



Universidad
Indoamérica

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL
OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciados en Psicología.

Autor(a)

Angel Alexander Lopez Ramos

Tutor(a)

Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

AMBATO– ECUADOR

2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Angel Alexander Lopez Ramos, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “Riesgos psicosociales y clima laboral en el personal operativo de una empresa de la ciudad de Ambato”, como requisito para optar al grado de Licenciada como Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, al 22 día del mes de julio de 2024, firmo conforme:

Autor: Angel Alexander Lopez Ramos

Firma:



Número de Cédula: 1805295936

Dirección: Tungurahua, Pinillo, Nieto Polo del Águila.

Correo Electrónico: alexander.lo_18@hotmail.com

Teléfono: 0989789370

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “Riesgos psicosociales y clima laboral en el personal operativo de una empresa de la ciudad de Ambato” presentado por Angel Alexander Lopez Ramos, para optar por el Título de Licenciada en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

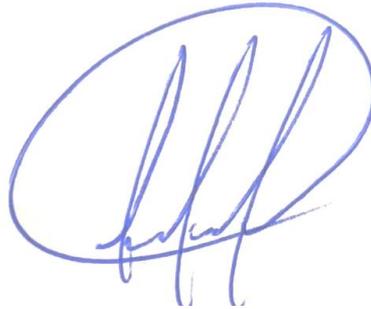
Ambato, 22 de julio del 2024

Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 22 de julio del 2024



Angel Alexander Lopez Ramos
1805295936

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: Riesgos psicosociales y clima laboral en el personal operativo de una empresa de la ciudad de Ambato, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 22 de julio del 2024

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

LECTOR

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, Mg.

LECTOR

DEDICATORIA

Angel Alexander Lopez Ramos

Yo, Angel Alexander Lopez Ramos agradezco con mucho entusiasmo a mis Padres, los cuales estuvieron siempre apoyándome, y dándome fuerzas para poder culminar con mis estudios de igual manera agradezco a mi futura esposa Lesly Sánchez, ya que ella fue el otro pilar de este esfuerzo, por lo cual estoy muy contento de que este a mi lado, agradezco el apoyo de mis tutores.

AGRADECIMIENTO

Angel Alexander Lopez Ramos

Esta investigación la dedico a mis padres a mi futura esposa y a mi esfuerzo, el cual todo esto me ayudo a realizar un esfuerzo enorme, ya que gracias a ellos pude terminar mis estudios de igual manera lo dedico a mis abuelos que desde el cielo me dieron sus bendiciones para poder alcanzar este gran logro.

INDICE DE CONTENIDOS

CARRERA DE PSICOLOGÍA.....	1
AUTORIZACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	2
APROBACIÓN DEL TUTOR	3
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	4
APROBACIÓN DE LECTORES	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN EJECUTIVO	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.	13
MARCO METODOLÓGICO.....	19
RESULTADOS.	21
Riesgos psicosociales	22
Clima Laboral detalle por dimensión y resultado global	24
Correlación	26
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos población total	21
Tabla 2 Resultado Global De La Evaluación de Riesgo Psicosocial.....	22
Tabla 3 Resultados globales de la evaluación de clima laboral.....	24
Tabla 4 Realización personal	25
Tabla 5 Involucramiento Laboral.....	25
Tabla 6 Supervisión	25
Tabla 7 Comunicación	26
Tabla 8 Condiciones Laborales.....	26
Tabla 9 Correlaciones	26

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

AUTOR:

Angel Alexander Lopez Ramos

TUTOR:

Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se centró en la psicología organizacional la cual se enfocó en los riesgos psicosociales y el clima laboral en una empresa de Ambato, tuvo como objetivo, relacionar los niveles de los riesgos psicosociales y clima laboral en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato. En la investigación se desarrolló el paradigma positivista, asimismo, este paradigma se basa en el uso de métodos cuantitativos los cuales nos llevaron a los resultados obtenidos en los riesgos psicosociales fueron que el nivel bajo fue del 90% y el nivel medio fue de 10%, los resultados obtenidos del clima laboral nos arrojaron un nivel medio con un 43,33% y un 33,33% con nivel muy favorable, el cual no existió convergencia con alguna de las investigaciones, las cuales arrojan diferentes resultados.

DESCRIPTORES: Riesgos psicosociales, Clima laboral, Condiciones Laborales

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

Faculty of Health Sciences and Human Well-being
Psychology

TEMA: *PSYCHOSOCIAL RISKS AND WORK CLIMATE IN THE OPERATIONAL STAFF OF A COMPANY IN THE CITY OF AMBATO*

AUTOR:

Angel Alexander Lopez Ramos

TUTOR:

Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg

ABSTRACT

This research was focused on organizational psychology which focused on psychosocial risks and work environment in a company in Ambato, its objective was to relate the levels of psychosocial risks and work environment in the operating personnel of a company in the city of Ambato. In the research the positivist paradigm was developed, also, this paradigm is based on the use of quantitative methods which led us to the results obtained in the psychosocial risks were that the low level was 90% and the average level was 10%, the results obtained from the work environment showed an average level with 43.33% and 33.33% with a very favorable level, which did not converge with any of the research, which yield different results.

KEYWORDS: *Psychosocial risks, Work environment, Working Conditions.*



RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

PSYCHOSOCIAL RISKS AND WORK CLIMATE IN THE OPERATIONAL STAFF OF A COMPANY IN THE CITY OF AMBATO

Autor: Angel Alexander Lopez Ramos
alopez24@indoamerica.edu.ec

Tutor: Paul Bladimir Acosta Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Lector: José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Luis Fernando Taruchaín Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Julio de 2024.

RESUMEN

La presente investigación se centró en la psicología organizacional la cual se enfocó en los riesgos psicosociales y el clima laboral en una empresa de Ambato, tuvo como objetivo, relacionar los niveles de los riesgos psicosociales y clima laboral en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato. En la investigación se desarrolló el paradigma positivista, asimismo, este paradigma se basa en el uso de métodos cuantitativos los cuales nos llevaron a los resultados obtenidos en los riesgos psicosociales fueron que el nivel bajo fue del 90% y el nivel medio fue de 10%, los resultados obtenidos del clima laboral nos arrojaron un nivel medio con un 43,33% y un 33,33% con nivel muy favorable, el cual no existió convergencia con alguna de las investigaciones, las cuales arrojan diferentes resultados.

Palabras Clave: *Riesgos psicosociales, Clima laboral, Condiciones Laborales*

ABSTRACT

This research was focused on organizational psychology which focused on psychosocial risks and work environment in a company in Ambato, its objective was to relate the levels of psychosocial risks and work environment in the operating personnel of a company in the city of Ambato. In the research the positivist paradigm was developed, also, this paradigm is based on the use of quantitative methods which led us to the results obtained in the psychosocial risks were that the low level was 90% and the average level was 10%, the results obtained from the work environment showed an average level with 43.33% and 33.33% with a very favorable level, which did not converge with any of the research, which yield different results.

Keywords: *Psychosocial risks, Work environment, Working Conditions*

INTRODUCCIÓN.

La investigación se enfoca en riesgos psicosociales y el clima laboral en una empresa de Ambato, y utiliza la psicología organizacional, con una base en la corriente humanista.

En relación con el campo temático que se ha considerado en la presente investigación se centra en la psicología organizacional es una rama de la Psicología, que se basa en el estudio del comportamiento humano dentro del lugar de trabajo y trata de comprender como el personal operativo se relaciona entre sí, para mejorar el desempeño y el bienestar laboral (Guevara, 2020). La psicología organizacional trabaja a través de una variedad de procesos y estrategias, ya que busca optimizar las operaciones comerciales y promover un ambiente de trabajo saludable, eficiente y productivo.

Uno de los principales objetivos de la psicología organizacional es mejorar el funcionamiento de la organización y promover el bienestar de sus miembros; por lo que, en primer lugar, intenta analizar la estructura y cultura organizacional para identificar aspectos que pueden optimizarse para una mayor eficiencia y productividad; además, se centra en desarrollar estrategias de contratación adecuadas para garantizar que los empleados cumplan con los requisitos laborales; busca aumentar la motivación y el compromiso de los miembros de la organización y crear un ambiente de trabajo positivo y saludable (Rincón, 2020). La psicología organizacional busca contribuir al éxito y la satisfacción de las empresas y sus empleados.

Por lo tanto, dentro de la psicología organizacional hablaremos de la corriente

humanista, teniendo en claro sus inicios, ya que a pareció en Estados Unidos, en 1962 un grupo de psicólogos y personas progresistas mencionaron su inclinación así desarrollar un nuevo enfoque del determinismo y la unión de los modelos psicoanalíticos y conductistas más recientes.

De esta manera, esta investigación se basa, la teoría psicológica humanista, porque aquella es la que se centra en la experiencia humana, la iniciativa para que las personas tengan su libertad de poder elegir lo que deseen y el potencial de crecimiento personal. De igual manera, en el lugar de trabajo, esto significa tratar a los empleados como individuos con necesidades y deseos únicos, no solo como recursos prescindibles (Ramírez, 2021).

Entonces bien, los riesgos psicosociales y el clima laboral son aspectos que inciden directamente en la experiencia y el bienestar de los empleados (Donado, 2020). Una perspectiva humanista nos permite abordar estos temas desde una perspectiva que valora y busca mejorar la experiencia humana en el lugar de trabajo.

Así que, es posible examinar cómo las condiciones y demandas de trabajo afectan el bienestar mental y emocional de los empleados y cómo un ambiente de trabajo positivo contribuye a la satisfacción y motivación en el trabajo (Martínez, 2010). También se podría explorar cómo las empresas pueden implementar métodos de trabajo más humanos para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el entorno laboral.

Se ha evidenciado a través de una serie de estudios e investigaciones especializadas en los riesgos psicosociales y el clima laboral en el personal operativo, en donde se menciona que los factores

psicosociales más presentes en las empresas de Ambato están relacionados con el clima organizacional y el trato que los jefes imponen hacia cada uno de los trabajadores (Portero, 2021).

Por lo tanto, estos aspectos van a ser investigados dentro del personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato, con el fin de evitar riesgos en el futuro, además, por otra parte, se ha encontrado que las exigencias psicológicas y la doble presencia son aquellos factores desfavorables para cada uno de los trabajadores dentro de la empresa (Santillan, 2021).

Por otra parte, hay que tener en claro que el gran porcentaje de los colaboradores se encuentran algo insatisfechos con los beneficios que les brinda la empresa, lo que afecta en gran medida tanto al bienestar individual del empleado como a su bienestar y en el desarrollo organizacional, teniendo en cuenta que el bienestar se considera como "un proceso destinado a crear, mantener y mejorar las condiciones propicias para el desarrollo integral de las empresas" (Aguirre, 2022).

Dentro de este contexto se abordarán cada uno de los aspectos fundamentales relacionados con la temática, es decir, se basará en dos conceptos, los cuales son los riesgos psicosociales y el clima laboral en el personal operante de una empresa en la ciudad de Ambato.

De esta manera, los factores de riesgo psicosocial son elementos que inciden en la salud mental y emocional de los trabajadores, estos factores pueden provenir de diversos aspectos dentro del entorno laboral y pueden ser tanto organizativos como sociales, la identificación y manejo adecuado de estos factores es fundamental

para promover un ambiente laboral saludable y evitar la aparición de problemas como el estrés y otras enfermedades psicosociales (Cubillos, 2024).

Otras consecuencias son: el ausentismo, la rotación de personal, las condiciones laborales negativas que pueden llevar a los empleados a faltar con frecuencia al trabajo o, en casos más extremos, a renunciar a sus puestos. Esto puede generar costos adicionales para la empresa, como la necesidad de contratar y capacitar nuevamente a nuevos empleados (Noroña, 2022). Como también, los riesgos psicosociales pueden llevar a una baja productividad en la organización, ya que los trabajadores afectados pueden tener dificultades para concentrarse en sus tareas y realizarlas eficientemente.

Entonces bien, la evaluación de los riesgos psicosociales son una herramienta esencial para identificar y analizar los resultados de los factores que pueden afectar la salud mental de las personas. Por el hecho de que, se realizan encuestas y entrevistas para recopilar información sobre la percepción de los empleados en relación con la carga de trabajo, el reconocimiento recibido y el clima laboral (Álvarez, 2020). Con estos datos se pueden determinar los principales riesgos presentes en la organización y establecer medidas preventivas y de control adecuadas.

Existen las leyes de prevención de riesgos laborales, son normativas que buscan proteger su seguridad y la salud de los colaboradores, estas leyes se rigen a las responsabilidades de las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales. Como también, estas leyes son las que establecen la obligación de

promover medidas de prevención y control y la obligación de formar a los colaboradores sobre los riesgos del puesto de trabajo, entre las leyes más relevantes se encuentran la “Ley General de Salud Pública y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” (ECUADOR, 2019).

Por lo cual, las empresas tienen diversas obligaciones legales en relación con los riesgos psicosociales y el clima laboral. Entre estas obligaciones está identificar y evaluar los riesgos laborales, adoptar medidas de prevención y control, promover el bienestar laboral, garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable y formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos del puesto (Hernaiz, 2021). Además, deben considerar las disposiciones legales sobre protección de datos personales y confidencialidad de la información que se pueda recabar en la gestión de riesgos psicosociales.

Cumplir con estas obligaciones legales es fundamental para garantizar la seguridad del personal y bienestar de los trabajadores y prevenir alguno de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Clima laboral se refiere a las condiciones y características del ambiente de trabajo, incluyendo los aspectos físicos, sociales y psicológicos, que influyen en la satisfacción, motivación y bienestar de los empleados. El clima laboral nos da un impacto muy específico en el desarrollo de los trabajadores y en los resultados de una organización. En esta sección, se introducirá el tema del clima laboral y se explicará su importancia en el ámbito laboral, así como los factores que influyen en él.

Por otra parte, cuando hablamos del clima laboral, se tiene en cuenta que juega un papel importante en la satisfacción y el

bienestar de los colaboradores, ya que se refiere al ambiente psicológico y social en el que se desarrollan las actividades laborales, en donde se promueven relaciones interpersonales saludables, una comunicación efectiva y la colaboración entre los miembros del equipo.

Además, un clima laboral favorable se relaciona con una mayor motivación, compromiso y productividad de los empleados, por otro lado, un clima laboral negativo puede generar estrés, conflictos y descontento, lo que impacta negativamente en el rendimiento y la salud de los trabajadores (López, 2021). Es por ello que la importancia de fomentar un clima laboral positivo y saludable es clave para el éxito y el bienestar de la organización.

De este modo, hablaré sobre el tipo de dimensiones que existe en el clima laboral los cuales pertenecen a un buen desempeño dentro de las instituciones estas son las que proporcionarían conceptos de ámbito informativo.

La comunicación efectiva en el entorno laboral es fundamental para mantener un flujo constante de información entre los empleados y los líderes de la organización. Implica una comunicación clara, concisa y precisa que evite malentendidos y confusiones. (Díaz, 2022) Esto se logra a través de la utilización de un lenguaje adecuado, la expresión de ideas de manera ordenada y la escucha activa de los demás. Una comunicación efectiva promueve la colaboración, trabajar en equipo y la resolver los problemas de manera eficiente.

Dentro de las dimensiones existe el control y riesgos asumidos esta dimensión se centra el controlar a los trabajadores en el proceso de producción y los riesgos que

asumen para lograr las metas recomendadas.

El liderazgo y la dirección desempeñan un papel relevante en el clima laboral, los líderes y directores son responsables de guiar al equipo, establecer metas claras y brindar una visión inspiradora. (Mrtinez, 2022) Su capacidad para comunicarse eficazmente, generar confianza y fomentar el ambiente de trabajo agradable es importante para el éxito de la organización.

Otro fenómeno que es necesario abordar en las empresas es el clima laboral, pues su importancia radica en que afecta directamente el desempeño y bienestar de los empleados en el ambiente laboral. El ambiente de trabajo se refiere a varias condiciones y características que conforman el ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales. Un clima laboral adecuado promueve la satisfacción de los empleados, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la motivación (García, 2023). Además, tiene un impacto significativo en la retención del talento, la productividad y el logro de los objetivos organizacionales.

Los factores que afectan el ambiente laboral pueden ser factores internos o externos, como la gestión organizacional, la comunicación entre empleados y gerentes, la estructura de la empresa y las políticas de personal. Por otro lado, los factores externos pueden incluir la competencia en el mercado laboral, la situación económica del país y el nivel de satisfacción de los clientes (Soria, 2021). Estos factores pueden influir en el grado de motivación, satisfacción y compromiso de los empleados, así como en su nivel de estrés y resiliencia.

Por otro lado, un clima laboral negativo, caracterizado por conflicto, falta

de comunicación y falta de reconocimiento, puede generar un impacto negativo en el rendimiento de los empleados. La falta de motivación y la disminución de la satisfacción laboral pueden llevar a una disminución en la productividad y a la aparición de errores o problemas en el trabajo (Vilcanqui, 2022). Por tanto, es importante que las empresas se enfoquen en crear y mantener un clima laboral positivo, ya que esto contribuirá directamente al rendimiento y productividad de sus empleados.

Por otra parte, un buen clima laboral puede ofrecer numerosos beneficios tanto para los empleados como para la organización en general; en primer lugar, un ambiente laboral positivo contribuye a mejorar la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez aumenta su compromiso y motivación (Rodriguez C. , 2020). Esto se traduce en empleados más productivos y dispuestos a esforzarse por alcanzar los objetivos de la empresa.

Un buen ambiente de trabajo puede promover el trabajo en equipo y la cooperación, lo que mejora la comunicación interna y promueve la resolución efectiva de problemas. Un buen ambiente de trabajo puede reducir el estrés de los empleados y mejorar su bienestar emocional, lo que a su vez puede tener un efecto positivo en su salud física, saludable. Entonces un ambiente laboral favorable también puede fortalecer la imagen y reputación de la empresa, lo que puede atraer y retener a talentos clave en el mercado laboral (Cabanilla, 2022). Por lo tanto, cultivar un clima laboral positivo tiene múltiples beneficios que contribuyen al éxito y prosperidad de la organización.

Para mejorar el clima laboral, es

fundamental implementar estrategias eficaces que promuevan un entorno de trabajo positivo. Una de las importantes medidas es fomentar la comunicación abierta y fluida entre los miembros del equipo, lo que permite establecer relaciones más sólidas y fortalecer la confianza mutua (Palacios, 2023). Además, es necesario brindar reconocimiento y motivación constante a los empleados, ya que esto aumenta su satisfacción y compromiso con la organización.

El ambiente de trabajo es un factor determinante para el desempeño y la productividad de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo con buena comunicación, cooperación y respeto entre los miembros del equipo, favorece el aumento de la motivación y compromiso de los trabajadores (Montoya, 2018). Esto se traduce en una mayor eficiencia y calidad en el desempeño de sus tareas.

Por otro lado, un ambiente laboral negativo caracterizado por conflictos, falta de comunicación y reconocimiento puede afectar negativamente el desempeño de los empleados. La falta de motivación y la disminución de la satisfacción laboral pueden llevar a una disminución en la productividad y a la aparición de errores o problemas en el trabajo (Ramos, 2022). Por tanto, es importante que las empresas se enfoquen en crear y mantener un clima laboral positivo, ya que esto contribuirá directamente al rendimiento y productividad de sus empleados.

Juega un papel fundamental en el funcionamiento de una organización, pues un buen clima laboral puede generar múltiples beneficios, como incrementar la satisfacción y motivación de los empleados, mejorar la comunicación y la resolución de

conflictos y crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Para mejorar el clima laboral es importante identificar los factores que lo afectan, como la falta de comunicación efectiva, el estrés y la falta de reconocimiento y motivación.

Para ello, se pueden utilizar diversas herramientas de medición del clima laboral, como encuestas y análisis de datos. Además, es esencial promover estrategias para el compromiso y el bienestar de los empleados, ya que esto ayudará a mejorar el rendimiento y la productividad de la organización y ayudará a retener el talento. En resumen, invertir en un ambiente de trabajo positivo es fundamental para el éxito de cualquier negocio.

Estos resultados permiten comprender la magnitud y la gravedad del riesgo psicosocial en diferentes contextos y poblaciones, lo que contribuye a la identificación de estrategias de prevención y mitigación. Además, se destacan los principales factores de riesgo individuales, laborales y sociales que influyen en la aparición del riesgo psicosocial. Estos hallazgos brindan una visión global de la problemática y sientan las bases para futuras investigaciones y políticas de salud pública.

Japón es conocido por tener uno de los niveles de estrés más altos del mundo dentro del clima laboral. La cultura japonesa, caracterizada por su alto rendimiento laboral y las largas jornadas de trabajo, ha generado un ambiente estresante para la población, además la fuerte competencia educativa y las altas expectativas sociales contribuyen a esta situación (Zuñiga, 2022). El estrés en Japón se ha asociado con diversos problemas de salud, como enfermedades cardiovasculares y trastornos del sueño.

Estados Unidos es otro país que

enfrenta un alto nivel de estrés en los riesgos psicosociales, en las grandes empresas porque, el estilo de vida agitado y la cultura de trabajar largas horas son factores que contribuyen a esta situación. También, la presión económica, las altas expectativas sociales y la competitividad laboral también desempeñan un papel importante en el estrés de la población estadounidense, a su vez los trastornos del sueño, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos de ansiedad (Sánchez, 2022). Son algunas de las consecuencias relacionadas con este nivel de estrés.

Abarcando dentro del contexto de la investigación se pueden identificar las dinámicas de grupo, las relaciones interpersonales, la comunicación y la cooperación entre los miembros del equipo. Además, se pueden evaluar los factores que contribuyen al estrés laboral y adoptar medidas para promover un entorno de trabajo saludable y positivo (Gómez, 2022). A través de este enfoque, nos esforzamos por fomentar el compromiso de los empleados y el bienestar emocional, lo que impacta directamente en la productividad y el éxito empresarial.

Dentro de países como México y Colombia los riesgos psicosociales, se han realizado investigaciones que examinan la construcción social del riesgo y cómo la percepción del riesgo y la vulnerabilidad están vinculadas en diferentes contextos latinoamericanos, dando estos a niveles de un 63% de insatisfacción dentro de la correlación de esta investigación. (Rodríguez 2023). Estos estudios analizan cómo los desastres y otros eventos son socialmente construidos y experimentados de manera diferente por diferentes grupos.

Dentro del aspecto de investigación

se hablará de factores psicosociales y clima laboral que pueden ser observados y analizados a nivel individual dentro de la empresa. En este sentido, es importante considerar las características personales de cada empleado, como su personalidad, capacidades, habilidades y experiencia, ya que estas pueden influir en su percepción de los riesgos psicosociales y en su adaptación al clima laboral (García, 2020).

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo ha adoptado normas y programas para prevenir riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Por ejemplo, se ha publicado el formato de Reglamento Interior de Seguridad y Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, que las empresas pueden utilizar para implementar medidas preventivas y de protección. (Salinas, 2022) Además, el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador tiene como objetivo aumentar la conciencia de las empresas y del público sobre el impacto de los riesgos psicosociales en la salud de los colaboradores.

Dentro de la investigación se habla de los vacíos de contexto, en el Ecuador se han identificado varios problemas psicosociales que pueden considerarse brechas contextuales. Las cuales nos da a saber que no hay suficientes investigaciones referentes a la temática propuesta.

De igual manera, existen vacíos de población, la cual ocurre cuando se necesita saber si lo que sucede dentro de la empresa existe en otras empresas.

La importancia de gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo está relacionada con su impacto en la salud y el bienestar de los empleados, así como en el desempeño y la productividad laboral. Estos riesgos pueden dar lugar a diversas

consecuencias negativas, como el estrés laboral, el agotamiento emocional, los trastornos mentales y los problemas de salud física. (Villacreses, 2020) Por tanto, es esencial implementar medidas de prevención y promover un entorno laboral saludable para garantizar el bienestar de los trabajadores.

Existen beneficios sobre el clima laboral, un ambiente de trabajo positivo contribuye a mejorar la productividad, ya que los empleados se sienten motivados y comprometidos con sus tareas. También fomenta la creatividad y la innovación, puesto que los empleados se sienten más cómodos, compartiendo ideas y colaborando entre ellos.

Asimismo, un clima laboral favorable ayuda a reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional de los empleados, lo que a su vez se traduce en una mejor salud y menor absentismo. (Vega, 2021) Por último, un buen clima laboral puede contribuir a mejorar la imagen y reputación de la organización, atrayendo a talento y clientes de calidad.

Posteriormente se plantea las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles es la relación de los niveles de riesgos psicosociales y clima laboral en el personal operativo de una empresa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son las dimensiones de los riesgos psicosociales en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son los factores del clima laboral en el personal operativo de una empresa de la ciudad de Ambato? Y ¿Cuál es el grado de asociación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral del personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato?

Para poder investigar los Riesgos Psicosociales y el Clima Laboral se plantea como objetivo general: Relacionar los niveles de los riesgos psicosociales y clima laboral en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato. Y como objetivos específicos 1) Describir las dimensiones de los riesgos psicosociales en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato, 2) Describir los factores del clima laboral en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato. 3) Estimar el grado de asociación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral dentro de una empresa de la ciudad de Ambato.

MARCO METODOLÓGICO.

En la investigación se desarrollará el paradigma positivista el cual se caracteriza por su enfoque objetivo y racional en la búsqueda del conocimiento se detalla como una característica principal, ya que esta se tiene la creencia en la existencia de una realidad objetiva y que esta puede ser conocida mediante la observación y la experimentación. (Troncoso, 2022) En la investigación se toma en cuenta este paradigma el cual está relacionado con una investigación objetiva es un paradigma con verificación empírica de las teorías científicas, lo que implica la recolección de datos y evidencias para respaldar o refutar hipótesis.

La dimensión onto-epistemológica es un aspecto fundamental en el positivismo, ya que se ocupa de estudiar la relación entre la ontología (el estudio del ser y la realidad) y la epistemología (el estudio del conocimiento) (Fair, 2021). Esta dimensión es importante porque permite

establecer las bases sobre las cuales se construye el conocimiento científico en el positivismo.

En el positivismo, la relación entre ética y política es compleja y controvertida. El positivismo sostiene que la ética y la política son dos esferas separadas y que no deben mezclarse. Según esta corriente filosófica, la ética pertenece al ámbito de la reflexión individual y privada, mientras que la política se ocupa de la gestión de los asuntos públicos y del bienestar de la comunidad (Carrillo, 2020). Esto tendrá un impacto en la investigación, Sin embargo, algunos positivistas argumentan que existe una relación entre ambos ámbitos, ya que consideran que la ética debe guiar la práctica política para asegurar el cumplimiento de los derechos y el bienestar general.

Asimismo, este paradigma se basa en el uso de métodos cuantitativos, los cuales facilitaran los resultados de la investigación y la búsqueda de regularidades y leyes universales en los fenómenos estudiados (Castañeda, 2022). Se basa en la idea de que el conocimiento debe ser objetivo, verificable y basado en evidencia empírica. En este estudio, los métodos cuantitativos se refieren a métodos de investigación que brindan respuestas a preguntas de investigación y prueban hipótesis basadas en la recopilación y análisis de datos numéricos. Se abordará esta investigación con el tipo de diseño no experimental con alcance correlacional, tiene como objetivo presentar el alcance y la importancia de la investigación. (Jiménez, 2020). Se proporcionará un contexto y una visión general del tema a tratar, destacando la relevancia de estudiar este fenómeno

específico. Además, se describirá brevemente el enfoque y los objetivos del estudio, así como las limitaciones y las implicaciones del mismo.

Este apartado permitirá al lector comprender la importancia y las motivaciones detrás de la investigación en esta sección, se explorarán los conceptos básicos del alcance correlacional y se proporcionará una visión general del tema que se abordarán en el resto del trabajo. (Zambrano, 2021) Será un punto de partida para comprender y profundizar en este campo de estudio.

Los participantes de la investigación están comprendidos por un número total de 68 trabajadores entre operativos y administrativos de esta manera se excluye al personal administrativo ya que la investigación se centra en el personal operativo los participantes serán evaluados en esta investigación. Se detalla que se evaluará a 30 colaboradores del área operativa los cuales son el objetivo de interés.

Se utilizará un muestreo por conveniencia, para brindar flexibilidad en la selección de la muestra, lo que permite adaptarla a las necesidades específicas del estudio (Merchán, 2022). Esto permite obtener datos más detallados y ricos en información cualitativa, ya que se puede acceder a perspectivas, opiniones y vivencias únicas que pueden enriquecer el análisis y la comprensión del fenómeno estudiado.

La participación en la investigación incluye responder cada pregunta de la prueba diseñada para ayudar en la investigación (estudiantes de tesis y sus

asesores institucionales). La participación en este estudio es completamente gratuita y voluntaria. También cabe destacar que no pone en peligro su salud física o mental y no supone costes económicos para los participantes.

Usted es completamente libre de negarse a participar en este estudio y de retirarse del estudio en cualquier momento sin reprimenda y/o sanción de ningún tipo. El equipo de investigación debe almacenar y proteger la información recopilada durante la investigación para proteger y garantizar su confidencialidad.

Esta declaración de consentimiento se firma de forma voluntaria y sin coacción ni obligación. Se firmarán dos ejemplares, uno de los cuales deberá conservar el participante.

Los riesgos psicosociales se establecerán en base a el test del Ministerio de Trabajo el cual está relacionado con el ámbito de los riesgos psicosociales la cual está establecido a describir las dimensiones este test, para analizar las características psicométricas (validez y fiabilidad) del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país. (Rodríguez, 2020).La selección de empresas e instituciones se realizó mediante muestreo aleatorio cada empresa seleccionada fue invitada a participar voluntariamente en la validación, finalmente el cuestionario se aplicó a una muestra representativa de trabajadores (muestreo probabilístico, no proporcional y representativa, nivel de confianza del 95% y un margen de error del $\pm 5\%$).

Dentro de la segunda variable se ocupará el test de Sonia Palma este nos dará información crucial la cual está establecida en factores de clima laboral los que nos ayudaran a tener mejores resultados, dentro del test se realizó la valides en la presente investigación de diseño instrumental y de línea psicométrica, tuvo como objetivo general conocer las evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario en la ciudad de Trujillo, donde se hizo uso del instrumento titulado Escala de Clima Laboral CL – SPC creado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004. (Cuba, 2020). La muestra estuvo compuesta por 500 hombres y mujeres, 312 mujeres y 188 hombres con edades de 30 a 50 años, los resultados de .86 a .90, el cual es un nivel aceptable a bueno.

Al final de la investigación se realizará una correlación entre ambos test los que nos arrojaran datos que nos ayuden a dar como resultado los del objetivo planteados, para poder tabular y tener las dimensiones del clima laboral y sobre los riesgos psicosociales.

Se utilizará el programa, Jamovi es el cual es un programa estadístico gratuito para realizar cálculos estadísticos y análisis de datos. Es una interfaz gráfica R (Graphical User Interface) que le permite realizar una serie de pruebas estadísticas y análisis de datos de una manera fácil de entender.

RESULTADOS.

1.1 GENERO

Tabla 1 Datos población total

<i>Datos población total</i>	
Hombre	21

Los participantes de la investigación están comprendidos por un número total de 68 trabajadores entre operativos y administrativos de esta manera se excluye al personal administrativo ya que la investigación se centra en el personal operativo los participantes serán evaluados en esta investigación. Se detalla que se evaluara a 30 colaboradores del área operativa los cuales son el objetivo de interés.

Riesgos psicosociales

Resultado Por Dimensión De La Evaluación De Riesgo Psicosocial

Dimensiones Del Cuestionario	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 1. Carga Y Ritmo De Trabajo	80%	20%	0%
Dimensión 2. Desarrollo De Competencias	80%	20%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	83%	17%	0%
Dimensión 4. Margen De Acción Y Control	70%	30%	0%
Dimensión 5. Organización Del Trabajo	90%	17%	3%
Dimensión 6. Recuperación	77%	23%	0%
Dimensión 7. Soporte Y Apoyo	77%	23%	0%
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	83%	17%	0%
Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	73%	27%	0%
Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	63%	43%	3%
Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	67%	33%	0%
Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo	83%	17%	0%

Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	50%	50%	0%
Dimensión 8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	70%	23%	7%
Dimensión 8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	80%	27%	3%
Dimensión 8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida	43%	57%	0%

Los resultados obtenidos conforme a la aplicación de los test nos arrojan resultados los cuales evidencian una medida considerable o catalogado como media la cual a nivel global nos permite observar ciertas características que apuntan a algunas dimensiones que están por debajo de la media siendo este un porcentaje que perturba los datos obtenidos.

Tabla 2 Resultado Global De La Evaluación de Riesgo Psicosocial

Resultado Global De La Evaluación de Riesgo Psicosocial	
Riesgo Bajo	90%
Riesgo Medio	10%
Riesgo Alto	0%

Conforme a lo ya establecido en los objetivos se toma en cuenta el describir las dimensiones de los riesgos psicosociales en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato, se realizó el test el cual nos dio los siguientes resultados.

La primera dimensión *1. Carga y Ritmo de trabajo* se obtuvieron resultados con un porcentaje de riesgo bajo con el (80%) y con un (20 %) en riesgo medio, una buena carga

y ritmo de trabajo permite a los empleados realizar las tareas de manera eficiente y así aumentara la productividad de la empresa por otro lado el porcentaje medio que nos dio, implica un porcentaje bajo el cual no es dañino, pero no hay que dejar que siga aumentando.

2. *Desarrollo de Competencias*, dieron resultados con un 80% de riesgo bajo y un (20%) de riesgo medio, la mejora del desarrollo de competencias nos permite a los empleados adquirir las habilidades y conocimientos que necesitan para realizar su trabajo de forma más eficaz. Esto significa un mejor desempeño individual y colectivo, conforme al nivel medio no existe un daño para la empresa no se debe dejar que aumente a más personas con este riesgo, dimensión3. *Liderazgo* dentro de esta se obtuvo un porcentaje del (83,33%) en el riesgo bajo y un (16,67%) en riesgo medio, Un buen liderazgo proporciona una visión clara y establece metas y objetivos claros para el grupo de trabajo.

Ayuda a los empleados a saber adónde ir y qué se espera de ellos, en esta dimensión existe poca afectación dentro de este apartado, la siguiente dimensión4. *Margen de Acción y Control* los resultados fueron los siguientes con un (66,67%) en riesgo bajo y con el (33,33%) de riesgo medio, un buen margen de acción brinda a los empleados la oportunidad de tomar decisiones y realizar tareas de forma independiente, promueve la creatividad, la innovación y la capacidad de adaptación a diferentes situaciones, un nivel medio el cual no perjudica a la empresa, no hay que dejar que aumente más, la siguiente.

Dimensión5. *Organización del Trabajo* se obtuvo un porcentaje (83,33%) de riesgo bajo y con un porcentaje de nivel medio de (16,67%) una buena organización del

trabajo permite optimizar el tiempo y los recursos disponibles, aumentando así la eficiencia y la productividad en el desempeño de las tareas, el nivel medio es bajo y no perjudica a la empresa.

Dimensión 6. *Recuperación* la cual dio un (73,33 %) de riesgos bajos y un (26,67%) en riesgo medio, una buena recuperación permite aceptar lo que has hecho y prepararte para el futuro. Mejora el rendimiento laboral y la productividad, existe un nivel medio el cual no perjudica a la empresa no dejar que aumente estos resultados, la siguiente dimensión 7. *Soporte y Apoyo* la cual nos dio un (73,33%) en el nivel de riesgo bajo y un (26,67%) del nivel de riesgo medio, el apoyo en el trabajo puede aumentar la satisfacción y el compromiso laboral.

Cuando los empleados sienten que tienen el apoyo que necesitan para realizar su trabajo, es más probable que estén satisfechos y comprometidos con su trabajo, no existe mucha afectación en esta dimensión no dejar aumentar estos datos, en la siguiente dimensión8.1. *Acoso Discriminatorio* se obtuvo un porcentaje de (73,33%) de riesgo bajo el siguiente nivel de riesgo medio se obtuvo un (26,67%), dentro de la empresa se promueven un entorno laboral libre de discriminación y acoso tienen más probabilidades de retener empleados talentosos.

Los empleados que se sienten valorados y respetados tienen menos probabilidades de buscar trabajo en otro lugar, existe muy pocas personas que no se sienten cómodas al momento de realizar su trabajo lo cual se puede ayudar llegando a acuerdos mutuos, dentro de la otra dimensión8.2 *Acoso Laboral* no dio un (56,67%) de riesgo bajo y un (43,33%) de riesgo medio, un entorno de

trabajo libre de acoso promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad.

Enriquece el ambiente de trabajo y promueve la innovación y la creatividad en la empresa, en el nivel medio existe más personas las cuales se siente acosadas esto se lo puede solucionar con establecer normas y reglas claras para un buen desarrollo del personal, los siguientes resultados nos dieron de la dimensión 8.3. *Acoso sexual* con el (63,33%) de riesgo bajo y con un (36,67%) de riesgo medio, un lugar de trabajo libre de acoso sexual promueve un clima de trabajo positivo donde todos los colaboradores se sienten valorados y respetados.

Esto puede aumentar la satisfacción laboral y la confianza de los empleados en la empresa. el nivel medio es mínimo no hay que descartar algún tipo de problema que exista, en la siguiente dimensión 8.4. *Adicción al Trabajo* se obtuvo (80%) de riesgo bajo y con un (20 %) de riesgo medio, Es importante reconocer que la adicción al trabajo puede tener un impacto negativo en la salud, la felicidad y las relaciones. Definir los límites claros entre el trabajo y la vida personal de cada trabajador, establecer horarios de trabajo normales y aprender a decir "no" cuando sea necesario son algunas estrategias para superar esta adicción, la dimensión 8.5. *Condiciones de Trabajo* se tiene un riesgo bajo de (50%) y un riesgo medio del (50%) igualándose a la par en este caso por parte de la empresa existe un nivel equitativo conforme a las condiciones del trabajo, Las condiciones de trabajo deben garantizar la seguridad y protección de los empleados.

Esto significa que los equipos, instalaciones y productos del lugar de trabajo cumplen con los estándares de seguridad requeridos.

Dimensiones 8.6. *Doble Presencia* (laboral – familiar) nos arrojó los resultados con un (70%) de nivel bajo y con un (23,33%) de nivel medio el cual en esta dimensión existe el nivel alto con un (6,67%), Las personas que tienen un buen equilibrio entre el trabajo y la familia tienden a ser más productivas porque pueden concentrarse mejor en sus tareas laborales sin distraerse con problemas familiares no resueltos, el nivel alto está en un punto en el que se debe corregir siguiendo reglamentos los cuales se pueden solucionar dando espacio al trabajo como a la familia para que no existan complicaciones.

Dimensión 8.7. *Estabilidad laboral y emocional* en el nivel de riesgo bajo se obtuvo un (73,33%) y en el nivel de riesgo bajo un (26,67%), permite un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, fomenta un estilo de vida más equilibrado y satisfactorio, mejora la adaptabilidad a los cambios y la capacidad de recuperación ante adversidades. en la última dimensión 8.8. *Salud auto percibida* los resultados fueron que existe un nivel de riesgo bajo con un (43,33%) y un (56,67%) de nivel medio este siendo el que predomina, Si es bueno o excelente notarás muchos beneficios en todos los aspectos de la vida, la salud autoevaluada es un indicador subjetivo pero importante de la salud general de una persona.

Clima Laboral detalle por dimensión y resultado global

Tabla 3 Resultados globales de la evaluación de clima laboral

Resultados globales de la evaluación de clima laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	10	33,33
Favorable	7	23,33
Medio	13	43,33

Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	30	100

En los resultados de la aplicación de los test del clima laboral se abordaron acorde a el objetivo ya plateado el cual nos dice describir los factores del clima laboral en el personal operativo en una empresa de la ciudad de Ambato, en base a ellos se expondrán los datos recopilados.

En los resultados obtenidos dentro de esta dimension1.

Tabla 4 Realización personal

Realización personal		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	9	30
Favorable	16	53,33
Medio	4	13,33
Desfavorable	1	3,33
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	30	100

La *Realización Personal*, los resultados obtenidos fueron que el nivel Muy Favorable obtuvo un (30%) y la siguiente fue Favorable obteniendo (53,33%) en el nivel medio fue de (13,33%) el nivel Desfavorable fue de (3,33%). La realización personal dentro del trabajo se refiere a sentir satisfacción y plenitud en el ámbito laboral, este ámbito se encuentra muy estable den los resultados más de la mitad obtuvo el nivel favorable lo cual se encuentra con buen ambiente personal, se encontró que existe una media dentro de esta evaluación la cual no hay que dejar de lado la posibilidad de mejorar en esta dimensión se encontró que existe una persona que no se encuentra satisfecha con su relación personal la cual

puede llegar a perjudicar a los demás hay que llegar a una solución para el bien de la empresa.

Tabla 5 Involucramiento Laboral

Involucramiento Laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	13	43,33
Favorable	17	56,67
Medio	0	0
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	30	100

En la siguiente dimensión *Involucramiento Laboral* se tiene como nivel Muy Favorable una cantidad de (43,33%) la siguiente fue, Favorable tuvo un (56,67%) En definitiva, cuando hay un buen compromiso, los empleados muestran entusiasmo, dedicación y concentración en su trabajo. Son leales a la empresa, quieren trabajar duro y participar en la mejora del entorno laboral.

Tabla 6 Supervisión

Supervisión		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	12	40
Favorable	14	46,67
Medio	4	13,33
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	30	100

Continuando con las dimensiones la *Supervisión* obtuvo resultados en el nivel Muy Favorable un (40%) y el siguiente nivel Favorable obtuvo (46,67%) dentro de ellas el nivel medio saco el (13,33%) en esta dimensión se puede lograr un equilibrio entre los derechos e intereses de socios y

propietarios si existe una buena supervisión, se utilizan tecnologías especializadas para realizar el proceso de trabajo, se promueve una comunicación efectiva y respetuosa y ambos empleados están motivados por un objetivo común, existe una media la cual no se debe descartar por el mismo echo que puede afectar a la supervisión de la empresa hacia cada uno de los colaboradores.

Tabla 7 Comunicación

Comunicación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	14	46,67
Favorable	15	50
Medio	1	3,33
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	30	100

Dentro de las dimensiones la *Comunicación* saco los resultados con un nivel Muy Favorable con el (46,67%) a continuación el nivel Favorable con un (50 %) y el nivel medio con un (3,33%), cuando existe una buena comunicación en el lugar de trabajo se crea un flujo efectivo de información, se fortalece la competitividad de la organización, se promueve el logro de metas, se satisfacen las necesidades de los participantes, se fortalecen las relaciones de cooperación y se promueve la motivación y el compromiso de los empleados.

Se promueve la cooperación sin embargo existe un nivel medio en este ámbito lo cual se puede mejorar tomando las riendas necesarias para establecer buenas normas y objetivos.

Tabla 8 Condiciones Laborales

Condiciones Laborales		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	6	20
Favorable	15	50
Medio	8	26,67
Desfavorable	1	3,33
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	30	100

En las *Condiciones Laborales* siendo el último de los niveles dio como resultados Muy Favorable con un (20%) y el nivel Favorable obtuvo (50%) el siguiente nivel, Medio saco (26,67%) y como último se obtuvo el nivel Desfavorable con un (3,33%), buenas condiciones laborales en el trabajo significan un entorno favorable y seguro para los empleados. Según los resultados, las buenas condiciones laborales incluyen un salario razonable, horarios de trabajo adecuados, organización y condiciones laborales, etc.

En concordancia con el objetivo predispuesto, el cual nos dice, estimar el grado de asociación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral dentro de una empresa de la ciudad de Ambato, con ello se obtuvieron resultados los cuales son los siguientes.

Correlación

Tabla 9 Correlaciones

Correlaciones				
		R.G.C.L		
		R.G.R.Ps.		
Rho	r.g.c.	Coeficiente	1,000	,309
de	l.	de		
Spea		correlación		

rman	Sig. (bilateral)	.	,096
	N	30	30
r.g.r. ps.	Coefficiente de correlación	,309	1,000
	Sig. (bilateral)	,096	.
	N	30	30

En la correlación de Spearman se muestra que la correlación es tal que 1 significa correlación positiva perfecta, -1 significa correlación negativa perfecta y 0 significa sin correlación y en base a estos resultados se realiza una correlación que nos da el siguiente resultado.

El valor (0,309) indica una correlación positiva débil. Esto significa que a medida que aumenta una variable, la otra variable también aumenta, pero la correlación no es fuerte.

En este caso, el valor p de (0,096) es mayor que (0,05), lo que indica que la correlación observada no es estadísticamente significativa al nivel del (5%).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Dentro de la presente investigación, como resultados obtenidos dentro de la variable “riesgo psicosocial”, en los resultados globales existen un nivel bajo con el 90% y con el 10% de nivel medio. En los resultados obtenidos por (Jaimes, 2021), dentro de su investigación obtuvo un nivel medio el 67% y un nivel bajo con el 23%, el cual no existe una convergencia entre las dos investigaciones.

Como también dentro de la variable, en los factores de clima laboral, se halló en la dimensión de, “*Supervisión*” los resultados en el nivel Muy Favorable con un (40%), y

el siguiente nivel Favorable se obtuvo un (46,67%), dentro del nivel medio se obtuvo un (13,33%). En los resultados propuestos por parte de (Gallegos, 2020), nos menciona en su investigación que se obtuvieron niveles altos en el apartado de “*Supervisión*”, Muy Favorable con un 26%, en Favorable obtuvo 11%, en el nivel medio se obtuvo 53%, por lo tanto, no existe una convergencia entre estas dos investigaciones.

Dentro de las limitaciones existieron muy pocas las cuales, una de ellas fue que alguno de los trabajadores no asistía al lugar de trabajo lo cual dificultaba la toma de los test, por otro lado, el horario de los trabajadores que eran turnos rotativos lo cual se tenía que estar a la espera de un horario que fuese favorable tanto para el trabajador como para el evaluador.

Para investigaciones futuras se puede abordar con la evaluación de condiciones laborales y el margen de acción los cuales están relacionados dentro de la psicología organizacional.

Esta investigación es importante ya que nos da a conocer una perspectiva la cual nos ayudara a que no exista vacíos de contexto los cuales al ser una investigación de tipo cuantitativo dentro de una empresa de calzado no existe la suficiente información respecto a dicha temática la cual dificulta la investigación. Se recomienda investigar más sobre las dimensiones con dificultad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguirre, L. (5 de 8 de 2022). Riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas. *Mente Joven*, 11. .
- Álvarez, V. (Julio-Septiembre de 2020). <https://scielo.org/es/>. Obtenido de <https://scielo.org/es/>:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300001
- Benítez, J. (2020). Análisis de datos como alternativa para la evaluación de impacto de los programas sociales. Scielo.
- Cabanilla, G. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. Scielo.
- Carrillo, M. (2020). Positivismo jurídico. Scielo.
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. SCIELO.
- Cuba, V. (02 de 05 de 2020). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los usuarios internos del Hospital Nacional. *newman*.
- Cubillos, C. G. (2024). EXIGENCIAS EMOCIONALES COMO UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADO A LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. *repository.unicatolica*, 3-5.
- Díaz, G. (01 de mayo de 2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. *scielo*.
- Donado, J. (26 de 7 de 2020). Violencia intragénero, una mirada desde el enfoque humanista existencial. *Revista Latinoamericana de Psicología Existencial UN ENFOQUE COMPRENSIVO DEL SER*.
- ECUADOR, P. D. (2019). *lexis*. Obtenido de *lexis*: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Fair, r. (2021). El vínculo sujeto-estructura y sus usos en la teoría política de Ernesto Laclau: fases históricas, desplazamientos y rupturas. *Las torres de lucca*.
- Gallegos, A. (2020). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Scielo.
- García, M. (26 de octubre de 2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *scielo*.
- Gómez, E. (2022). INFLUENCIA DE LA FELICIDAD EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS ORGANIZACIONES

DE COLOMBIA. SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN.

Guevara, I. (2020). dialnet.unirioja.es. Obtenido de dialnet.unirioja.es.: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2063/Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1

Hernaiz, S. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. <https://scielo.org/es/>, 46.

Jaimes, V. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. Scielo.

Jiménez, I. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. Tech convergence.

López, A. (2021). <https://scielo.org/es/>. Revista Educación, 49. Obtenido de <https://scielo.org/es/>.

Martínez, J. (11 de 8 de 2010). La Historia de la Psicología. Revista Humanista.

Merchán, C. (2022). Dominio escénico de los estudiantes de la Carrera de Comunicación de la UPSE. Reicomunicar.

Montoya, J. (2018). El clima laboral es un factor determinante en el rendimiento y productividad de los empleados. Un ambiente laboral positivo, donde exista una buena comunicación, colaboración y respeto entre los miembros del equipo, favorece el aumento de la motivación y . Scielo.

Mrtinez, G. (2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. scielo.

Noroña, D. (28 de Febrero de 2022). <https://scielo.org/es/>. talento humano riesgos psicosociales, págs. 20-25. Obtenido de <https://scielo.org/es/>: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000100069&script=sci_arttext&tlng=en

Palacios, D. (2023). Para mejorar el clima laboral, es fundamental implementar estrategias eficaces que promuevan un entorno de trabajo positivo. Una de las importantes medidas es fomentar la comunicación abierta y fluida entre los miembros del equipo, lo que permite establec. Journal of Economic and Social Science Research.

Portero, C. (18 de 4 de 2021). Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmecánica (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas).

Ramírez, C. (30 de 5 de 2021). La psicología humanista en modelos convencionales: diálogos y diferencias con la psicología positiva. . Revista de Psicología Universidad de Antioquia,.

Ramos, J. (2022). Percepción del Clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. Scielo.

Rincón, H. (2020). scielo.org.con. Obtenido de scielo.org.con.: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232022000200250&script=sci_arttext

Rodriguez, C. (Mayo de 2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la

motivación en la empresa. Scielo.

Rodríguez, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *cielolaboral*.

Rodríguez, D. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *scielo*.

Salinas, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. *Scielo*.

Sánchez, L. (2022). nivel de estres en el mundo. *revista de salud humana*.
Obtenido de <https://scielo.org/es/>: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-12132022000200249&script=sci_arttext

Santillan, D. (12 de 6 de 2021). Clima laboral y riesgos psicosociales en el trabajo del personal del centro de salud de Puerto Inca-2021. *Puerto Inca*.

Soria, A. (16 de Mazo de 2021). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de docentes universitarios: un estudio exploratorio . *JESSR Journal of Economic and Social Science Research* .

Troncoso, A. (2022). Creatividad, innovación pedagógica y educativa: análisis de la percepción de un grupo de docentes chilenos. *Scielo*.

Vega, D. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Scielo*.

Vilcanqui, M. (2022). Percepción del Clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *SciElo*.

Villacreses, C. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *SCIELO*.

Zambrano, G. (2021). LA IMPORTANCIA DE LA AUDITORIA DE GESTIÓN Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS, REALIDADES Y PERSPECTIVAS . *UNESUM*.

Zuñiga, R. (2022). Estres laboral . *Revista Empresarial Europea*. Obtenido de <https://scielo.org/es/>:
<https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>

AGRADECIMIENTOS.

Yo Angel Alexander Lopez Ramos agradezco con mucho entusiasmo a mis Padres, los cuales estuvieron siempre apoyándome, y dándome fuerzas para poder culminar con mis estudios de igual manera agradezco a mi futura esposa Lesly Sánchez, ya que ella fue el otro pilar de este esfuerzo, por lo cual estoy muy contento de que este a mi lado, agradezco el apoyo de mis tutores.

DEDICATORIA.

Esta investigación la dedico a mis padres a mi futura esposa y a mi esfuerzo, el cual todo esto me ayudo a realizar un esfuerzo enorme, ya que gracias a ellos pude terminar mis estudios de igual manera lo dedico a mis abuelos que desde el cielo me dieron sus bendiciones para poder alcanzar este gran logro.

ANEXOS.

<https://drive.google.com/drive/folders/1jB7xdDORBPhlpHQmsTRNguMrVGrYKLSG?usp=sharing>

