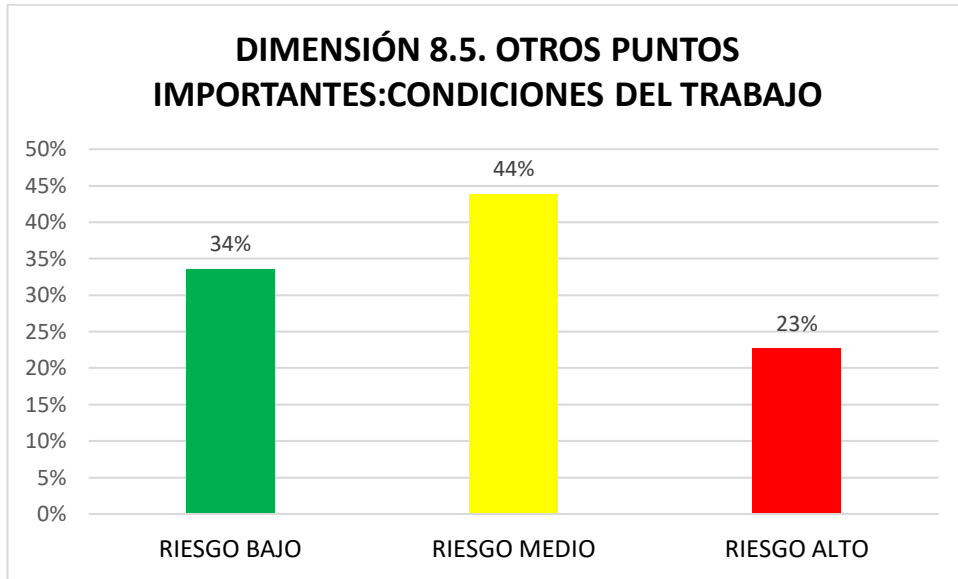
Análisis e interpretación:

El análisis de esta dimensión muestra que, en el nivel de riesgo bajo, el 50% de los encuestados, equivalente a 69 colaboradores, se encuentra en esta categoría. Le sigue el riesgo medio con un 49%, correspondiente a 66 personas, y finalmente, el 1% en riesgo alto, que concierne a 2 personas.

Es importante considerar que la adicción al trabajo es un fenómeno que puede afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal. En el caso del riesgo bajo, la mayoría de los colaboradores mantiene un equilibrio saludable entre ambos aspectos. En el riesgo medio, una proporción significativa de empleados puede estar experimentando una presión moderada en el trabajo, lo cual podría afectar su bienestar general. Por otro lado, en el riesgo alto, los colaboradores podrían enfrentar graves consecuencias negativas para su salud física y mental, experimentando problemas serios relacionados con la adicción al trabajo.

Figura 22

Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo



Nota: Niveles de riesgo

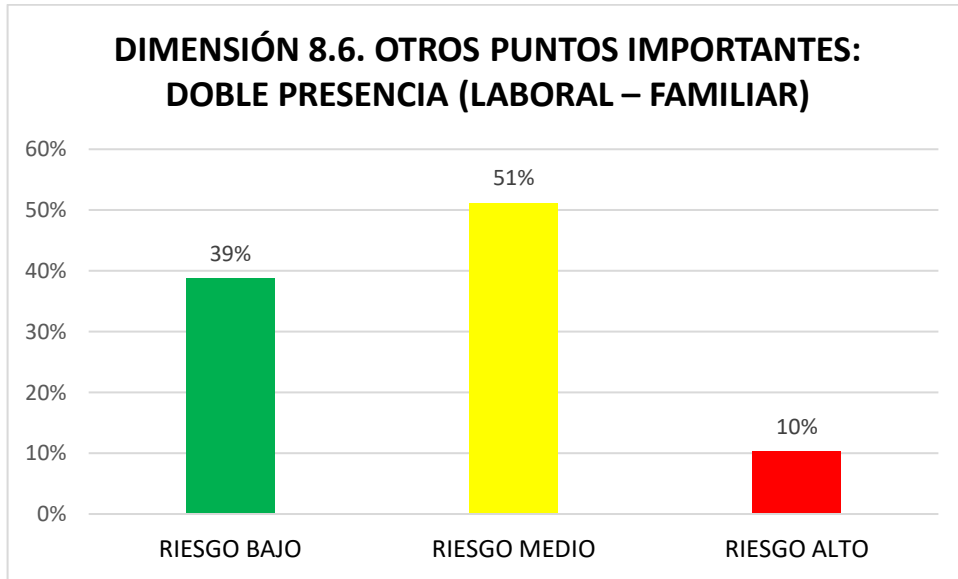
Análisis e interpretación:

En esta dimensión, se observa que el valor más alto es del 44% en riesgo medio, lo que equivale a 60 personas. Le sigue el riesgo bajo con un 34%, correspondiente a 47 personas, y finalmente, el riesgo alto con un 23%, que equivale a 30 individuos.

Estos porcentajes reflejan la proporción de colaboradores en cada nivel de riesgo en relación con las condiciones de trabajo. En el riesgo bajo, las condiciones son relativamente favorables y adecuadas, cumpliendo con los estándares básicos de salud y seguridad. En el riesgo medio, los colaboradores pueden enfrentar algunos problemas y deficiencias, aunque estos no son lo suficientemente graves. En el riesgo alto, los empleados pueden estar expuestos a condiciones que podrían tener un impacto negativo en su salud, seguridad y bienestar general.

Figura 23

Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral – Familiar)



Nota: Niveles de riesgo

Análisis e interpretación:

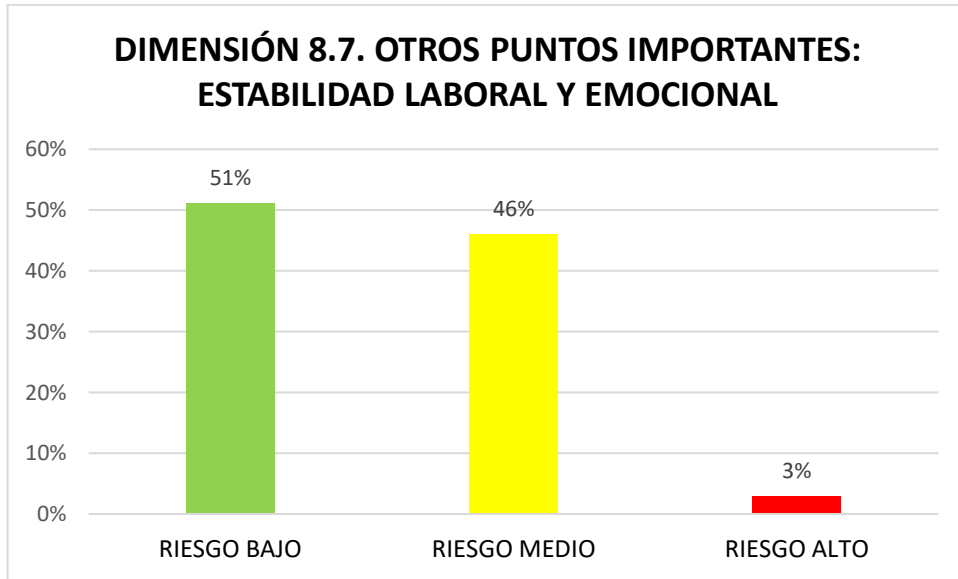
En esta dimensión, se observa que el valor más alto es del 51% en riesgo medio, lo que corresponde a 70 personas. Le sigue el riesgo bajo con un 39%, equivalente a 53 colaboradores, y finalmente, el riesgo alto con un 10%, que concierne a 14 personas.

El gráfico también destaca otros puntos importantes, como la "doble presencia", que se refiere a las exigencias simultáneas en los ámbitos laboral y doméstico-familiar.

Estos porcentajes indican la proporción de trabajadores en cada nivel de riesgo en relación con la doble presencia. En el nivel de riesgo bajo, los empleados tienen la capacidad de manejar eficazmente las demandas laborales y familiares, equilibrando adecuadamente sus responsabilidades sin enfrentar problemas significativos. En el riesgo medio, los colaboradores enfrentan desafíos moderados para equilibrar sus responsabilidades, lo que puede causarles estrés o dificultades en ambos ámbitos. En el nivel de riesgo alto, los empleados presentan serios problemas para equilibrar ambas responsabilidades, experimentando altos niveles de estrés, lo que puede afectar negativamente su bienestar general y su rendimiento tanto en el trabajo como en el hogar.

Figura 24

Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional



Nota: Niveles de riesgo

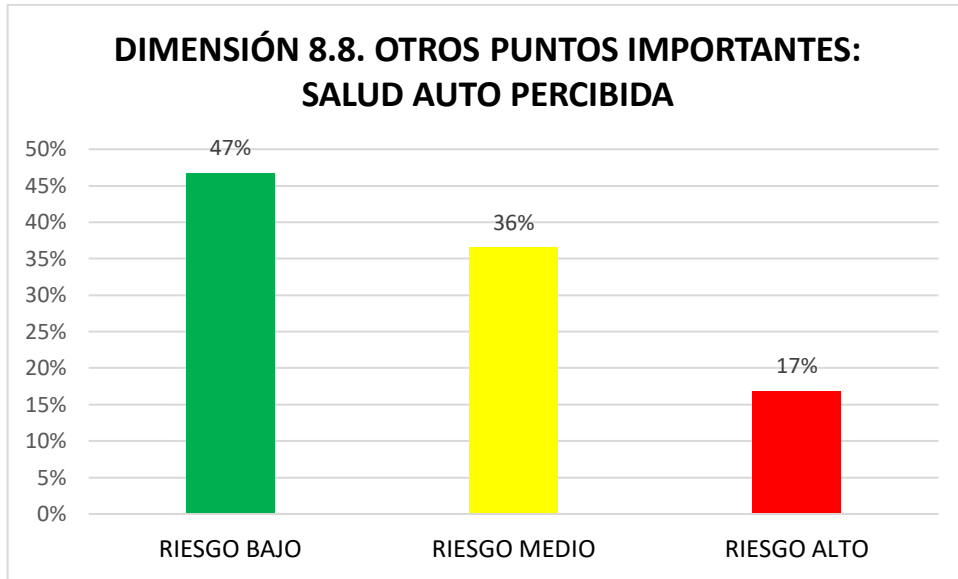
Análisis e interpretación:

Dentro de esta dimensión, el valor más alto es del 51%, correspondiente a 70 personas; seguido por el 46% en riesgo medio, que equivale a 63 colaboradores; y finalmente, el 3%, que corresponde a 4 individuos.

Estos porcentajes indican que, en el nivel de riesgo bajo, los empleados perciben su entorno laboral y emocional como estable y seguro, con una sensación de seguridad en sus empleos y un bienestar emocional relativamente positivo. En el nivel de riesgo medio, los colaboradores enfrentan cierta incertidumbre en cuanto a la estabilidad laboral y emocional, lo que puede generar estrés o problemas emocionales. Por último, en el nivel de riesgo alto, se experimentan niveles significativos de inestabilidad laboral y emocional, lo que podría tener un impacto grave en el bienestar y el desempeño de los empleados

Figura 25

Otros puntos importantes: Salud auto percibida



Nota: Niveles de riesgo

Análisis e interpretación:

El riesgo bajo con 47% representa 64 personas, seguido por el riesgo medio con el 36% que corresponde 49 colaboradores, mientras que el riesgo alto es el menos común con el 17% que equivale a 24 individuos.

Mediante, los porcentajes indican que en riesgo bajo los colaboradores perciben su salud de manera positiva y no presenta preocupaciones significativas sobre el bienestar físico o mental y está relacionado con buenos hábitos de salud, un ambiente laboral saludables o un equilibrio general. En el riesgo medio se puede estar experimentado algunas preocupaciones o problemas de salud menores que no son severos que podrían afectar su bienestar general.

En el riesgo alto perciben su salud de manera negativas indicando problemas serios de salud o malestar significativo y podrían estar enfrentado dificultades importantes que afectan su bienestar físico o emocional.

Resultados globales de la evaluación Factores de Riesgo Psicosociales

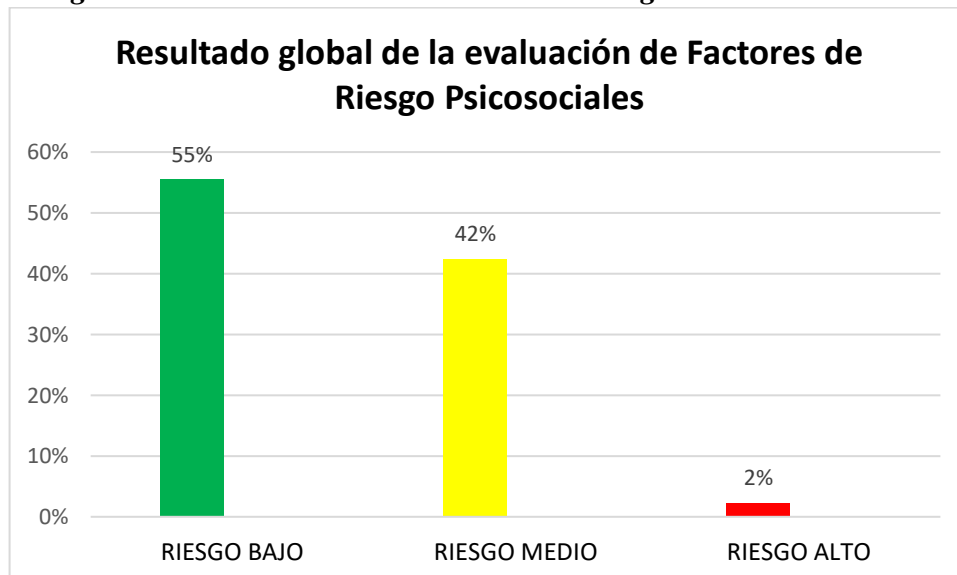
Tabla 27

Resultados globales de la evaluación Factores de Riesgo Psicosociales

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	55%	42%	2%

Figura 26

7.3 Resultado global de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales



Nota: Resultado global

RIESGO BAJO: El 55% de la población evaluada se encuentra en la categoría de bajo riesgo, lo que indica que la mayoría percibe un entorno laboral relativamente seguro en términos psicosociales. Esto sugiere que las condiciones de trabajo, las relaciones

interpersonales y el apoyo organizacional son favorables, contribuyendo a un ambiente que minimiza el estrés y mejora el bienestar general de los colaboradores.

RIESGO MEDIO: Un 42% de los evaluados se sitúa en la categoría de riesgo medio. Esto implica que una parte significativa de la población experimenta ciertas tensiones o factores de riesgo psicosocial que podrían afectar su bienestar, aunque no de manera crítica. Este grupo podría estar expuesto a situaciones como carga laboral elevada, falta de reconocimiento o problemas de comunicación, que, si no se abordan, podrían evolucionar hacia problemas más serios.

RIESGO ALTO: Sólo un 2% de la población se clasifica en la categoría de alto riesgo, lo que indica que muy pocos individuos enfrentan condiciones laborales que podrían tener un impacto severo en su salud mental y emocional. Aunque este porcentaje es bajo, es crucial prestar atención a este grupo, ya que pueden estar lidiando con problemas serios como acoso laboral, agotamiento extremo o falta de apoyo significativo.

Tabla 27

Riesgo Alto de los resultados de Factores de Riesgos Psicosociales

Dimensión	Porcentaje	Representa
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso Laboral	26%	37 personas
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso Sexual	13%	18 personas
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones de Trabajo	23%	30 personas
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud Auto Percibida	17%	24 personas

Tabla 28

Interpretación de resultados Ministerio de Trabajo Ecuador

RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

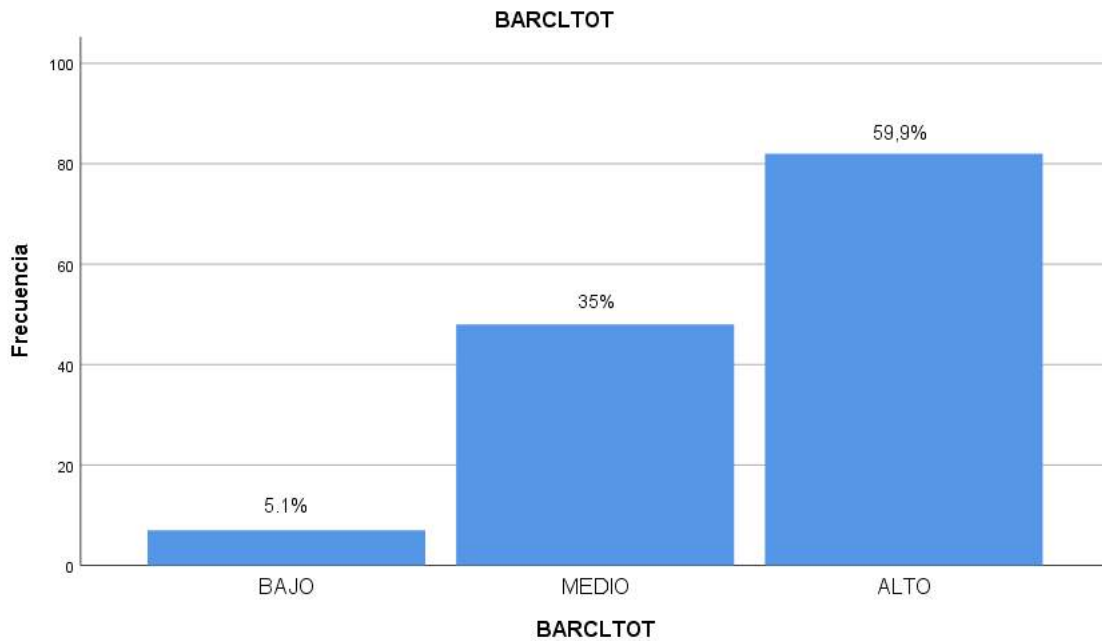
RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Nota: (Ministerio de Trabajo, 2018)

Análisis general de Clima laboral

Figura 27

7.4 Análisis general de los niveles de Clima Laboral



Nota: Análisis general del Clima laboral

Análisis e interpretación:

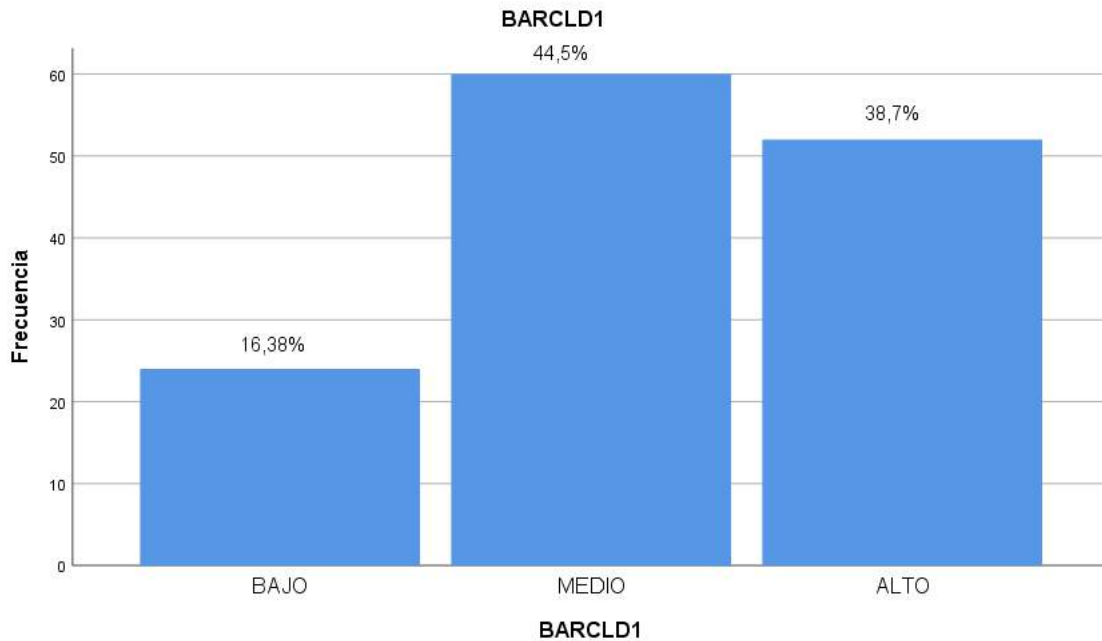
En el análisis global del instrumento de clima laboral, se observa que el 59,9% de los encuestados, equivalente a 82 personas, se ubica en el nivel alto; el 35% en el nivel medio, equivalente a 48 personas; y el 5,1% en el nivel bajo, equivalente a 7 personas.

El análisis de los datos obtenidos en la encuesta de clima laboral revela que la mayoría de los encuestados consideran que no existe un clima laboral óptimo dentro de la institución, lo que podría tener un impacto negativo significativo en la seguridad y la salud de los colaboradores.

Resultados del Clima Laboral

Figura 28

Comunicación



Nota: Niveles de riesgo

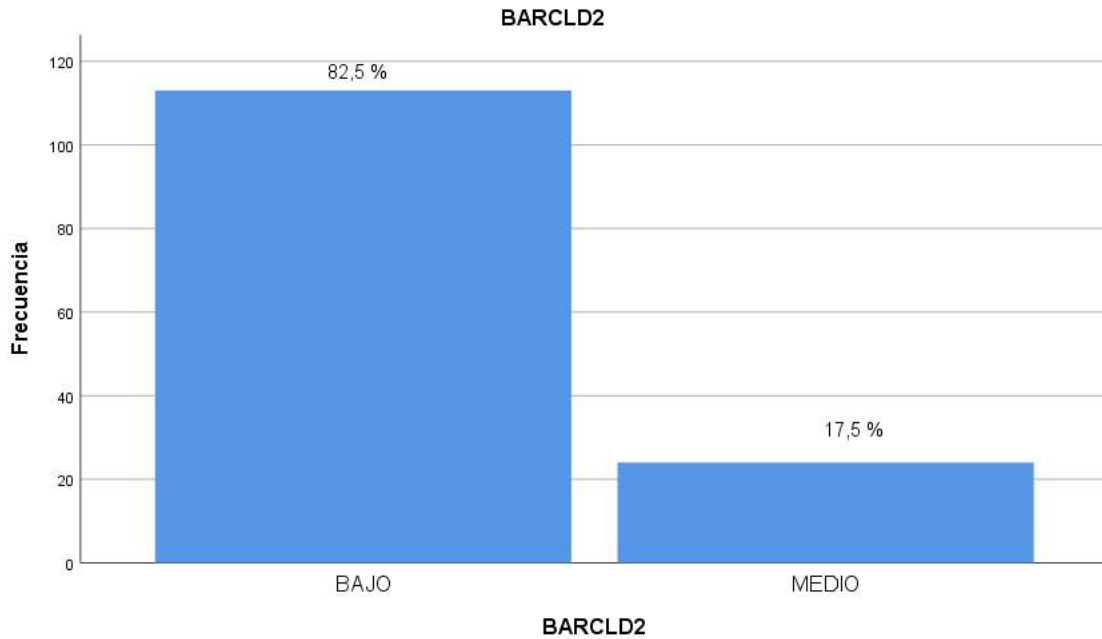
Análisis e interpretación:

En la dimensión de comunicación, el nivel bajo está representado por un 16,38%, equivalente a 23 personas; el nivel medio por un 44,5%, equivalente a 61 personas; y el nivel alto por un 38,7%, equivalente a 53 personas.

En esta dimensión, se observa que los niveles medio y alto predominan. Esto sugiere que la comunicación no es adecuada para el intercambio de información, lo que genera dificultades en la realización de las actividades de la organización. Además, puede afectar las relaciones interpersonales, provocando conflictos, suposiciones y prejuicios que podrían impactar negativamente en la salud emocional, física y psicológica del personal.

Figura 29

Motivación



Nota: Niveles de riesgo

Análisis e interpretación:

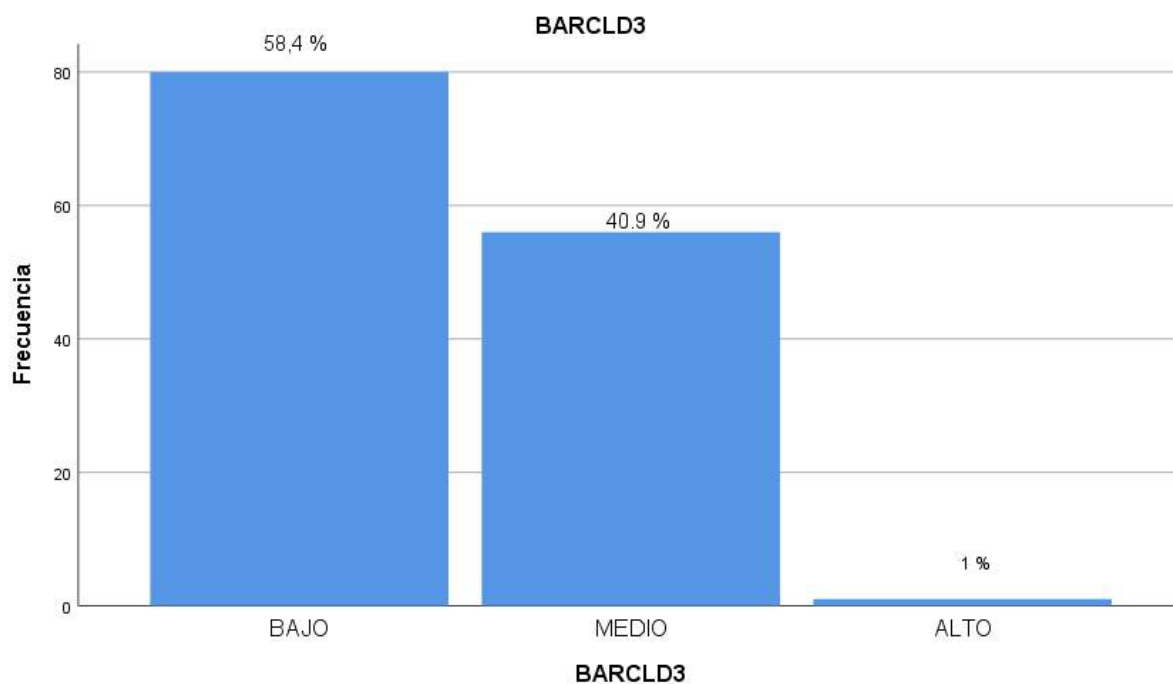
En el análisis de esta dimensión, observamos que, en el nivel bajo, la mayoría de los colaboradores opinan así, con un 82,5%, equivalente a 113 personas. En el nivel medio, el 17,5%, equivalente a 24 personas, y el nivel alto está representado por un 0%.

Esta gráfica muestra que el personal encuestado no presenta problemas significativos en cuanto a la motivación, como lo indica el alto porcentaje en el nivel de riesgo bajo. Esto sugiere que el factor motivacional contribuye a la consecución de objetivos tanto personales como colectivos, y refleja la satisfacción de los colaboradores con su trabajo. Sin embargo, también se observa una proporción de personas que consideran que la motivación no es adecuada, como se indica en los valores del nivel de riesgo medio, lo que puede ocasionar rotación de personal y baja autoestima.

Además, la presencia de una cantidad notable en el nivel de riesgo medio genera preocupación, ya que una motivación inadecuada para alcanzar los objetivos puede ser desfavorable para la organización, reduciendo la productividad y generando conflictos entre el personal.

Figura 30

Liderazgo



Nota: Niveles de riesgo

Análisis e interpretación:

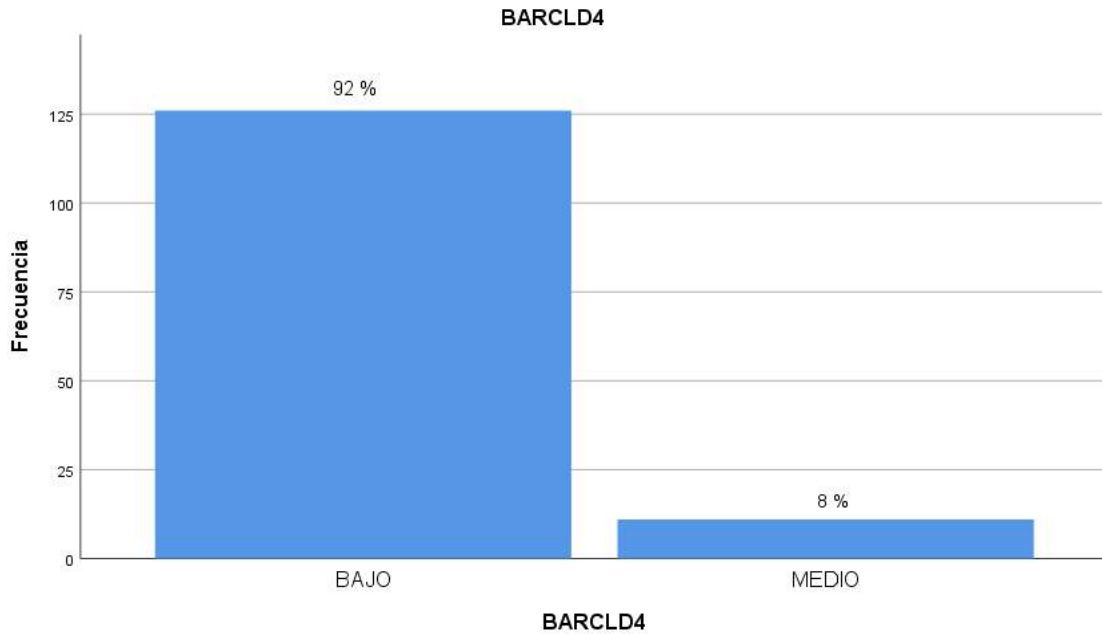
En la dimensión de liderazgo, se destaca el nivel bajo con un 58,4%, equivalente a 80 personas, seguido por el nivel medio con un 40,9%, equivalente a 56 personas, y finalmente el nivel alto con un 1%, equivalente a una persona.

El liderazgo se distingue por su alto porcentaje en el nivel bajo de riesgo, lo que sugiere resultados favorables en cuanto al apoyo de los superiores hacia sus trabajadores. Esto contribuye a maximizar el rendimiento y a desarrollar las habilidades del personal, además de mantener la calidad de los servicios que la organización ofrece a la sociedad.

Sin embargo, el nivel medio de riesgo también presenta una proporción significativa, aunque menor, en la dimensión de liderazgo. Esto podría indicar que una parte de la población no se siente satisfecha con las autoridades y su papel en el acompañamiento de los colaboradores, lo que puede tener efectos negativos en el desarrollo de las actividades de la empresa pública.

Figura 31

Trabajo en equipo



Nota: Niveles de riesgo

Análisis e interpretación:

Los resultados revelan que el 92% de las personas encuestadas, equivalente a 126 individuos, se encuentran en el nivel bajo de riesgo, mientras que el 8%, equivalente a 11 personas, se encuentra en el nivel medio, y el 0% en el nivel alto.

El equipo de trabajo es crucial en una organización, ya que la contribución de cada miembro es fundamental para realizar diversas actividades. Compartir y comunicar ideas permite desarrollar un sentido de pertenencia, compromiso, confianza y resolución de conflictos, lo que contribuye al logro de los objetivos colectivos. La observación de un nivel de riesgo bajo indica que el personal lleva a cabo sus actividades de manera adecuada y sin problemas.

Sin embargo, el gráfico también muestra que una pequeña proporción de personas en el nivel medio perciben que el trabajo en equipo no es óptimo. Esto sugiere que el personal podría no sentirse cómodo, lo que puede ralentizar la toma de decisiones y el accionar efectivo de las actividades planificadas.

Tabla 29

Riesgo alto de los resultados de Clima Laboral

Dimensión	Porcentaje	Representa
Dimensión 1	38.7%	53 personas

7.5 Prueba de normalidad de KOLMOGOROV - SMIRNOV

La prueba de Kolmogorov-Smirnov es un test no paramétrico que evalúa la función de distribución de probabilidad continua de la cual se ha extraído una muestra de observaciones independientes de una variable aleatoria (Bautista, 2018).

La prueba Kolmogorov-Smirnov (K-S) se utiliza en estadística para verificar si los datos de un censo o muestra siguen una distribución normal. Se aplica principalmente a variables cuantitativas continuas y es adecuada cuando el tamaño de la muestra excede los 50 elementos (Ayala y Paladines, 2023).

La prueba de Kolmogórov-Smirnov es una herramienta de bondad de ajuste comúnmente empleada para evaluar la normalidad de los datos muestrales. Es especialmente útil en procesos físicos no lineales e interactivos, ya que estos suelen dar lugar a distribuciones no gaussianas. Al examinar la distribución de las variables seleccionadas, se puede entender mejor el mecanismo generador de los procesos. Además, muchas pruebas estadísticas requieren o funcionan de manera óptima bajo el supuesto de normalidad, por lo que es crucial verificar si este supuesto se cumple (Flores y Flores, 2021).

Figura 32

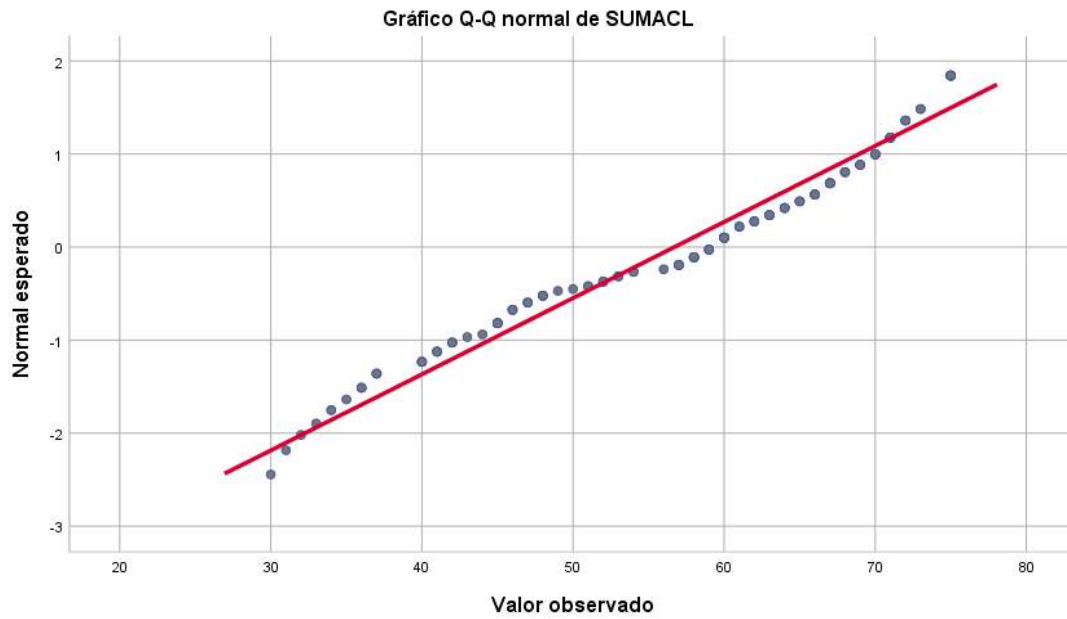
Prueba de normalidad de KOLMOGOROV - SMIRNOV Factores de riesgos Psicosociales y Clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico
SUMAFRPS	,086	137	,015	,970
SUMACL	,104	137	,001	,951

Nota: IBM-SPSS 25.0

Figura 33

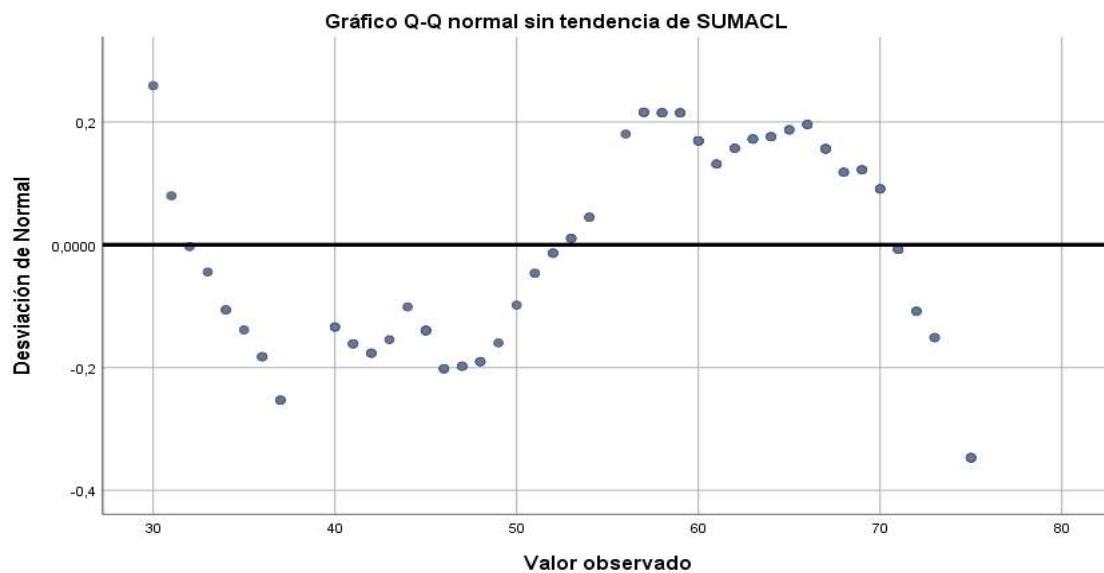
Prueba de normalidad Q-Q normal de Clima Laboral



Nota: IBM-SPSS 25.0

Figura 34

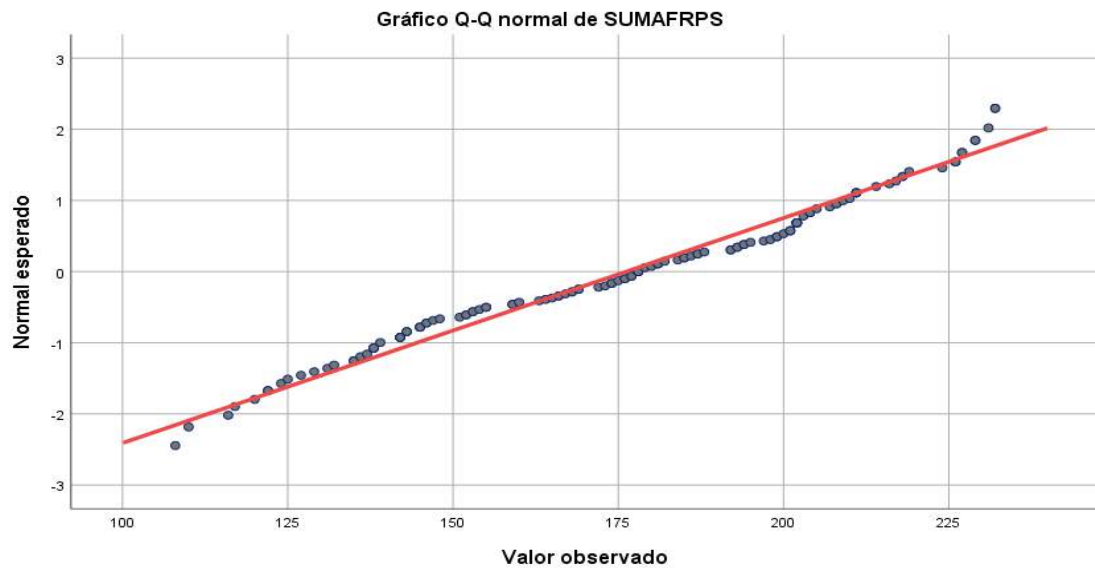
Prueba de normalidad Q-Q normal sin tendencia de Clima Laboral.



Nota: IBM-SPSS 25.0

Figura 35

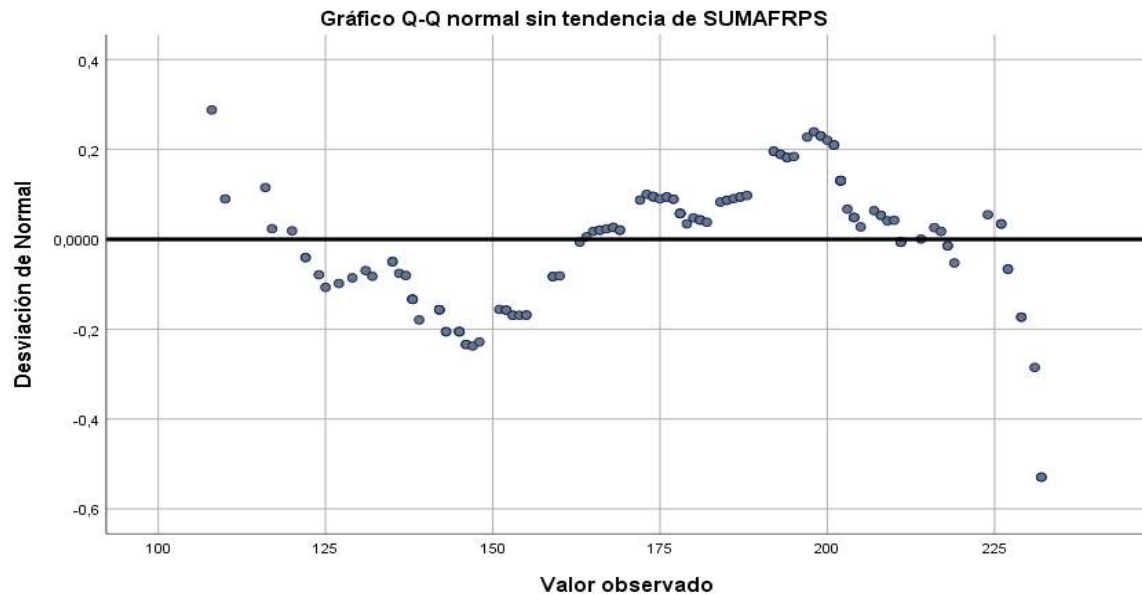
Prueba de normalidad Q-Q normal de Factores de Riesgos Psicosociales



Nota: IBM-SPSS 25.0

Figura 36

Prueba de normalidad Q-Q normal sin tendencia de Factores de Riesgos Psicosociales



Nota: IBM-SPSS 25.0

Como se puede evidenciar en los gráficos y tablas correspondientes al análisis de nuestras variables relacionadas con factores de riesgos psicosociales y clima laboral, se ha determinado que la distribución de los datos obtenidos no sigue una distribución normal, con

valores de 0.015 y 0.01. Dado que estos valores son menores que 0.05, esto indica una desviación significativa respecto a la distribución normal.

7.6 Prueba de correlación de Rho de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica que evalúa la relación y dependencia estadística entre dos variables basadas en rangos. Se emplea principalmente para el análisis de datos, y su función principal es medir tanto la fuerza como la dirección de la asociación entre dos variables ordenadas (Paredes, 2023).

La aplicación de Rho de Spearman en este proyecto de investigación permite establecer la relación existente entre Factores de Riesgos Psicosociales y el clima laboral.

Tabla 30

Relación de valores de Rho de Spearman.

Rango	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: (Pincay, 2022)

Tabla 31*Prueba de correlación de Rho de Spearman*

			Correlaciones	
			SUMAFRPS	SUMACL
Rho de Spearman	SUMAFRPS	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	SUMACL	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

Nota: IBM-SPSS 25.0.

Una vez determinados los valores cuantitativos para cada variable podemos interpretar el coeficiente de correlación correspondiente en donde encontramos los factores de riesgos psicosociales muestra una correlación positiva muy fuerte con el clima laboral con un valor de Rho de Spearman de 0,895.

8. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

Estrategias de mitigación de Factores de Riesgos Psicosociales

Objetivo: Diseñar e implementar estrategias de mitigación para reducir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, mediante la identificación de las principales fuentes de estrés y malestar, y el desarrollo de intervenciones específicas que promuevan el bienestar, la salud mental y la seguridad de los empleados.

Dado que la propuesta es para todos los colaboradores de la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga, es primordial contar con la participación activa de todo el personal. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo una socialización adecuada para que se pueda contribuir con sus sugerencias, se espera que esta propuesta no mejor el liderazgo, margen de acción y control, la organización del trabajo, la recuperación, soporte y apoyo, el acoso discriminatorio, el acoso laboral, el acoso sexual, las condiciones de trabajo, la doble presencia (Laboral-Familia) y la salud auto percibida, y a su vez se pueda incrementar fidelidad y el fortalecimiento del vínculo del capital humano hacia la organización, dando así la oportunidad a los colaboradores de desempeñar sus funciones de manera proactiva y lograr con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Con base en los resultados que se han analizado de los niveles de Factores de Riesgos Psicosociales en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga, a continuación, se plantean estrategias de mitigación para abordar las deficiencias identificadas en las dimensiones que presentan mayor riesgo. Estas estrategias se detallan en la Tabla 32.

8.1.1 Propuesta de Estrategias

Tabla 32

Estrategias de mitigación de Factores de Riesgo Psicosociales para mejorar el Clima Laboral

Dimensión	Nombre de la estrategia	Objetivo	Acción	Tiempo de ejecución	Presupuesto	Responsable	Control y evaluación	Limitaciones
Liderazgo	Reconocimiento y apreciación	Guiar a los colaboradores hacia la consecución de los objetivos para fomentar el ambiente colaborativo y productivo.	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar una comunicación horizontal a través de actividades lúdicas (Ejemplo: dinámica del teléfono descompuesto) Crear grupos de WhatsApp por departamentos junto con sus líderes para solventar dudas existentes o retroalimentar actividades planificadas. 	2 meses	\$260	Departamento de Talento Humano	Revisar los sistemas de comunicación habilitados verificando su uso.	La inasistencia a los eventos por rotación constante de horarios del personal operativo.
Margen de acción y control	Desarrollo de canales de comunicación abiertos	Facilitar la expresión de preocupaciones y sugerencias de los colaboradores para mejorar el control sobre su entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Establecer canales de comunicación formales, buzones de sugerencias confidenciales. Adquirir el servicio de una plataforma para reuniones regulares entre colaboradores y jefes superiores. 	2 meses	\$110	Departamento de comunicación	Revisar la frecuencia y calidad de la comunicación con la respuesta del departamento y la resolución de preocupaciones planteadas.	El personal es indiferente a participar de estas propuestas. El personal es reacio a prestar atención a las reuniones digitales.
Organización del trabajo	Planificación consciente	Mejorar el rendimiento de la organización mediante el uso adecuado de los	<ul style="list-style-type: none"> Planificar las tareas con anterioridad estableciendo 	2 meses	\$500	Departamento de Talento Humano	Aplicar evaluaciones de desempeño al personal. Revisar que las planificaciones	El personal usa de forma indiscriminada los recursos comprometiendo

		materiales y el capital humano.	<p>prioridades y tiempos de cumplimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proporcionar los insumos necesarios para realizar las actividades propuestas. 				conceder con los tiempos establecidos.	o la estabilidad económica de la organización.
Recuperación	Fomentar un ambiente de apoyo	Facilitar la recuperación de los colaboradores afectados	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer áreas de descanso y relación en el lugar de trabajo. ● Organizar talleres sobre manejo del estrés, resiliencia y técnicas de bienestar. ● Revisar las responsabilidades, adaptar las tareas y brindar apoyo personalizado a los colaboradores. 	2 meses	\$4800	Jefes de departamentos	Realizar encuestas de clima laboral para evaluar la percepción de apoyo entre los colaboradores, mantener comunicación abierta con el equipo para identificar posibles necesidades de apoyo.	Uso excesivo de estas áreas y la inasistencia a los talleres proporcionados.
Soporte y apoyo	Crear redes de apoyo	Fortalecer las habilidades blandas para mejorar el bienestar individual y colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Formar un comité para organizar actividades recreativas y de apoyo ● Realizar talleres sobre habilidades de comunicación ● Aplicar herramientas de evaluación de riesgos psicosociales 	2 meses	\$700	Departamento de Talento humano	Revisar los informes de las actividades realizadas junto con la asistencia del personal.	Falta de tiempo y recurso para actividades y resistencia al cambio de la cultura organizacional.
Acoso discriminatorio	Prevención del Acoso Discriminatorio	Reducir los incidentes de acoso	<ul style="list-style-type: none"> ● Obtención de la certificación 	3 meses	\$800	Departamento de Talento humano	Revisar la implementación de la política.	Siente inseguridad a la posibilidad de

		discriminatorio en el lugar de trabajo.	<p>institución segura - libre de violencia contra las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organizar talleres sobre diversidad, inclusión y prevención de acoso discriminatorio para todos los colaboradores. ● Implementar un sistema de denuncia confidencial, como buzones de sugerencias anónimos o una línea directa para reportar incidentes. ● Aplicar el instrumento de factores de riesgos psicosociales de manera periódica a los colaboradores. 				<p>Evaluar el conocimiento, la asistencia y el progreso de los colaboradores y la efectividad a través de encuestas y del buzón de sugerencias.</p>	<p>ser juzgado por sus compañeros de trabajo.</p>
Acoso laboral	Socialización de las leyes vigentes en contra del acoso laboral.	Disminuir el acoso laboral dentro de la organización a través de la socialización de información para la reducción de la problemática.	<ul style="list-style-type: none"> ● Difundir información que ampara al colaborador tales como leyes y reglamentos vigentes. ● Realizar talleres para el aprendizaje de sus deberes y derechos. ● Implementar un sistema de monitoreo 	1 mes	\$700	Departamento de Talento Humano	<p>El seguimiento se lo realizara a través de los documentos expuestos y una evaluación de conocimientos sobre los temas tratados. Encuestas aplicadas y registro de su asistencia.</p>	<p>Falta de interés en el marco legal laboral</p>

			para evaluar el clima laboral y detectar posibles señales de acoso a través de encuestas y reuniones regulares.					
Acoso sexual	Apoyo a las víctimas de acoso sexual	Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del respeto a la diversidad sexual y la prevención del acoso	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un canal donde se pueda receptor las denuncias de acoso sexual dentro de la organización. ● Aplicar el protocolo adecuado y de forma inmediata al momento de recibir denuncias de acoso sexual. ● Establecer un sistema de apoyo confidencial y accesible, ofrecer asesoramiento para las víctimas en conjunto con el psicólogo clínico de la institución. ● Proporcionar charlas obligatorias sobre prevención del acoso sexual y promover la sensibilización a través de campañas de concienciación 	2 meses	\$600	Departamento de Talento Humano en colaboración con el Departamento de Salud y Bienestar	Realizar seguimiento de los casos de acoso sexual reportados, evaluar el nivel de satisfacción de las víctimas con los recursos proporcionados, evaluar la efectividad del sistema de apoyo a través de encuestas y retroalimentación de los colaboradores.	El personal afectado puede desarrollar sentimientos negativos como: miedo, inseguridad y culpa limitando la comunicación efectiva para su posterior proceso de ayuda.

Condiciones de trabajo	Mejorar el bienestar físico	Mejorar las condiciones físicas a través de buenas posturas ergonómicas para aliviar dolores musculares.	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a los colaboradores equipos de protección personal (EPP), de forma periódica. • Realizar charlas sobre el uso correcto de los EPP, así como también las posturas ergonómicas para realizar sus actividades en sus puestos de trabajo. 	3 meses	\$800	Departamento de Talento Humano en colaboración con el Departamento de Salud y Bienestar	El seguimiento se realizará a través de un registro de asistencia de las charlas.	El personal no cuenta con equipos ergonómicos adecuados para las actividades administrativas
Doble presencia (Laboral-Familia)	Programas de tiempo	Mejora la eficiencia en la gestión del tiempo de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia del equilibrio trabajo-familia y promover prácticas de trabajo saludable. • Organizar actividades recreativas como torneos deportivos para colaboradores y sus familias. • Realizar taller sobre gestión del tiempo y organización personal. • Analizar las funciones que desempeña con lo que 	4 meses	\$1500	Departamento de Talento Humano	Monitorear el uso de horarios flexibles, evaluando la satisfacción de los colaboradores y el impacto en su equilibrio trabajo-familia	La falta de colaboración del personal para realizar estos eventos.

			esta detallada en el descriptivo de cargos.					
Salud auto percibida	Fomentar hábitos y actividades saludables	Mejorar la salud en general de los colaboradores a través de un enfoque integral para fomentar el clima laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar campañas que incentiven hábitos como una alimentación balanceada, actividad física regular y evitar el consumo de tabaco y alcohol ● Ofrecer programas de bienestar que incluyan actividades físicas, asesoramiento nutricional y recursos para fomentar un estilo de vida saludable. 	3 meses	\$1000	Departamento de Talento humano y el Departamento de Salud y Bienestar	Realizar encuestas periódicas para evaluar la percepción de salud de los colaboradores y detectar áreas de mejora.	El personal no está dispuesto a cambiar su estilo de vida.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

1. Tras abordar y determinar los conceptos de las variables acompañadas de sus instrumentos estos fueron sometidos a métodos estadísticos como la prueba de correlación Rho de Spearman, en donde se pudo concluir que existe una correlación directa entre los Factores de Riesgos Psicosociales y el Clima Laboral, con valores de 0,895 es decir muestran una correlación positiva muy fuerte, por lo tanto, el impacto causado por los factores de riesgos psicosociales perjudican directamente al clima laboral.
2. A través de la revisión teórica de las variables estudiadas como son los factores de riesgos psicosociales y clima laboral se ha podido evidenciar que son elementos fundamentales en la configuración el entorno de trabajo tiene un impacto significativo en la salud y el bienestar de los colaboradores, la información recolectada permitió reconocer la importancia de estos elementos para adoptar un enfoque proactivo para gestionar los riesgos psicosociales y mejorar el clima laboral promoviendo un entorno saludable de trabajo.
3. Los resultados obtenidos en el apartado del diagnóstico muestran que en la Empresa Pública en el ámbito de Factores de Riesgos Psicosociales con 5% en el nivel alto, con 42% en el nivel medio y finalmente con el 55% representando el nivel bajo, mientras que el Clima Laboral posee un 59.9%, en el nivel alto, seguido por el 35% en el nivel medio y con 5.1% en el nivel bajo.
4. Mediante el procesamiento y análisis de datos se pudo identificar aquellos indicadores, dimensiones que presentan deficiencias como acoso laboral, acoso sexual, condiciones del trabajo, salud auto percibida, por lo tanto, se establecieron estrategias que ayudaran a la EPMOL en el fortalecimiento de su clima laboral.

9.2 Recomendaciones

Con la intención de mejorar el bienestar de los colaboradores a través de estrategias de mitigación exactas de los Factores de Riesgos Psicosociales y clima laboral se recomienda:

1. Usar la variable Factores de Riesgos Psicosociales con otras variables pertenecientes a la Gestión del Talento Humano para determinar o establecer nuevas correlaciones con la intención de determinar si estos influyen de manera positiva o negativa en el desarrollo de las actividades o fases de los procedimientos de las organizaciones.
2. Se recomienda a la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga actualice constantemente la fundamentación teórica de las variables estudiadas para mejorar y comprender los procesos o factores que causan efectos desfavorables al progreso de la organización.
3. Se recomienda aplicar periódicamente los instrumentos usados en la investigación para determinar nuevas variaciones de riesgo.
4. Se recomienda a la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga implementar las estrategias propuestas, ya que así se puede mitigar la problemática diagnosticada mediante la encuesta en la presente investigación.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). *La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- Almagi. (2005). *Los factores psicosociales y la salud*. Obtenido de https://issuu.com/icaselcanarias/docs/4.2_m_todo_para_la_evaluaci_n/s/12321248
- Alvarado, C., Sánchez, M., Romero, A., & Almeida, L. (2024). *Postpandemia: clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa pública*. Obtenido de <https://server.istvicenteleon.edu.ec/victec/index.php/revista/article/view/142>
- Arias. (2012). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>
- Arias, J. (2014). *Factores de riesgo psicosociales y su incidencia en el clima laboral de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A. de la ciudad de Ambato en el periodo Junio - Diciembre 2012*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/items/45f6864d-1893-4a7b-98ce-722e7f706be5>
- Ayala, F., & Paladines, A. (2023). “*EL MOBBING Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COORDINACIÓN ZONAL-1 SALUD*”. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15122/2/02%20LAD%20008%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Badillo, G., & Jumbo, L. (2015). *VALORACIÓN DE LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE AGENTES DE SEGURIDAD DE ENTIDADES FINANCIERAS DEL SECTOR LA VILLAFLORA EN EL SUR DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2014*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9153/1/UPS-ST001545.pdf>
- Calva, E. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS HOSPITALES DE TERCER NIVEL DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA EN LA PROVINCIA DEL GUAYAS, 2019*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPS-GT003042.pdf>

- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL**. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Cardona, A. (2011). *DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE NEGOCIO DEL ÁREA DE CHOCOLATERÍA DE LA PLANTA No.1 DE LA EMPRESA COLOMBINA S.A, ANÁLISIS COMPARATIVO POR GÉNERO EN EL AÑO 2011 Y SU PLAN DE MEJORAMIENTO*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/46c2174a-76de-473b-931a-c39e8b46dc4c/content>
- CEAL – SUSESO SM. (2009). *Atributos del nuevo cuestionario CEAL – SUSESO SM*. Obtenido de <https://saludmental.achs.cl/protocolo-de-riesgos-psicosociales#:~:text=A%20trav%C3%A9s%20del%20cuestionario%20CEAL,de%20esta%20manera%2C%20actuar%20oportunamente>.
- Charria, O., Víctor, H., Sarsosa, P., Kewy, V., & Arenas O. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Cota, J. (2009). *DIAGNOSIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE REGISTRO ESCOLAR EN UNA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/10/06CA201501.pdf>
- Crespo, C. (2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PAMBAFLOR S.A*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>
- Cubo, E., Benavides, C., & Sánchez, J. (2016). *INFORME EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES*. Obtenido de https://www.uma.es/media/files/INFORME_UMA_1.1_x00mE5z.pdf
- Curo, J., & Ruíz, K. (2018). *ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5278/Curo%20Azabache%20%26%20Ruiz%20Galarreta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- DECORE. (2000). *DECORE. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (b)*.
Obtenido de <https://web.teaediciones.com/DECORE--CUESTIONARIO-DE-EVALUACION-DE-RIESGOS-PSICOSOCIALES.aspx>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo*. Obtenido de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142>
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M., Napoli, M., Laura, M., . . . Furman, J. (2016). *CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES (CEFAP): ESTRUCTURA Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS QUESTIONNAIRE FOR THE EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL FACTORS*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862016000100006
- Flores, C., & Flores, K. (2021). *PRUEBAS PARA COMPROBAR LA NORMALIDAD DE DATOS EN PROCESOS PRODUCTIVOS: ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Gallego, L., & Araque, O. (2019). *Variables de Influencia en la Capacidad de Aprendizaje. Un Análisis por Conglomerados y Componentes Principales*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n2/0718-0764-infotec-30-02-00257.pdf>
- Garbuglia, S. (2013). *CLIMA LABORAL*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Hernández, C. (2018). *“Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín”*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50864/B_Hern%
c3%a1n_dez_CCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50864/B_Hern%c3%a1n_dez_CCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Hernández, R., F. C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.)*. México: McGraw-Hill.

- ISASTUR. (2010). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10_3.htm
- Jaramillo, M. (2012). “*Factores Psicosociales en el cambio organizacional: Banco Central del Ecuador*”. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3240/1/T1192-MDTH-Jaramillo-Factores.pdf>
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Obtenido de https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=F55187556A8A6E18EEB49DF6E07EA0C5?sequence=1
- León, A., Pinzón, J., Rodríguez, F., Bernal, C., & Rojas, Y. (2016). *Seminario de Investigación - Especialización*. Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9797/LeonFabian2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J., & Reyes, J. (2024). *El marketing digital y el posicionamiento de la marca Vulcano Shoes*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/40865/1/098%20MT.pdf>
- Manzilla, K. (2022). *Riesgo psicosocial y clima organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Lima - 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89518>
- Méndez, E. (2021). “*Implicaciones de los factores de riesgo psicosocial y la nom035-stps-2018 en la calidad de vida laboral*”. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8569299.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Obtenido de https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/3_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DEL%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf

20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf

- Moncho, F. (2021). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de <https://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Muñoz, C. (2022). *Relación entre el Clima Organizacional y el Riesgo Psicosocial en el Ámbito Laboral*. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17339/1/Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20Clima%20Organizacional%20y%20Riesgo%20Psicosocial%20en%20el%20Ambito%20Laboral%20-%20Camilo%20Mu%C3%B1oz%20Zapata.pdf>
- Muñoz, C. (2022). *Relación entre el Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial en el Ambito Laboral* . Obtenido de <https://es.studenta.com/content/144753221/relacion-entre-el-clima-organizacional-y-riesgo-psicosocial-en-el-ambito-laboral>
- NOM-035-STPS. (2018). *GUÍA INFORMATIVA,NOM-035-STPS-2018*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf
- OMS. (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
- Oña, T. (2024). *Factores de riesgo psicosociales y compromiso organizacional en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Pujilí*. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11966>
- Ordoñez, S., Luy, w., & Merino, J. (2023). *Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9124253.pdf>
- Ortiz, P., & Cruz, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000200017&script=sci_arttext

- OSALAN. (2014). *Consecuencias de los factores de riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11966/1/PI-002738.pdf>
- Pachecho, M. (2015). *Condiciones inadecuadas en el trabajo*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>
- Paredes, I. (2023). *Determinantes de la asistencia técnica contable - tributaria y el éxito empresarial del sector comercio en la provincia de Tungurahua*". Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/39783/1/T5999i.pdf>
- Pincay, D. (2022). *Control de inventarios y su incidencia en la competitividad de la Cruz Roja Ecuatoriana – Junta Provincial de Tungurahua*". Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36236/1/035%20MT.pdf>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf%3Bjsessionid=4E2E6328105E8FA015BD31E84ACEA1EF.jvm1?sequence=1>
- Ríos, H. (2017). *TIPOS, ALCANCES Y DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de <https://blogs.ugto.mx/mdued/wp-content/uploads/sites/66/2022/10/Tipos-alcances-y-disenos-de-investigacion-paginas-66-79.pdf>
- Tituaña, A. (2022). *GESTIÓN TÉCNICA DEL FACTOR RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEGAAUTO*. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/13273/2/04%20IND%20372%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- UNIR. (2022). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y cómo prevenirlos*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>
- Vélez, N. (2019). *Descripción de Clima Organizacional en una Empresa de Economía Mixta de la Ciudad de Medellín*. Obtenido de

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16353/1/VelezNatalia_2019_DescripcionClimaOrganizacional.pdf

Villagómez, D., Chiriapa, E., & Guamán, S. (2022). *Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José Limitada. Bolívar, 2021.* Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8579>

Williamns, L. (2013). *ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PUBLICA.* Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

Zenteno, A., & Durán, A. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

11 ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Nro	Pregunta	Completa mente de acuerdo	Parcialm ente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuer do
DIMENSIÓN: CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
DIMENSIÓN: LIDERAZGO					
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
DIMENSIÓN: MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				

18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
DIMENSIÓN: RECUPERACIÓN					
25	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
26	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
27	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
28	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
29	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
DIMENSIÓN: SOPORTE Y APOYO					
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
DIMENSIÓN: OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				

39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

	5 Siempre	4 Casi siempre	3 algunas Veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN					
Comunicación interna					
¿Con qué frecuencia la información recibida por su jefe inmediato es la adecuada?					
¿La retroalimentación en su puesto de trabajo es frecuente?					
Vías de comunicación					
¿Con qué frecuencia los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente?					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN					
Estima					
¿Con qué frecuencia usted percibe respeto de sus superiores?					
¿Con qué frecuencia percibe cordialidad entre sus pares?					
Autorrealización					
¿Con qué frecuencia se considera su desarrollo profesional y personal?					
Con qué frecuencia la empresa promueve su capacitación					
DIMENSION 3: LIDERAZGO					
Participación					
¿Con qué frecuencia usted es consultado acerca de las decisiones tomadas dentro del departamento?					
Cohesión del grupo					
¿Con qué frecuencia su jefe inmediato superior procura la unión del grupo?					
Manejo de conflicto					
¿Con qué frecuencia su jefe inmediato es asertivo al resolver conflictos propios del departamento?					
DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO					
Relaciones interpersonales					
¿Con qué frecuencia los objetivos departamentales están claramente establecidos en el equipo?					
¿Con qué frecuencia siente el apoyo del equipo de trabajo?					
¿Con qué frecuencia se hace presente el intercambio de ideas en el equipo?					
¿Con qué frecuencia el equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas?					
¿Con qué frecuencia se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo?					

ANEXO 3. BASE DE DATOS DEL SOFTWARE SPSS 25.0

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos window. The title bar reads 'FRS.CL.ENC.BAR INC.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos'. The menu bar includes 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Analizar', 'Gráficos', 'Utilidades', 'Ampliaciones', 'Ventana', and 'Ayuda'. The toolbar contains various icons for file operations and data manipulation. The main area displays a list of variables with the following columns: Nombre, Tipo, Anchura, Decimales, Etiqueta, Valores, Perdidos, Columnas, Alineación, Medida, and Rol. The variables listed are FRPD1CRT1 through FRPD6OT24, all of which are Numérico type with an Anchura of 8 and Decimales of 0. The 'Etiqueta' column contains truncated labels such as '1. Considero qu...', '2. Decido el rit...', '3. Las actividad...', '4. Tengo sufici...', '5. Considero qu...', '6. En mi trabaj...', '7. En mi trabaj...', '8. En mi trabaj...', '9. En mi trabaj...', '10. Mi jefe inm...', '11. Mi jefe inm...', '12. Mi jefe inm...', '13. Mi jefe inm...', '14. Mi jefe inm...', '15. En mi traba...', '16. Me es perm...', '17. Mi opinión ...', '18. Se me per...', '19. Considero q...', '20. En mi traba...', '21. En mi traba...', '22. En mi traba...', '23. Las metas ...', and '24. Siempre dis...'. The 'Valores' column for all variables is 'Ninguno'. The 'Perdidos' column is also 'Ninguno'. The 'Columnas' column is '8'. The 'Alineación' column is 'Derecha'. The 'Medida' column is 'Nominal'. The 'Rol' column is 'Entrada'. At the bottom left, there are two buttons: 'Vista de datos' and 'Vista de variables', with 'Vista de variables' being the active view.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	FRPD1CRT1	Numérico	8	0	1. Considero qu...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	FRPD1CRT2	Numérico	8	0	2. Decido el rit...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	FRPD1CRT3	Numérico	8	0	3. Las actividad...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	FRPD1CRT4	Numérico	8	0	4. Tengo sufici...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	FRPD2DC5	Numérico	8	0	5. Considero qu...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	FRPD2DC6	Numérico	8	0	6. En mi trabaj...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	FRPD2DC7	Numérico	8	0	7. En mi trabaj...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	FRPD2DC8	Numérico	8	0	8. En mi trabaj...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	FRPD3L9	Numérico	8	0	9. En mi trabaj...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	FRPD3L10	Numérico	8	0	10. Mi jefe inm...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	FRPD3L11	Numérico	8	0	11. Mi jefe inm...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	FRPD3L12	Numérico	8	0	12. Mi jefe inm...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	FRPD3L13	Numérico	8	0	13. Mi jefe inm...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	FRPD3L14	Numérico	8	0	14. Mi jefe inm...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	FRPD4MAC...	Numérico	8	0	15. En mi traba...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	FRPD4MAC...	Numérico	8	0	16. Me es perm...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	FRPD4MAC...	Numérico	8	0	17. Mi opinión ...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	FRPD4MAC...	Numérico	8	0	18. Se me per...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	FRPD5OT19	Numérico	8	0	19. Considero q...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	FRPD5OT20	Numérico	8	0	20. En mi traba...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	FRPD5OT21	Numérico	8	0	21. En mi traba...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	FRPD5OT22	Numérico	8	0	22. En mi traba...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	FRPD5OT23	Numérico	8	0	23. Las metas ...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	FRPD5OT24	Numérico	8	0	24. Siempre dis...	{1, En desa...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

ANEXO 4. OFICIO DE REALIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Latacunga, 06 de febrero del 2024

Dr.
Víctor Hugo Baquero Medina
GERENTE GENERAL
EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA. EP.
Presente

DIR. TALENTO HUMANO
AUTORIZADO, PROCEDER
OBSERVAR LA
NORMATIVA COMO
08.02.24

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial a nombre de quienes hacemos la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al mismo tiempo desearle éxitos en su gestión.

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende, unir la gestión académica, de la sociedad y del sector industrial, esto nos ha llevado a trabajar en contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere a partir de los conocimientos impartidos en las cátedras.

Tanto es así, que las Srtas. Iveth Carolina Acosta Orquera e Isabel Nardi Cando Guañuna, alumno del Séptimo Ciclo Paralelo "A" de la Carrera de Gestión del Talento Humano, está elaborando su trabajo de titulación denominado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA PUBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN", por lo que le solicito comedidamente brindar las facilidades de acceso a la información para que este trabajo cumpla con los objetivos propuestos. El resultado del proyecto será entregado al finalizar el mismo.

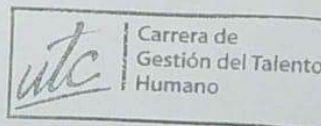
Quedo a la espera de su gentil respuesta.

Anticipo mi agradecimiento por la atención y trámite correspondiente.

"Por la Vinculación de la Universidad con el Pueblo"

Atentamente:

Ing. Marlon Tinajero Jiménez, PhD
Director de Carrera
Gestión del Talento Humano
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas



EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA - EPMOL
GERENCIA
RECIBIDO
FEBRERO/08/24
02:40 AM
Firma: *AUREA JACOB J.*

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

ANEXO 5. EVIDENCIA EN LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA INSTITUCIÓN

