

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

TEMA:

“El compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019”

Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Proyecto de Investigación.

Autor

Haro Ibarra Carlos Mateo

Tutor

Msc. Guerra Guerra Mónica Paulina

Quito - Ecuador

2019

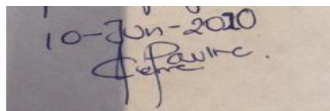
APROBACION DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

Yo GUERRA GUERRA MONICA PAULINA, 1720022647, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación **“El compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019”** desarrollado por HARO IBARRA CARLOS MATEO estudiante de la Carrera de Psicología para optar por el Título de Psicólogo General ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Quito, 21 de marzo del 2020



Psc. Mónica Paulina Guerra Guerra, Msc.

172002264-7

Declaración de autoría

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la carrera de Psicología, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito, 21 de marzo del 2020

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and appears to read 'HARO IBARRA CARLOS MATEO'. Below the signature is a horizontal dashed line.

Haro Ibarra Carlos Mateo

172102862-7

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

Yo, nombres y apellidos, declaro ser autor del proyecto de tesis, titulado **“El compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019”**, como requisito para optar al grado de “Psicólogo General”. Autorizo al sistema de biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del repositorio digital institucional (RDI-UTI).

Los usuarios de 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 convenio. 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 Quito, a los 23 días del mes de marzo del 2020., firmo conforme:

Autor: Haro Ibarra Carlos Mateo

Firma



Número de Cedula: 172102862-7

Dirección: Sangolqui, calle Quito y Atacazo Conj. Porton De la Palma casa N° 6

Correo electrónico: carlosharo_1117@outlook.es

Teléfono: 0989982155 / 2331446

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “**EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, COMO INFLUYE EN LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA F. V. ÁREA ANDINA S. A. EN EL AÑO 2019**”, previo a la obtención del Título de Psicólogo General, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:



**MSC. GILDA MORENO P.
PRESIDENTA**

PRESIDENTE



**MSC. DIANA MONTERO
VOCAL I**

VOCAL



**MSC. MARINA CALVO
VOCAL II**

VOCAL

Quito, 22 de junio del 2020

DEDICATORIA

El aprecio y la gratitud dirigida a mis tres pilares fundamentales en la vida dedicado a las personas que siempre a pesar de los momentos más oscuros de mi vida me han sabido ayudar y apoyar para ser una mejor persona dentro de estos tres pilares en primer lugar a Dios por darme un día más de vida y bendecirme con su sabiduría a mi Madre Zoila por ser el motor que impulsa mi vida ser la persona que siempre cuando ya no tengo fuerzas está ahí para levantarme y sacarme adelante buscando mil y un formas para lograrlo y a mi Padre Carlos por ser el ejemplo que guía mi camino demostrándome que el perseverar ayuda a conseguir tus sueños además de infundirme grandes valores como la honestidad, responsabilidad, etc. La persona que me demuestra cada día que nada en la vida es difícil o imposible si no que lo debes luchar para alcanzarlo que con su carácter fuerte me formo para ser en todo momento una persona de bien. Mis hermanos que cada uno de ellos me han enseñado lo bueno y lo malo de las acciones que tomamos las decisiones y mucho más las consecuencias de las mismas a mis sobrinas que de ellas aprendí el ciclo que la vida nos permite observar las nuevas generaciones para las cuales preparamos este mundo y a mi motivación diaria Maritza siempre enseñándome diferentes perspectivas del mundo y demostrándome que la vida se la puede disfrutar de diferentes maneras para todos ellos mi Familia mi núcleo. “EN SU NOMBRE TODOS MIS LOGROS Y SUEÑOS”.

AGRADECIMIENTO

Como fiel creyente en primera instancia agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de estar vivo y seguir adelante, mis padres como fundamento y motor del avance profesional en el que me encuentro, mis hermanos por el ejemplo que me han brindado y a todos mis compañeros que de cierta manera me ayudaron y enseñaron facetas de las cuales pude aprender mucho en estos años de estudio.

Agradezco a todos y cada uno de mis profesores que han sido la luz para guiarme en esta experiencia académica en especial a mi tutora Paulina Guerra la cual ha sido mi guía de ejemplo a seguir como profesional.

INDICE DE CONTENIDOS

PAGINAS PRELIMINARES

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	III
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL TUTOR.....	IV
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII

CAPITULO I

RIESGOS PSICOSOCIALES	1
Características	2
Clasificación.....	7
Tiempo de trabajo.	8
Autonomía.....	9
Autonomía temporal.....	10
Autonomía decisional.....	10
Carga de trabajo	10
Demandas psicológicas	12
Variedad / contenido	13
Participación / supervisión	14
Interés por el trabajador / compensación	15
Desempeño de rol.....	16
Relaciones y apoyo social	17
COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	19
Importancia del compromiso organizacional	21
Dimensiones.....	26
Compromiso Afectivo.....	26
Compromiso Continuo	27
Compromiso Normativo	28
RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	31

Salud en el trabajo, riesgos psicosociales y compromiso organizacional.....	32
Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales.....	34
Métodos que evalúan el compromiso organizacional.....	35
JUSTIFICACIÓN.....	38
OBJETIVOS.....	38
Objetivo General.....	38
Objetivos Específicos.....	38

CAPITULO II

METODOLOGÍA.....	39
Diseño del trabajo.....	39
Área de estudio.....	39
Enfoque.....	39
Población y muestra.....	39
Instrumentos de investigación.....	40
Procedimientos para obtención y análisis de datos.....	41
Actividades.....	42
Inicio del proyecto de tesis.....	42
Realización del marco teórico.....	42
Aplicación de los instrumentos psicológicos.....	43
Recopilación y tabulación de los datos.....	43
Análisis de los resultados.....	43
Conclusiones y Recomendaciones.....	43
La propuesta.....	43

CAPITULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	44
Diagnóstico de la situación actual.....	44

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES.....	50

DISCUSIÓN	51
CAPITULO V PROPUESTA.....	52
TEMA DE LA PROPUESTA.....	52
JUSTIFICACIÓN	52
OBJETIVOS	53
GENERAL.....	53
ESPECÍFICOS.....	53
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA.....	53
ARGUMENTACIÓN TEÓRICA.....	54
DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA	56
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Modelo de Factores Psicosociales en el Trabajo	7
Tabla N° 2 Grado de movilización del sujeto	12
Tabla N° 3 Síntesis de factores de riesgos	19
Tabla N° 4 Evolución del concepto Compromiso organizativo.....	23
Tabla N° 5 Estudios relacionados al Compromiso Organizacional	30
Tabla N° 6 Baremo del nivel de compromiso organizacional.....	41
Tabla N° 7 Descripción de la muestra estudiada.....	44
Tabla N° 8 Tabla cruzada R. Psicosociales y compromiso organizacional	47
Tabla N° 9 Pruebas de chi-cuadrado correlación (variedad y contenido)	47
Tabla N° 10 Resumen de procesamiento de casos.....	49
Tabla N° 11 Propuesta detalla por semana y talleres	54
Tabla N° 12 Desglose del primer taller.....	58
Tabla N° 13 Desglose del segundo taller	59
Tabla N° 14 Desglose del tercer taller.....	61
Tabla N° 15 Desglose del cuarto taller.....	64

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°1 Descripción de la muestra estudiada “Estado civil”	45
Gráfico N°2 Descripción de la muestra estudiada “Antigüedad”	45
Gráfico N°3 Descripción de la muestra estudiada “Edad”	46
Gráfico N°4 Descripción de la muestra estudiada “Sexo”	46

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGIA
RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: “El compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019”

AUTOR:

Haro Ibarra Carlos Mateo

TUTOR:

Msc. Guerra Guerra Mónica Paulina

RESUMEN:

En el siguiente trabajo académico de investigación se aborda el compromiso organizacional como influyente dentro de los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A., de forma que depende o no el compromiso en los trabajadores para la empresa y si este ejecuta una afectación con los, múltiples factores de riesgo que los trabajadores puedan tener dentro de sus diferentes contextos. Procediendo en un primer plano a la revisión y sustento bibliográfico el cual es fundamental para la guía y desarrollo de este trabajo recolectando los datos de la organización para generar una investigación con diseño correlacional, descriptivo con un enfoque cuantitativo y de tipo transversal. Por lo tanto, se ejercerá la aplicación de una escala en la cual se determinará el nivel de exposición dentro de la población de los trabajadores teniendo en cuenta la información sobre sus datos sociodemográficos y además se correlacionará con los datos obtenidos por la escala que medirá el compromiso organizacional. La muestra de la población constituye a 300 operarios de la empresa los cuales son escogidos aleatoriamente. Encontramos que en los riesgos psicosociales específicamente dentro del factor de variedad de contenido existe una correlación con el compromiso organizacional la cual muestra la veracidad de la hipótesis planteada generando así un plan propuesta para el mejoramiento de este factor específico.

PALABRAS CLAVES: Riesgos Psicosociales, Compromiso Organizacional, Factor de Riesgo y Variedad de contenido.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA
RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: "The organizational commitment, as it influences the psychosocial risk factors of the workers of the company F. V. Área Andina S.A. in the year 2019"

AUTHOR:

Haro Ibarra Carlos Mateo

TUTOR:

Msc. Guerra Guerra Mónica Paulina

ABSTRACT:

The next academic work of investigation organizational commitment is addressed as influential psychosocial risk factors of the workers of the company F. V. Área Andina S. A., I the way that depends or not in the commitment in the workers for the company and if executes and affectation with the, multiple risk factors of the workers could have inside their different context. Proceeding in a foreground review and a bibliographic support which is essential for the guide and developing of this work collecting the data of the organization to generate an investigation with correlational design, descriptive with a quantitative approach and the transversal type. Therefore, if will be exercised the application of a scale in which it will determine the level of exposition inside the sociodemographic population and also will be correlated with the obtained data by the scale that will measure the organizational commitment. The sample of the population constitutes to 300 operators of the company which are chosen randomly. We found that in psychosocial risks specific inside the factor of variety content exists a correlation with organizational commitment in which shows the veracity of the hypothesis raised thus generating a proposed plan for the improvement of this specific factor.

KEY WORDS: Psychosocial Risks, Organizational Commitment, Risk Factor and Variety of content

INTRODUCCION

Dentro del contexto organizacional se ha evolucionado con una gran magnitud debido a todos los factores adyacentes dentro de este entorno magno al cual son expuestas las personas y este campo conlleva no solo el núcleo familiar, académico o social si no un contexto laboral un ámbito en el cual una persona está obligada a congeniar en un entorno con un fin de lucro para la satisfacción de sus necesidades y además las de su familia por tal razón el estudio de este contexto social laboral es de suma importancia para el bienestar de la persona que labora dentro de él. Pero que riesgos pueden generarse dentro de un grupo de personas que están ahí con un mismo fin pues la respuesta es extensa sin embargo, en esta investigación queremos enfocarnos dentro del compromiso organizacional y los factores de riesgo psicosocial pero para entender estos conceptos brevemente consideraremos que el compromiso organizacional basa su definición en la manera de comprometerse de alguna manera ya sea afectiva, emocional, entre otras, con alguna especie de actividad o simplemente un objetivo en particular, pero este compromiso organizacional se debe efectuar por que la persona está de acuerdo con ejecutar las actividades que se le dispongan. Ahora bien, para poder tener una mejor comprensión sobre que son los riesgos psicosociales, se tiene que tomar en cuenta que la palabra PSICO. - quiere decir la psique, lo cual se refiere a que afecta a esta parte antes mencionada. SOCIAL. - se refiere a la parte social de las personas, relacionadas con el área profesional y personal.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales abordan todo contexto que aborda aspectos relativos a factores como que tiempo de trabajo, que clase de actividades realiza, con qué frecuencia lo hace, que calidad o variedad de funciones tiene, sus relación interpersonales con las personas que labora, eficacia, recompensa que tiene en el momento de realizar un buen trabajo, si sus actividades o funciones sobrepasan sus capacidades e incluso su entorno familiar y como la empresa toma en cuenta estos factores, son puntos clave para que el trabajador genere su propia percepción del compromiso que obtiene con la empresa y así mismo su desempeño en la misma.

Después de verificar este tipo de riesgos a los cuales los operarios de las organizaciones están expuestos es necesario encontrar un plan de intervención positiva para prevenir primero la salud de los trabajadores y en su lugar ganar la confianza de

estas personas para el surgimiento de una organización con individuos leales y que dan su, mejor esfuerzo para el desarrollo progresivo de la organización.

EL PROBLEMA

A finales del siglo XX, con la globalización, las innovaciones tecnológicas, la implementación del neoliberalismo, se transforman las formas predestinadas de realizar un trabajo. Estos cambios visibilizaron los factores psicosociales y su relación con el compromiso con el que lo desempeñan ya que hacen parte fundamental en el progreso de las organizaciones, con su bienestar, satisfacción y productividad. Desde entonces, dichos factores se convirtieron en un objeto de estudio para las empresas debido a su vínculo con la eficiencia de los trabajadores. Es en este sentido, que se establece la necesidad de mejorar este campo para una mejor productividad y desarrollo de las empresas dándoles así a los empleados de las seccionales un ambiente laboral satisfactorio comprometiéndolos a un buen desempeño como lo especifica (Bauman, 2007, p. 5) los impactos que afectan a la productividad de una organización, son de nivel más elevado cuando el compromiso organizacional se ve afectado por altos índices de riesgos psicosociales.

Por lo que la problemática de varias empresas a nivel mundial se basa en la poca importancia que le dan al ambiente en que sus operarios laboran cotidianamente (Sáez y Sánchez, 2007, p. 32) resaltan a los factores psicosociales como entes de riesgo en el trabajo como predictores influyentes en la falta de compromiso organizacional.

Contextualización (Macro, meso, micro)

Macro:

A nivel mundial el estudio de estas variables se ha realizado en países desarrollados como potencias mundiales ya sea estos como Rusia, Alemania, China, EEUU, entre otros. Como lo especifica la organización “Great Place to Work” entre otras agrupaciones, las grandes ventajas que brinda la mejora de un ambiente laboral con bajos índices de riesgos psicosociales y un compromiso organizacional alto en los colaboradores, brindara un desarrollo sostenible en el comercio mundial ya sea este para la exportación o importación de productos de calidad. Todo está reflejado en el bienestar de los colaboradores y como se comprometen con el mejoramiento de la organización.

Meso:

Los países como Colombia, Chile, Argentina, Brasil han adoptado investigaciones generacionales al acople de las modificaciones que se realizaron en países desarrollados como potencias mundiales obteniendo resultados extremadamente positivos como es el caso de la investigación en Colombia en la cual se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las variables estudiadas como lo son los factores de riesgos psicosociales y el compromiso organizacional; lo cual podría deberse al efecto de aspectos culturales, y aun se discuten estos hallazgos. Dándoles un punto de partida para el desarrollo de la aplicación de modificaciones a estas variables para el beneficio de los colaboradores y una mejor productividad en las organizaciones.

Micro:

En el país existen pocas empresas multinacionales, las cuales se rigen a un nivel de estándar mundial y se preocupan por el mejoramiento del compromiso organizacional y los riesgos psicosociales como lo expresa una investigación de la Universidad central del Ecuador “Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral” (Lara, Pasquel, 2014, p 85). Por lo que el ausentismo del compromiso organizacional se ve reflejado en altos índices de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores.

CAPITULO I

RIESGOS PSICOSOCIALES

Dentro del contexto laboral en la investigación realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo con el apoyo de la Universidad autónoma de Madrid clarifica que la importancia de enfatizar dentro de los aspectos de riesgos psicosociales genera una diferencia entre el estado que el trabajador obtiene dentro de su entorno laboral.

En la década de los 70 se genera el interés dentro de la salud laboral al estudio de factores psicosociales y como estos se influyen en el desempeño que se refleja en las empresas de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Dentro del contexto teórico existen tres formas recurrentes de describir los factores psicosociales.

- 1) Factores psicosociales
- 2) Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés
- 3) Riesgos psicosociales.

Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad el generar la diferencia entre terminologías genera cierta confusión sin embargo el enfoque se debe realizar en cuanto al avance histórico de la terminología ya utilizada. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un punto de vista teórico conceptual en la trascendencia del tiempo puede generar ayuda referente a la determinación de los factores de riesgo psicosocial.

Características

La importancia en la salud psicosocial genera una causante de daño fisiológicas estas pueden ser afecciones del corazón, dolores abdominales, afecciones o psicológicas tanto a nivel conductual como conductas dispersas, adicciones, agresividad, aumento de errores, enlentecimiento, o pueden ser cognitivo como: conflicto de concentración, desvanecimiento de memoria, pérdida de discriminación de señales, etc. Como emocional (depresión, ansiedad, miedo, ira, etc.). Todos los componentes se refieren a inadecuadas intervenciones dentro de los factores psicosociales directamente o a la relación de éstos con otros factores (por ejemplo, el entorno físico).

Lo estipulado por una línea transcendental en el tiempo que figura los inicios de como surgieron las terminologías psicosociales y como estas se ven reflejadas en un campo laboral nos genera aún más en el cómo estas influyen y expresarlo de una manera escrita los sub factores que contienen por lo que Mintzberg en (1993), define que, Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas Kalimo (1988). El enfoque que se determine sea grande, adecuado y preciso para que todo dependa de eso. En el caso de que las situaciones sean convenientes, quitan dificultad en lo laboral, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, el producto de la empresa y de mejoramiento dentro de la motivación en los que los trabajadores obtienen un alto nivel de experiencia y competencia profesional. Las opciones positivas de la cultura en una empresa, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, comprenden el declive en los trabajadores especialmente en su salud, bienestar personal y organizacional. Para el estudio de los factores psicosociales y el estrés laboral existen distintos enfoques teóricos, siendo un elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. "Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. Esto intensifica la búsqueda de que componentes abarca la variable. Por lo que es consecuente el interpretar que constituye a todo factor relacionado a las condiciones sociales a las cuales está expuesto el trabajador y como estas son influyentes tanto positivas como negativas de tal forma

que generan un cambio en su desempeño habitual de las funciones que cumple diariamente el trabajador en su puesto de trabajo.

Existen dos tipos de factores en este caso como lo aclara Benavides E. (2002) “Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés” (p.55). cuando se refleja el riesgo es debido a la dificultad obtenida entre las actividades del trabajador y sus ideales dentro de un contexto laboral. Comprende la no aceptación de la realidad afectando así significativamente al trabajador a esta relación se la constituye como riesgo psicosocial. Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, entre otras. (Sarsosa P. 2011, p.63).

Por tal razón es importante definir la terminología que utilizaremos en la variable además describirla con cada sub factor que corresponda.

La exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares. Estos hallazgos han estimulado la medición de estos factores de riesgo en distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo de ámbito nacional y europeo, las cuales demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores de riesgo. Esto plantea la necesidad de desarrollar intervenciones preventivas. (Gimeno 2002, p. 24).

Por lo que es importante el estudio de los riesgos psicosociales y la evaluación en las empresas tal vez su presencia puede ser minuciosa pero que va causando afectación en los trabajadores en pequeñas partes y cuando alcanza un nivel elevado tomara por sorpresa a la gerencia de la industria causando así un daño que en ciertos casos son irreparables para los trabajadores. Por otra parte, debemos destacar que los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende que una característica que

diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos

Lo cual atribuye a que los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores; estos factores constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico. A nivel organizacional, se evidencian en variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral. (Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe 2011, p. 98).

Es destacable que los riesgos psicosociales se dan en un entorno social y no específicamente en la parte organizacional. Sin embargo, en el medio laboral se pueden atribuir a gestiones o funciones que desempeñan los trabajadores en un trabajo en equipo y que esto produzca malestar o estrés cuando en el trabajador las personas envueltas dentro de este campo sufren ciertos cambios porque están siendo afectados por un riesgo dentro de ellos y eso afecta un peor desempeño en su trabajo y su relación con sus compañeros. Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, entre otros.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias. Así pues, los factores psicosociales pueden afectar la motivación y la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta. Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo. Por ello, en el análisis de una situación, además de

conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores. (Caldas M. 2016, p. 127).

La similitud y diferencia entre las terminologías de los Factores de Riesgos Psicosociales, generan controversia y existe un creciente interés en los denominados factores de riesgos psicosociales, a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral y que tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo y, aunque sus consecuencias no son tan evidentes como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no por ello son menos importantes pues se relacionan con aumento de ausentismo, estrés, ansiedad y otros problemas tanto para la organización como para los trabajadores. Por ello, se ha optado por el razonamiento de identificar permitiendo reconocer en una situación concreta, aquellos aspectos del trabajo que suponen una amenaza para la mayoría de las personas. Para su diseño se han observado los requisitos exigidos para la elaboración de este tipo de idealización. (Gil- Monte P. 2009, p. 67).

Por factores de riesgo psicosocial se entiende: "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 la tarea". (Gómez P., Hernández J., Méndez M. 2014, p. 23).

Es claro que todos los enfoques nos llevan a un aspecto organizacional y es que hay que tomar en cuenta la razón de cómo surge la temática y el interés por el mismo la evolución que toma esta variable en las investigaciones siempre está en aumento debido a que la mejora de la misma ayuda al mejoramiento de la producción del desempeño laboral, además del beneficio de la empresa y del bienestar de todos los trabajadores.

En España, la ley especifica claramente dentro de los riesgos que pueden ser ocasionados en el aspecto laboral (31/1995), como efecto de la transición del marco legan en Europa y del desarrollo industrial. La Ley de Prevención de Riesgos organizacionales no incluyen a los factores de riesgo psicosocial, en realidad, no genera mayor especificidad, sin embargo, en su 12 parágrafo 2 el compromiso del empresario de "dar seguridad a sus trabajadores en todo contexto que conlleve un riesgo", lo que por supuesto incluye a los riesgos psicosociales dentro del entorno organizacional.

Es en el Real Decreto (39/1997) de los servicios de prevención, en el anexo vi, en el que se obtiene el interés necesario y académica para la prevención de riesgos laborales psicosociales se extiende el componente de interés ergonómico de las empresas en cuanto a riesgos. Como tal, es probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales. Específicamente se genera los sub factores determinantes para obtener el contraste de lo psicosocial como contenido del trabajo, la carga laboral, el control de la tarea, la supervisión y las relaciones laborales.

La adquisición de un trabajo es algo primordial para el ser humano, el proveer de alimentos y de satisfacer las necesidades de su familia obligaba a las personas adquirir trabajos que primero no eran bien remunerados y lleno de condiciones perjudiciales. Sin embargo, en el transcurso del tiempo los nuevos avances científicos y de estudio dieron a conocer un cambio radical cuando el operario trabajaba en mejores condiciones daba una mejor productividad así mismo de que su entusiasmo por ir al trabajo denotaba una tranquilidad y bienestar de hacer bien las cosas.

El trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. A nivel psicosocial es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el individuo. Los sistemas de trabajo que a partir de la revolución industrial asumieron progresivamente la organización científica, hoy en día son influenciados por coyunturas sociales como la globalización del factor económico, la construcción mundial en mercados, la competitividad, como se innova dentro de la tecnología genera más demandas dentro del mercado. Gran parte de los sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico, el “adelgazamiento” y flexibilización de las estructuras organizacionales, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en el mundo contemporáneo.

Clasificación

Es claro que cada agrupación grande viene de un componente unido de pequeñas partes por lo que es importante conocer de ellas para entender la idea magna de los factores de riesgo psicosociales no abordan una directriz concreta al contrario repelen a varios contextos del trabajador que afecta por ende a los operarios de alguna empresa.

Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales (Buunk, de Jonge, Ybema, de Wolf, 1998; Quick, Quick, Nelson, Hurrell, 1997, p. 25) afirman que se definen por la OIT (1986), “los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal” (p. 47). La carga de trabajo, el conflicto de rol, las incertidumbres laborales no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de la característica individual, como la destreza en sus habilidades, el generar confianza por sí mismo, el generar oportunidades distintas. Sin embargo, los efectos son consecuentes de variaciones determinantes individuales, los efectos moderadores de las variables personales son también habituales y factor importante en el resultado final.

Para determinar los sub factores derivaremos en una clasificación total y la describiremos uno por uno adjuntando una breve explicación del enfoque que toman para describir los parámetros establecidos por los riesgos psicosociales.

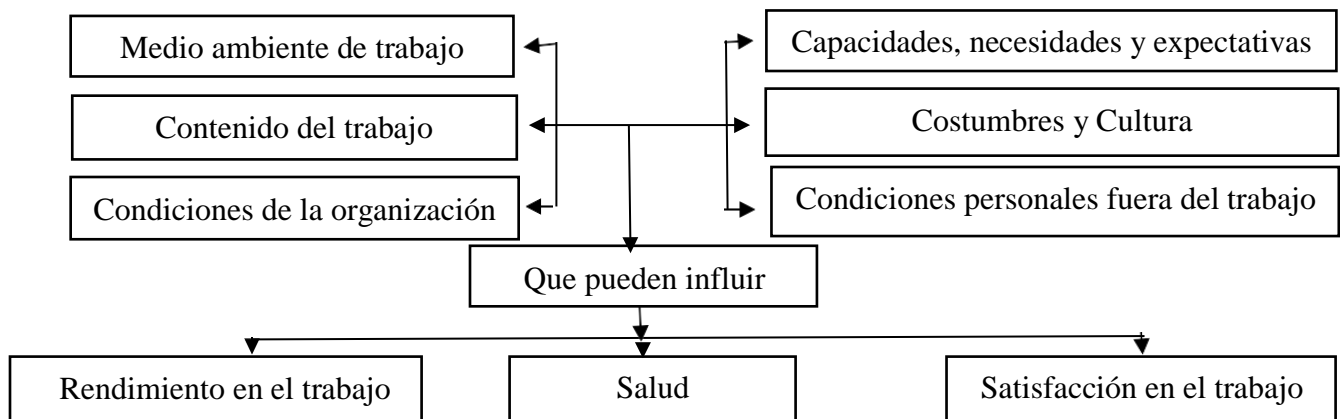


Tabla N° 1 Modelo de Factores Psicosociales en el Trabajo

Fuente: Investigación.

Elaborado por: (Cuenca, 1996, p. 26)

En esta grafica es latente la acción respuesta que se puede proporcionar en el consenso del inicio y hacia donde se puede direccionar por lo que es importante comprender que todo lo relacionado al ambiente laboral se verá reflejado en una acción de rendimiento del trabajo, salud, o satisfacción en el trabajo lo que nos lleva a describir los parámetros establecidos por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo de España. (Anónimo, 2011, p. 36).

Componentes del riesgo psicosocial

La descripción de cada componente describe aspectos importantes de situaciones a las cuales los trabajadores están expuestos en su entorno laboral como así mismo situaciones fuera del trabajo que de alguna manera son influyentes estímulos de afección o riesgo para el trabajador

Tiempo de trabajo.

Enfocado en la organización de su tiempo dentro de la actividad laboral a lo largo del día y de la semana. Determina la evaluación del impacto del tiempo de trabajo como están establecido su periodo de descanso que determina sus funciones, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Por lo que es adecuado estipular que Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Al comenzar el siglo XIX, se estipulaba que muchas horas de trabajo ya era demandante y causaba afección para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer contrato de la OIT, aborda en 1919, genera una reestructuración del abordaje en los tiempos que cumplen sus funciones y descansan los trabajadores. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos generan una productividad adecuada, al tiempo que salvaguarda la integridad de los operarios de una empresa. el estipular el tiempo determinante y estructurado del trabajo genera una relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Es dado que el tiempo de trabajo se considera como un variable moderadoras lo cual describe en el estudio de la consideración del tiempo como una de las variables fundamentales en el estudio del comportamiento humano en el trabajo, variable que permitiría conocer el modo en el que los fenómenos se producen, o por qué las cosas llegan a ser como son y por qué y cómo cambian o se mantienen a lo largo del tiempo es relativamente nuevo, pues se remonta a la década de los años 1970 y a partir de los trabajos de (Ghiselli, 1974; Katz, 1978a, 1978b; Katz & Van Maanen, 1977; Van Maanen & Katz, 1976, 1979, p. 78). Desde entonces, y a lo largo de estas casi cuatro décadas, los investigadores han mostrado un creciente interés por el estudio del tiempo, considerado tanto como variable independiente como variable moderadora en varios aspectos sociales y de un contexto cultural entre si por lo tanto los factores son adecuados al cambio social. (e.g., Boden, 1977; Hassard, 1996; Katzell, 1994; McGrath & Gruenfeld, 1993; Thierry & Meijman, 1994; Wright, 1997, p. 18).

El componente máximo de cómo está establecido en el enfoque de la variable tiempo y además como los autores la centraliza dentro del ámbito de la psicología en agrupaciones similares dentro de los factores de riesgos psicosociales. La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la calidad de vida laboral de los trabajadores (Boada, De Diego & Macip, 2001, p. 54). Desde un punto psicológico el ambiente laboral es considerado como un ente primordial para el desempeño del ser humano y más aún cuando el tiempo que el trabajador labora en la empresa es extenso su condición se va ver afectada dentro del entorno.

Autonomía

La estructura en las diferentes situaciones que el trabajador se encuentra en su entorno laboral indicadores de las habilidades y contingencia individual del trabajador para gestionar y decidir tanto sobre aspectos de la estructura temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Comprende además del componente de individualidad que se mantiene dentro de las funciones estructurales del trabajador.

Se considera factor de riesgo psicosocial el hecho de tener poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos relativos a la realización del trabajo y a partir del mismo se dividen en dos:

Autonomía temporal

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como decisión de cómo hacer su trabajo, el cambio en los procesos si fuera necesario, libre disposición de tiempo ya sea este descanso o alguna otra actividad que tenga prevista.

Autonomía decisional

Referente básicamente al componente máximo de cómo se relaciona el trabajador y las decisiones que puede tomar en situaciones como: las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, entre otras.

Esto exige no establecer una elevada formalización de las tareas del individuo creador de conocimiento; pues el trabajador debe poder elegir los procedimientos y los métodos que mejor congruente a las necesidades relativas a iniciativa que generar un aspecto base del como tomar una decisión si esta es productiva o que afectaría al trabajo por lo tanto también está implícita el deber de sancionar en el caso que sea necesario y con esta interrelación corresponde a gestionar mejor su trabajo. Pérez G., Bustamante I. y Sáenz F. (2010, p. 58).

Encontrar la manera efectiva de evaluar para concluir si el trabajador se ve afectado positiva o negativamente por un riesgo que es latente en su entorno.

Carga de trabajo

Relacionado con la situación como: Tiempo asignado a la tarea, Tiempo de trabajo con rapidez y Aceleración del ritmo de trabajo así mismo como aspectos relacionados al “**Esfuerzo de atención**”. En cuanto a la naturaleza del trabajo requiere mucha

atención debido a su componente principal como la carga de sus obligaciones. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requerida para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral además de comprender los esfuerzos que se generan dentro del entorno laboral y constatarlos. En cuanto al esfuerzo atencional conlleva a mejorar la estructura que existe en la repetición de sus tareas ya sean estas como las actividades que tiene que realizar en un determinado tiempo o múltiples cosas que le mandan hacer de diferentes campos pueden gestionar una sobrecarga latente en el operario. Como Tiempo de atención, Intensidad de la atención, Atención múltiples tareas, Interrupciones, Efecto de las interrupciones y Previsibilidad de las tareas por lo que decimos que carga de trabajo es La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las metodologías aplicadas y el procedimiento como las está gestionando generan también una sobrecarga en el trabajador.

La agrupación de actividades o funciones psico – físicas se les conoce como carga de trabajo

Alrededor de las funciones o actividades que realice el trabajador se genera también el componente de estipular sus condiciones laborales y mentales

Sin embargo, al generar ciertas funciones que estipulan en esfuerzo tanto mental como físico también se genera una resolución de ambiente laboral debido a que el trabajador debe ser consiente de como lo está realizando y como es productivo para la empresa.

En nuestro contexto actual debido al desarrollo de nuevas formas y maneras de realizar nuestro trabajo genera más interés el esfuerzo mental debido a que implica una manera diferente de generar productividad, sin embargo, también expone más al trabajador a esta clase de riesgo psicosocial.

En cuanto al esfuerzo físico es importante determinar que si bien es cierto no están tan expuestos al riesgo si pertenecen al grupo empresarial y deben ser considerados de la misma manera.

La movilidad del operario ya facilidad de ejercer sus funciones. Determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga, entre otros). Ver (Tabla 2).

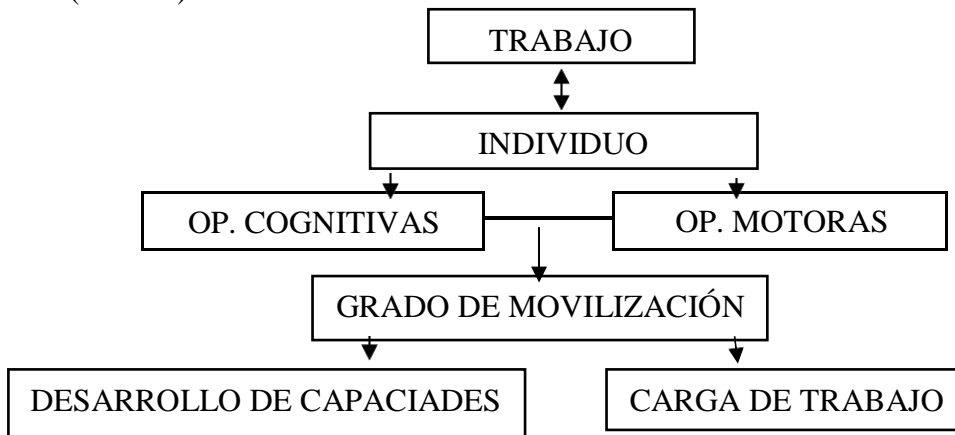


Tabla N° 2 Grado de movilización del sujeto

Fuente: Investigación.

Elaborado por: (Ruso, 2002, p. 29)

Al ejecutar el fin de la tarea es decir concluir con dos objetivos principales el uno alcanzar los propósitos de la empresa y otro generar productividad. Es decir, a partir de la realización de la tarea, el trabajador comprende parte fundamental de la base de producción de la empresa, sin embargo, es importante mencionar que el trabajador debe estar bien cuidado aparte de que está expuesto a riesgos debe ser acogido por unas buenas alternativas de remuneración y evaluación para su protección con esto sobrepasan las capacidades del trabajo.

Por lo que determina una interpretación del ritmo de trabajo y se estas se están viendo afectadas negativamente para los trabajadores de la empresa.

Demandas psicológicas

Da dirección al origen de las diversas exigencias a las cuales se enfrenta en el trabajo Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual con el que el trabajador se afronta en cada actividad dentro de esta demanda psicológica el operario debe estar claro en cuanto sobrecarga tiene ya sean por razones de procesamiento de información, razonamiento en las actividades, búsqueda de problemas y resolución de los mismos generan de cierta manera en los

individuas una forma agravante en cuanto a su nivel equilibrado emocional y la demanda psicológica solo debería estar mantenida con evaluación y mantención de una estipulación concentrada de equilibrio

Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

La situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. Es decir, que debe evitarse unas demandas excesivamente elevadas, pero también tareas en las que no se ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas.

Las situaciones más frecuentes se ven relacionadas a Requerimientos de aprendizajes, Requerimientos de adaptación, Requerimientos de iniciativas, Requerimientos de memorización y Requerimientos de creatividad.

Es claro determinar que también existen otros aspectos y serán considerados bajo su origen se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva una sobrecarga emocional la cual perjudica al individuo en el trabajo. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc. El sacrificio de los trabajadores determina también ocultar dentro de su entorno emocional no exponerse ante sus superiores jerárquicos o subordinados para evitar congruencias en su relación estrictamente profesional

Estas exigencias también pueden ser determinadas por la cultura de la empresa el grado de apertura que exista entre los trabajadores entre sí para complementar el buen desempeño que hace los departamentos interesados en el bienestar de los operarios en general.

Variedad / contenido

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad además

de ser reconocido con varias atribuciones como económicas y estímulos de beneficio también comprende la disponibilidad del trabajador hacia la empresa.

Están presentes las situaciones de Trabajo rutinario, Sentido del trabajo, Contribución del trabajo, Reconocimiento del trabajo por superiores, Reconocimiento del trabajo por compañeros, Reconocimiento del trabajo por clientes y Reconocimiento del trabajo por familia siempre teniendo en cuenta que estas acciones rutinarias están relacionadas a la sociabilidad del trabajador en su entorno laboral. Además de comprender también la calidad y el contenido que realiza con esa interacción que se manifiesta diariamente.

Participación / supervisión

Recoge dos importantes forma de información la cual es el control sobre el trabajo además de contar con como ejerce su trabajo variables que se conllevan y se complementan para poder llegar a un objetivo en común el cual es la producción y como lo hace por lo que se especifica en la investigación del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de Madrid (2011), que la "supervisión" se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de como realizan las actividades esto también repercute en cuanto influencia su supervisor ejecuta en los trabajadores genera de cierta manera el riesgo latente de compensar como se relacionan en un cargo de supervisor y supervisado.

La manera de intervenir del trabajador dentro de la participación y voluntad de hacer las tareas también genera el por qué es tan importante la buena relación interpersonal de las dos partes para generar un buen equipo de trabajo, sin embargo, estas pueden llegar a ser entre una nula posibilidad de participación, pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que se supone el poder decidir sobre diferentes aspectos. Cabe mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme, sino que se ha dado una menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

La Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, así como la Participación en la introducción de métodos de trabajo con llevan a un foco atencional

sobre la Participación en el lanzamiento de nuevos productos y la Participación en la reorganización de áreas de trabajo. Son ciertos aspectos que se ven relacionados en este aspecto como ejemplos directos de una evaluación también están relacionadas las participaciones:

- Participación en la introducción de cambios en la dirección
- Participación en contrataciones de personal
- Participación en la elaboración de normas de trabajo

En cuanto a la supervisión sobre los métodos engloba el aspecto fundamental de la empresa de esta manera se inicia el proceso de producción y que este sea seguro para los trabajadores rigiéndose en un marco de seguridad industrial. Existen otro parámetro como los son:

- Supervisión sobre la planificación
- Supervisión sobre el ritmo
- Supervisión sobre la calidad

Interés por el trabajador / compensación

Este aspecto es muy cuidadoso debido que en este interviene los beneficios del trabajador y la estabilidad que le da la empresa por consiguiente son llamados motivadores del operario debido a que en este campo se ve reflejado si la remuneración que obtiene es el adecuado al trabajo que está desempeñando dentro de todos los beneficios que la empresa le ofrece.

Específicamente muestra como la empresa se interesa por el trabajador y si está bien dentro de todos los contextos que le rodean dentro de la empresa y como su familia lo ve. Además, se enfoca en el desarrollo del operario su desenvolvimiento y comprende las promociones que puede llegar a obtener recordando que la antigüedad y el conocimiento que adquiera el individuo ayudara al mejoramiento de la empresa y además promueve el desarrollo de nuevas generaciones para la continuidad del trabajo por lo tanto se obtiene.

Algunos aspectos se identifican como:

- Información sobre la formación
- Información sobre las posibilidades de promoción
- Información sobre requisitos para la promoción
- Información sobre la situación de la empresa
- Facilidades para el desarrollo profesional
- Valoración de la formación
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas
- Satisfacción con el salario

Desempeño de rol

Puede verse relacionado con la confusión de actividades o potestad que tiene el trabajador en su campo de trabajo, en ocasiones la incomprensión o conflictos con otros trabajadores se evidencia la falta de aclaración en sus diligencias.

Se especializa determinar cómo realiza el trabajo o las actividades dentro del proceso de gestión de sus funciones. Comprende dos aspectos fundamentales:

La ambigüedad de rol: como debe hacerlo y de qué manera hacerlo contextualizando la información del indio y como debe gestionar estas capacitaciones del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto.

El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

Situaciones relacionadas al componente

- Especificaciones de los cometidos
- Especificaciones de los procedimientos
- Especificaciones de la cantidad de trabajo
- Especificaciones de la calidad del trabajo
- Especificaciones de los tiempos de trabajo
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto

Dentro de las funciones encontraremos estas características:

- Tareas irrealizables
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos
- Conflictos morales
- Instrucciones contradictorias
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto

Relaciones y apoyo social

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. El factor moderado de estrés determina como el apoyo en las relaciones ya sean estas interpersonales, sociales, o de trabajo sean apoyadas para un mejoramiento en su desempeño como operación de una empresa proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros, entre otros). Para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación como:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes
- Calidad de las relaciones
- Exposición a conflictos interpersonales
- Exposición a violencia física
- Exposición a violencia psicológica
- Exposición a acoso sexual
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto
- Exposición a discriminación

Es claro que todos estos aspectos están relacionados a factores que determinaron un cambio ejemplar en la modificación de los mismos en empresas multinacionales y las

cuales han sido evaluadas por varios entes primordiales y pilares del desarrollo empresarial por lo que es muy importante recalcarlos cada factor se enfoca de cierta manera a un componente minucioso dentro de la organización algunos aspectos relacionados directamente con el trabajador y otros relacionados al contexto que conlleva la sociabilidad en el trabajo en un convivencia diaria con otras personas y como está interactúa en este campo.

Según el Art. 4, numeral 2 de la ley de prevención de riesgos laborales se entiende como riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, y “se consideraran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Lo que este articulo nos trata de explicar es que el empresario siempre debe prevenir a sus trabajadores sobre los posibles riesgos laborales, y debe darse cuenta de que esta información esté siendo receptada de manera adecuada; de esta forma, los podrá evitar, o por lo menos, aminorar en su recurrencia. No podemos aceptar la vieja idea que atribuía los riesgos que sufrían los trabajadores, a la probabilidad de los sucesos o situaciones que pudieran presentarse o a su propio descuido generan la posibilidad de adecuar ciertas formas de prevenir el riesgo psicosocial de unas prácticas preventivas que son conocidas y aplicables. (García N., 1997, p. 63).

Aquellos componentes latentes en las condiciones de trabajo que pueden ser posibles causas de un daño en la salud de los trabajadores.

SINTESIS DE LOS TIPOS DE FACTORES DE RIESGO			
CONDICIONES DE SEGURIDAD	MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	CARGA DEL TRABAJO (la fatiga)	ENTORNO PSICOSOCIAL / ORGANIZACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Lugar y superficie del trabajo • Herramientas • Maquinas • La electricidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a agentes físicos (energía, mecánica, ruido y vibraciones; energía 	<ul style="list-style-type: none"> • Carga física • Carga mental 	<ul style="list-style-type: none"> • Altas exigencias psicológicas • Bajo control sobre el contenido del trabajo • Bajo apoyo social • Escases

<ul style="list-style-type: none"> • Los incendios y explosiones • Almacenamiento, manipulación y transporte • Señalización • Mantenimiento 	<p>electromagnética: radiaciones ionizantes y no ionizantes, la iluminación; energía calorífica: frío, calor)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición a agentes químicos • Exposición a agentes biológicos 		<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa • Notable esfuerzo emocional
SEGURIDAD	HIGIENE INDUSTRIAL	ERGONOMÍA	PSICOSOCIOLOGICA

Tabla N° 3 Síntesis de factores de riesgos

Fuente: Investigación.

Elaborado por: (González, 2003, p. 46)

Determinando que el factor de riesgos psicosociales abarca más de un componente y además comprende en consecuencia una relación muy apegada a la realidad de los trabajadores en nuestro país Ecuador.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La segunda variable que genera el interés de esta investigación es como el trabajador interpreta a percepción propia su trabajo y si está comprometido con el mismo, para el desglose de esta variable abarcaremos varios estándares determinantes desde el origen de la terminología, los puntos de vista descritos por los autores, investigaciones relevantes y antecedentes relacionados con las nuevas tendencias en como las industrias toman este tema.

Por lo tanto, se explicará todo el contexto general de cómo se hizo la profundidad del estudio en base a la teoría ya estipulada.

Por consiguiente, es pertinente describir que avances fue teniendo la terminología y en qué línea de tiempo se fue generando por lo que posteriormente, la mayoría de los autores (p. ej. Avolio y Bass, 1991; Bass, 1998; Sosik y otros, (2002), partiendo de los tres factores de Bass (1985, p.88), incluían un cuarto factor adicional al que denominaron motivación generalizada y por otro lado el carisma era expuesto como subyacente de la inspiración para generar una forma de trabajar. (Bass, 1998, p. 65; Bass y Steidlmeier, 1999, p. 14).

“Generar entusiasmo, ánimo y optimismo, comunicando su visión de futuro alcanzable con fluidez y confianza, usando símbolos que orienten el esfuerzo de sus subordinados y consiguiendo de ellos los comportamientos deseados”. (Yukl, 2002, p. 13).

El líder transformacional motiva a sus seguidores a trabajar para conseguir objetivos trascendentes, en vez de objetivos egoístas a corto plazo, y para conseguir el auto reciclaje en lugar de seguridad, en este caso la recompensa para los seguidores es interna. Explicando su visión el líder transformacional convence a sus seguidores para trabajar duro y conseguir las metas que tiene en su mente. Genera la motivación para poder cumplir con el trabajo. (Bass, 1999, p.85).

Además, los líderes descritos como transformacionales o visionarios, tienen efectos positivos sobre sus organizaciones y seguidores, tanto en los resultados obtenidos por las organizaciones como en los niveles de satisfacción, compromiso e identificación. Fiol y otros, (1999, p.11). Transforman las necesidades, valores, preferencias y aspiraciones de sus subordinados, consiguiendo que, en lugar de sus propios intereses, se esfuercen en pos de los intereses colectivos de la organización. (Bass (1997); Sparks y Schenk, (2001), Kark et al, (2003), p. 64).

Por su parte, los subordinados de este tipo de líderes se comprometen firmemente con la misión y los objetivos de la organización. (Hater y Bass, (1988); Shamir et al., (1993); Viator, 2001; Walumbwa et al., (2005), p. 51).

Teniendo en cuenta que, en el caso concreto de las empresas familiares, el liderazgo ejercido tiende a ser más transformacional que en las no familiares Vallejo, (2003, p. 11), “Los efectos positivos apuntados por la literatura, entre los que se encuentra el ya

mencionado grado o nivel de compromiso con la organización cuyo estudio nos ocupa, han de tener también un mayor peso en este tipo de empresas”. En este sentido, autores como Poza, (1995); Aronoff y Ward, (1994); Chami, (1999) y Lee, (2006) destacan la importancia y el peso específico en la cultura de la empresa familiar del valor “compromiso”.

Es así como se fluctúa la línea de tiempo y generan una amplia determinación de los componentes entre terminologías y su descripción a primera vista el compromiso nace del liderazgo y de su clasificación y se torna esta transformación debido a la utilización e implementación de componentes como las emociones que se transmiten desde el trabajador hacia su habilidad de trabajo y generalmente este puede ser tanto positivo como negativo. Teniendo en cuenta que las industrias en la actualidad lo que buscan es que este compromiso organizacional se implementado en la cultura de la empresa y que esta ayude a nuevos ingresantes a tener una estabilidad en el trabajo más allá de su salario y mucho más de los beneficios que pueda adquirir este compromiso conlleva a sentir algo positivo por las labores que realiza la institución o empresa.

La cuestión ahora sería tratar de explicar cómo se produce el proceso mediante el cual los subordinados de los líderes transformacionales desarrollan un elevado grado de compromiso con la misión y los objetivos de la organización, en definitiva, con la organización. Para tratar de dar respuesta a este interrogante recurriremos a los argumentos teóricos del aprendizaje organizacional. (Vallejo M., 2007, p. 14).

Importancia del compromiso organizacional

El enfoque del liderazgo transformacional supuso un avance claro respecto a los planteamientos teóricos en torno al liderazgo, existentes hasta su aparición. En general todos los enfoques que renacieron anterior mente a la teoría del liderazgo transformacional especifica que todas las formas de liderazgo son generadas por componentes de las organizaciones las cuales determinan este comportamiento, y que Burns (1978) denominó como liderazgo transaccional.

Este componente genera un cambio de pensamiento en cuanto a la terminología existente y culmina con la subdivisión de varios aspectos. El desarrollo de los factores

del liderazgo transformacional ha evolucionado a partir de las investigaciones efectuadas por Bass (1985) quien, en principio, identificó tres factores aplicables a dicho estilo de liderazgo:

A) Carisma: valor respeto y orgullo son infundados por el líder el cual estipula dentro de la organización.

B) Atención individual: el crecimiento personal es responsabilidad del líder para con sus seguidores.

C) Estímulo intelectuales: el líder enseña a sus subordinados a encontrar caminos racionales para examinar una situación. Anima a sus seguidores a ser creativos.

Al adentrarnos en el compromiso organizacional es interesante saber que es el constructo que debe ser refrendado a uno de los elementos fundamentales en los que se allá la base de la estrategia organizacional. Comprende el avance que se puede generar en la misma y a la vez verificar con qué tipo de mano de apoyo se mantiene explicándolo de mejor manera si sus trabajadores ayudaran a que el desarrollo de la empresa se pueda generar positivamente.

En las últimas décadas el compromiso organizativo está siendo redefinido y evaluado de diferentes maneras, sin embargo, existe la idealización que el compromiso organizacional es reflejado solo de manera positiva tanto para los trabajadores como para la industria. Mowday, (19998). Por lo que es imprescindible generar una definición que especifique el área de trabajo en el cual se enfoca para generar un ambiente de compromiso, satisfacción motivacional tanto para los operarios como para las empresas.

AMPLITUD CONCEPTO	AUTOR	APLICACIÓN EMPÍRICA
Unidimensional: Compromiso Afectivo	Porter et al. (1979)	Lyman, Steers, Mowday, (1974); Mowday et al. (1979); Morrirs, Sherman (1981), Angle, Perry (1983); Stumpf, Hartman (1984); Lincoln, Kallenberg (1985), Curry, Wakefield,

		Price, Mueller (1986); Jonhston et al. (1987); Pierce, Dunham (1987); Michaels et al. (1988);
Doble dimensión:	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo y Continuo • Compromiso en valores y compromiso de permanencia 	Meyer y Allen (1984) Mathieu y Zajac (1990) Angle y Perry (1981) Mayer y Schoorman (1992, 1998)
Triple Dimensión:	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo, Continuo y Normativo 	Allen y Meyer (1990)
	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de conformidad, • Identificación e • Internalización 	Modelo de O'Really y Chatman (1986) Harris, hirschfeld, Field y Mossholder (1993)
	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo, Moral y Continuo 	Jaros et al. (1993)
	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Moral, Cualitativo y Alienante 	Penley y Gould (1988)

Tabla N° 4 Evolución del concepto Compromiso organizativo

Fuente: Investigación.

Elaborado por: (Ayala C. 2007)

Es claro que en la evolución del concepto del Compromiso organizativo (ver tabla 5) el desarrollo y el enfoque que le han dado los distintos autores como unidimensionalidad propuesta por Porter (1979). Dio apertura a la creación de varios instrumentos que

pueden dar veracidad del componente afectivo en el compromiso de varias industrias. “el gran interés de la psicología organizacional se ve reflejado en el compromiso organizacional” (p. 45). Los investigadores han dirigido sus esfuerzos a determinar su conceptualización y medición, sin embargo, hay indicios que evidencian que existen diferencias. La investigación propone el seguimiento que generan Peiró y Prieto (1996), “Donde se resalta la vertiente actitudinal del compromiso” (p. 23). Se realizó una revisión de las dimensiones reportadas e instrumentos más usados, se seleccionó un banco de reactivos de estos y se agruparon en tres escalas: compromiso afectivo. Existen otras definiciones últimas sobre compromiso organizacional y todas ellas mantienen el sentido del vínculo y la afectividad como característica básica: “...apego afectivo” (Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C., 2000, p. 12); “...estado interno de la persona” (Lagomarsino, R., 2003, p. 43), “...vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa (Arciniega, L. s/f), “...deber moral o psicológico adquirido hacia una persona, una situación o una institución (Arias Galicia, F.2003, p. 89),

En cuanto según Meyer y Allen (1984), al conseguir la definición estipulada por estos autores la interrogante de que relación se estipula entre los trabajadores y la organización, repercute en la decisión de seguir o dejar la organización. Estos autores propusieron tres componentes del compromiso: Afectivo (lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas), de continuidad o conveniencia (conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo) y normativo (la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones). (p. 24)

Sin embargo, existen otros autores que plantean propuestas que difieren en los términos, pero que coinciden en su contenido. Así se encuentra la propuesta de (Lagomarsino, R. 2003, p. 34): compromiso económico, de crecimiento y moral; lo presentado por (Bayona, C. y otras 2000, p. 21): compromiso actitudinal, el cálculo y el normativo, orientado en el mismo sentido de la propuesta de Mathieu y Zajac (1990): compromiso actitudinal y calculador; o el compromiso de identificación, de membresía y de lealtad de (Claire Rocha, M. y Böhr, M. 2003, p. 50), o compromisos múltiples

de (Reichers 1985, en Varona, F. 1993, p. 90). Excepto esta última propuesta, todas son similares a lo planteado por Meyer y Allen.

Por su lado, las investigaciones han demostrado que existe relación entre las dimensiones propuestas por (Meyer y Allen 1991, p. 67), probablemente la dimensión que mayor controversia ha suscitado es el compromiso afectivo y continuo (Antón, C. y Gonzáles, L., 2005) (p. 1), cuya relación es moderada. Un estudio sobre el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos, en una muestra de 138 docentes de la Universidad de Navarra, España, concluye que no existe correlación entre compromiso actitudinal y compromiso de continuidad (nótese que el compromiso actitudinal como el de continuidad se conceptualizan en los términos de Meyer y Allen); que las variables relacionadas con el trabajo y el grupo son las que presentan valores más altos con el compromiso actitudinal, así como la edad y no otra variable resulta significativa en este estudio (Bayona C., 2000, p.52).

Otro trabajo desarrollado sobre compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia, en una muestra de 177 empleados de una institución privada de beneficencia de México, arrojó que el factor más importante para lograr el compromiso e incrementar la intención de permanencia es el apoyo organizacional, siendo éste preponderante sobre el compromiso afectivo, y este último a la presión y peso son latentes ejercidos por estos componentes por otro lado también se generan dificultades en cuanto a la proclamación del compromiso normativo (Arias Galicia, F., 2001) (p. 2). (Claire Rocha, M. y Börht Pelaez, M. 2003, p. 78), también investigaron sobre las tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad, en una muestra de 26 sujetos (16.25%) de un total de 160 trabajadores de una empresa privada genera su resultados después de una investigación el cual estaba dentro de la antigüedad y lealtad de 3 a 6 años de antigüedad conforme avanzaba sus años de trabajo disminuí su lealtad por lo que es necesario generar compromiso en ellos trabajadores para el mejoramiento de su producción. En el Perú destaca la investigación desarrollada por (Arias, F.; Valega, D.; Loli, A. y Quintana, M. 2003, p. 60) sobre compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos, en una muestra de 190 sujetos de diversas organizaciones privadas y públicas y de diferentes tamaños. Los autores encontraron una correlación alta entre compromiso afectivo y

satisfacción general con el trabajo, también entre compromiso afectivo y compromiso con el trabajo, igual que compromiso afectivo y claridad del rol, no existe la misma igualdad con el puesto que tenga en el trabajo. Por otro lado, las correlaciones entre el compromiso de conveniencia y las demás variables resultaron inferiores, siendo la más alta con claridad del rol, seguida por satisfacción con el trabajo. Sin embargo, la relación no existe entre el compromiso de la vivienda y los demás factores ya descritos.

Es prescindible este desglose de información porque trasciende del desarrollo del compromiso organizacional y los factores que se toman en cuenta para la distribución de su evaluación, pero además de esto el punto de enfoque de la investigación tiene que basarse en puntos referenciales de estudio como investigaciones que cambiaron de cierta forma el punto de enfoque como lo describen estos antecedentes.

Dimensiones

Allen y Meyer generan el enfoque más adecuado para el estudio del compromiso organizacional otros autores antojado la referencia de la trilogía del compromiso, pero no aborda los principios fundamentales

Por ello, basaremos este estudio en esta tridimensionalidad. Como venimos diciendo, para Allen y Meyer hay tres dimensiones del compromiso, una dimensión afectiva o actitudinal, otra dimensión de continuidad y por último la dimensión normativa, hace referencia a tres estadios referentes en la psicología para los trabajadores y la organización por eso son fundamentales en el estudio del compromiso.

Compromiso Afectivo

Mantener el compromiso afectivo (CA) de los empleados con la organización es una de las prioridades de las organizaciones con-temporáneas (Zargar, Vandenberghe, Marchand y Ayed, 2014, p. 97). “Los empleados afectivamente comprometidos muestran una menor intención de abandono y están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para mejorar la productividad y garantizar la supervivencia de la empresa”, especialmente en afectaciones económicas. (Scrima, Lorito, Parry y Falgares, 2014, p. 15).

El CA se refiere al vínculo emocional, la identificación e involucración del empleado con la organización, resultado de los valores e intereses compartidos (Meyer y Allen, 1991, p. 56).

El CA representa la dimensión más fiable y fuertemente validada del compromiso. El CA es el que ha mostrado de forma consistente relaciones más fuertes con resultados relevantes (menor absentismo y rotación, y mayor desempeño) (Meyer et al., 2002, p. 36). Al generar diversas formas de enfocar e en cuanto al compromiso se refieren al termino CA concreta la dificultad de encontrar en punto clave de investigación. El CA está influido por las características personales y las experiencias de trabajo (en este estudio, las autoevaluaciones básicas [AEB] de los empleados y la importancia de la tarea).

Comprende el mayor vínculo entre los trabajadores y la empresa y se valida con una alta frecuencia de validación con los instrumentos que miden el compromiso organizacional.

Compromiso Continúo

Quienes prefieren la igualdad, mantienen el deber de esforzarse por alcanzarla en los diferentes aspectos de la vida cotidiana, de manera que todos y todas, dentro del marco de las libertades constitucionales y los deberes y responsabilidades ciudadanas, podamos alcanzar una vida plena, en el disfrute de la constante búsqueda de la felicidad. Es por eso que siempre se hace énfasis en que uno de los principales elementos para construir o conseguir que los seres humanos nos consideremos verdaderamente iguales es el respeto. Tanto el propio, como el que se brinda al prójimo. En cuanto a las relaciones interpersonales encuentran en punto clave de ejecutar un progreso individual y progresivo.

El compromiso de continuidad se basa en el reconocimiento del coste asociado con abandonar la organización, el compromiso normativo refleja el sentimiento de obligación de continuar con la relación laboral (Meyer y Allen, 1991, p. 46).

Por lo que es prescindible aclarar que la consecuencia y relación entre los diferentes tipos de compromiso conllevan a un mismo fin y se reagrupan de diferentes maneras.

Compromiso Normativo

Según Solinger, Van Olffen y Roe (2008, p. 74), el CA es una actitud hacia la organización, mientras que el compromiso normativo y el de continuidad son actitud hacia comportamientos específicos de permanecer o abandonarla organización. Por lo tanto, el normativo con lleva al sentimiento de culpabilidad por abandonar una normativa ya impuesta especificándolo un poco mejor.

Este compromiso fortalece la permanencia de los empleados a pesar de las circunstancias adversas que afronte la organización; por ejemplo, en casos extremos, cuando es inminente la quiebra, los empleados velan hasta el final por asegurar sus ingresos, aunque el peligro es eminente según Wiener (1982), “creen que hacerlo es lo correcto moralmente”. Esto genera una fuerza estabilizadora que permite mantener una dirección en el comportamiento de los trabajadores cuando las condiciones organizacionales cambian. (p. 7)

Esta conducta se diferencia del compromiso afectivo (unión emocional con la empresa) y del compromiso de continuidad (basado en las ganancias económicas). Los obreros generan un sentido de responsabilidad para con la empresa. En algunas culturas, se fomentan los sentimientos intensos de compromiso normativo. Así sucede en Japón, donde los empleados establecen un compromiso de largo plazo con su empresa y permanecen en los tiempos buenos y en los malos, ya que no dependen de las circunstancias, sino que lo asume una decisión personal.

Es claro que el estudio de este factor es imprescindible para verificar resultados como el componente normativo del compromiso es experimentado como el deber de cumplir las reglas y políticas organizacionales que corresponden al cumplimiento con la empresa y viceversa. La obligación no cabe en este compromiso simplemente es de voluntad propia y devoción hacia la organización en la cual esta empleado. Se toma como un valor importante y es responsabilidad de cada individuo, aparte de la organización, ya que es un valor adquirido y fomentado en el ámbito familiar y que constituye parte de la personalidad del individuo. Es una necesidad personal respetar este compromiso.

Se ha verificado que los componentes para el estudio del compromiso organizacional están fundados de diversas maneras y acotaciones relevantes desde varias perspectivas por lo que su medición se puede generar con varios instrumentos los cuales recogen datos relacionados al compromiso afectivo, Continúo, Normativo, Valores, Permanencia, Conformidad, Calculo y Alienante (Satisfacción en el trabajo y productividad).

AUTORES	ESCALA	VARIABLES	RESULTADOS
Porter et al (1974)	OCQ (15 items)	Satisfacción (global, compañeros, supervisión, trabajo, remuneración y promoción)	Muestra una relación positiva entre el compromiso y todas las sub escalas de la satisfacción, aunque con mayor intensidad con respecto a la satisfacción con el trabajo.
Mowday et al. (1979)	OCQ (15 items)	Job involvement, career satisfaction, job satisfaction	Relación positiva con Job involvement y en menor grado con Career satisfacción.
Morris y Sherman (1981)	OCQ	Antecedentes: <ul style="list-style-type: none"> • Características personales: Edad, Nivel de Estudios, Sentido de capacidad • Características relacionadas con los roles: conflicto de roles, ambigüedad de roles. • Experiencias laborales: 	Explicativas del nivel de compromiso excepto ambigüedad de roles. Positiva con sentido de capacidad, estructura inicial, edad, consideración. Negativa: conflicto de roles, nivel de estudios

		consideración, estructura inicial.	
Hunt, Chonko, Wood (1985)	Escala de Hunt, Chonko, Wood (1985) (4 items)	Antecedentes: <ul style="list-style-type: none"> • Atributos personales: ingresos, edad y nivel de estudios. • Características del trabajo: variedad, autonomía, identidad y feedback. Consecuencias: <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción: sueldo, seguridad en el trabajo, global, carrera. 	Los atributos personales son determinantes del nivel de compromiso: edad e ingresos positivamente y nivel de estudios negativamente. Los resultados muestran una relación positiva entre las características del trabajo y el compromiso. El estudio muestra que el compromiso es un predictor consistente de la satisfacción (relación positiva).
Brooke, Russell, Price (1988)	OQC (9 items)	Ingresos, Rutinización, Centralización, Justicia Distributiva, Conflicto de Roles, Work Involvement, Responsabilidad Familiar.	Positivamente relacionado con Justicia Distributiva, Work involvement, Responsabilidad Familiar e Ingresos.

Tabla N° 5 Estudios relacionados al Compromiso Organizacional

Fuente: Investigación.

Elaborado por: (González L., 2007, p. 43).

Se verifica que estos instrumentos al ser cuestionados en varias situaciones del trabajo a pesar de no corresponder a una misma secuencia de preguntas o ítems

contemplan el trabajo de los autores por ejecutar una evaluación estandarizada que ayude la medición de esta variable

RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

En la década de los noventa el estudio de estas dos variables se encontraba en controversia por su relación y si la afectación es compuesta la una con la otra, además, “se ha generado varias acusaciones de la falencia en cuanto al enfoque de la salud laboral por lo tanto ejerce aquí el punto de partida para procesos investigativos además de generar un campo de estudio que ayude al progreso de las entidades empresariales” (Cardona et al., 1999; Cardona, Mejía, Nieto y Restrepo, 2005). Por lo que se empezó el estudio tomando en cuenta la situación del entorno de los trabajadores ya sea este en el ámbito social, familiar y laboral porque son de ahí donde se encuentra las falencias o virtudes de cada uno. Si bien es cierto las características de vida en cada persona son distintas el ente primordial en este caso la cultura y la educación de una población en general es adaptada generalmente para la mayor parte de los pobladores de un lugar geográfico.

Entre estas repercusiones, se encuentra que la necesidad de generar utilidades corporativas y los mecanismos de intermediación financiera han implicado un alto valor en el consumo de los recursos, y efectos relativos en los cuales se presentaron dentro de las organizaciones. Entre éstas se destaca que el criterio económico no ha permitido invertir lo suficiente en mejorar las plantas físicas, en nueva tecnología, o en capacitación e investigación, pues obtenidas e identificadas como gastos y no como generadores de recursos por intermediarios (Cardona et al., 2005; Eslava et al., 2008). Lo anterior ha implicado un claro debilitamiento de programas de promoción y prevención, e inequidad y trato diferencial en cuanto a cobertura, acceso y calidad de los Programas de Atención Básica, durante la exposición de diferentes organismos (Patiño, 2005; Eslava et al., 2008; González, Moreno y Castro, 2009, p. 43).

En cuanto a las repercusiones sobre los trabajadores, además del empobrecimiento de sus condiciones de trabajo y de las restricciones legales en torno a las jornadas laborales, se habla de la desprofesionalización de las carreras médicas por un sistema

en donde el margen de utilidad y la contención de costos se convierten en criterios para coaccionar los tiempos de atención además de los recursos humanos que son fundamentales para el desempeño de cualquier desarrollo de un proceso por lo tanto comprende las altas esferas como principio fundamental el factor humano. En un sentido, se encuentra la poca oferta de trabajadores en relación con algunas especialidades, lo cual causa presión hacia el incremento de los salarios, competencia insana y pluriempleo. Por el contrario, se puede observar la sobreoferta de ciertas profesiones técnicas, que implica disminución salarial, inestabilidad laboral y desempleo (González et al., 2003 citado por Sevilla, Uribe y Rodríguez, 2010, p.65). Todas las situaciones mencionadas se constituyen en factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores de este sector, además de aquéllos que se generan, dada la naturaleza de su trabajo.

Salud en el trabajo, riesgos psicosociales y compromiso organizacional

Es evidente que tiene una afectación médica para los operarios ya sea esta psicológica o física, sin embargo, el punto de centro es como esto correlaciona a la preocupación de la empresa por un bienestar de su población en conjunto.

Según Villalobos (2004), “Los factores de riesgo psicosocial conforman una afectación clara dentro de un contexto social, psicológico, fisiología o ente determinante del ser humano por lo que el riesgo es latente en todo individuo depende de las organizaciones y el contexto que lo rodea para desarrollar una afectación real” (p. 64). Según la Resolución 2646 del 2008 de Colombia, muestra que el compromiso organizacional comprende reacciones a nivel emocional, psicológico y conductual, siendo el resultado de la interacción de múltiples particularidades afectadas en el momento de que el obrero genera adaptabilidad en sus actividades. En consecuencia, Villalobos (2005) señala que los factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos desde un enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores. Así, propone un modelo dinámico para la creación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica que comprende los factores de riesgo psicosocial en tres componentes básicos: el individuo, el trabajo y el entorno. (p. 55)

No obstante, la afectación que se producen en el campo organizacional son consecuencias de la practica en cuanto al desarrollo de prevención y son estas mismas las que generan preocupación de la salud pública. En Colombia, en el año 2007 se aplicó la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo en 737 centros de trabajo adscritos al Sistema General de Riesgos Profesionales (Ministerio de la Protección Social, 2010). Los resultados de este estudio evidenciaron que, junto con los ergonómico posturales, los riesgos psicosociales asociados a estrés son los más frecuentemente reportados por los trabajadores colombianos, por encima de los biológicos y los físicos.

En cuanto al aspecto de las enfermedades causadas por el componente de estrés laboral o sobrecarga se genera una dificultad máxima con apariciones como el síndrome de burnout, acoso laboral, alteraciones psicológicas de diferente naturaleza, problemas cardiovasculares y osteomusculares que son causa y efecto de un enfoque organizacional descuidado. Estas investigaciones confirman la condición de vulnerabilidad de esta población por diferentes aspectos como las jornadas y los turnos, la sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales implicadas en la atención a personas enfermas, el contacto permanente con el sufrimiento, entre otras (Aranda y Pando, 2007; Ávila, Gómez y Montiel, 2010; Contreras et al., 2009; Escriba-Agüir, Artacoiz, Pérez-Hoyos, 2008, Fernández, Siegrist, Rödel y Hernandez, 2003; Fischer, Kumar y Hatcher, 2007; Juárez, 2007; Leguizamón y Gómez, 2002; Tejada y Gómez, 2009, p. 43).

Países como Holanda y España comprenden que los riesgos están asociados a factores sociales relación interpersonal y que se reflejan en el Engagement (Compromiso organizacional) en el trabajo. Por ejemplo, se ha encontrado que el Engagement (Compromiso organizacional) se correlaciona positivamente con los recursos que facilitan la realización del trabajo, específicamente con aquéllos que tienen la capacidad de disminuir el peso de responsabilidad en un trabajador agotado hasta generar estabilidad y luego reincorporarlo con sus actividades normales serian estrategias de generar el interés por el trabajador y que esto eleve su compromiso organizacional. También se ha asociado positivamente al apoyo social brindado por parte de compañeros y superiores, particularmente a la existencia de actividades como

la retroalimentación positiva del desempeño, asesoría, control sobre sus actividades y variación en cuanto sus actividades generan un punto diferente en el cual el obrero se sentirá adecuadamente comprometido con su labor. (Shimazu y Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009, p. 32).

El Compromiso Organizacional en el trabajo también se ha relacionado positivamente con actitudes positivas hacia el trabajo, salud individual, comportamientos proactivos y buen desempeño.

Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales

En este apartado y de acuerdo a los criterios que hemos fijado en la introducción es adecuado que, actualmente, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales que merecían una especial atención por su aplicabilidad, uso, sencillez y eficacia, que son los siguientes:

- Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I.
- INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre.
- Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universitat de Barcelona (MC-UB).
- CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; Universitat Autònoma de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya.
- Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universitat de València.
- Metodología “Prevenlab-Psicosocial” de la Universitat de València.
- DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid.

Existen otros métodos de uso parcial que también son conocidos y usados pero que no son de acceso abierto y por tanto no son de uso común. Entre estos cabe destacar

algunas propuestas interesantes como los que se agregan a Inermap (Psicomap, Edumap, Sanimap, etc...) y similares en distintos sectores de actividad laboral. Como sea que en estos casos su uso está restringido y limitado no nos dedicaremos a ellos para favorecer aquellos métodos de más fácil acceso y utilización. recalcando que nos basaremos en el instrumento del Instituto nacional de seguridad higiene en el trabajo de España (FPSICO) en su última versión 4.0 debido a la cantidad de la población y su facilidad para la valoración además de contar con amplio esquema teórico y fundamentos de referencia para gestionar de mejor manera el estudio.

Métodos que evalúan el compromiso organizacional

Las implicaciones del compromiso en cuanto a su explicación existen diferentes tipos de los mismos y además se atribuyen escalas que miden cada compromiso organizacional como lo son:

Compromiso actitudinal: Hemos utilizado el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), desarrollado por Mowday, Steers y Porter (1979).

En algunos trabajos se ha empleado la versión reducida de nueve ítems de dicha escala, en la que se omiten los seis ítems negativos. La escala de medida es de 0 a 10. La fiabilidad de la escala medida a través del coeficiente alpha de Cronbach es de 0,87.

Compromiso de continuidad: Se mide a través de la escala desarrollada por Allen y Meyer en 1990. En algunos trabajos se ha utilizado la versión revisada de 8 ítems de Meyer, Allen y Smith de 1993 (Meyer y Allen, 1997). La escala de medida es de 0 a 10. La fiabilidad de esta escala valorada con el coeficiente alpha de Cronbach es de 0,87.

La validez discriminante de estas medidas se puede establecer a través de la inexistencia de correlación entre las variables y la existencia de correlaciones diferentes con otras variables (Colarelli y Bishop, 1990, p. 43),

La medición del compromiso organizacional afectivo de trabajo que existe en el departamento al que pertenecen los individuos a través de la escala de Moss. Se denomina la escala los ítems referentes al apoyo desde la dirección y la cohesión con

compañeros. Cada ítem se valora a través de una escala tipo Likert de 0 a 10. Como la variable compromiso organizacional se refiere al complemento, pero se ha establecido a través de una serie de ítems contestados a nivel individual, es necesario establecer algún indicador de la validez de esta medida, para ver el grado en que los individuos pertenecientes a un departamento asignan el mismo significado psicológico a una característica. Esta valoración se ha realizado comparando, del resultado del análisis de la varianza en el que la variable independiente es el departamento, la suma de cuadrados entre el departamento con la suma de cuadrados 12 total (Ostroff y Schmidt, 1993, p.97). La fiabilidad de esta escala valorada con el coeficiente alpha de Cronbach es de 0,87.

El OSI evalúa las percepciones de los trabajadores respecto a su proceso de socialización y cuenta con cuatro dimensiones para esta variable: a) entrenamiento; b) comprensión del trabajo y de la organización; c) apoyo de los compañeros; y d) perspectivas de futuro. Cada reactivo es un enunciado afirmativo respecto a la forma en que se desarrolla la socialización organizacional en la organización del trabajador evaluado. Para su calificación, se obtienen las medias de los participantes en cada una de las cuatro escalas.

La variable compromiso organizacional fue evaluada con la Escala de Compromiso Organizacional validada al español por De Frutos, Ruiz y San Martín (1998), a partir de Meyer y Allen (1984). Informa sobre la intensidad con que los participantes perciben los tres componentes del compromiso con la organización de acuerdo con el modelo de Meyer y Allen (1984). El instrumento se compone de 18 ítems que se dividen a su vez en tres escalas: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Cada uno de los reactivos es un enunciado que representa el grado de acuerdo a la forma en que el participante se siente ligado a la organización, por ejemplo: “trabajar en esta institución significa mucho para mí”, o “esta institución se merece mi lealtad” (reactivo 15). Mide el compromiso organizacional en los tres componentes propuestos por Meyer y Allen (1984) (normativo, afectivo y de continuidad). (p. 12)

Dentro del contexto organizacional se ha evolucionado con una gran magnitud debido a todos los factores adyacentes dentro de este entorno magno al cual son expuestas las personas y este campo conlleva no solo el núcleo familiar, académico o

social si no un contexto laboral un ámbito en el cual una persona está obligada a congeniar en un entorno con un fin de lucro para la satisfacción de sus necesidades y además las de su familia por tal razón el estudio de este contexto social laboral es de suma importancia para el bienestar de la persona que labora dentro de él. Pero que riesgos pueden generarse dentro de un grupo de personas que están ahí con un mismo fin pues la respuesta es extensa sin embargo, en esta investigación queremos enfocarnos dentro del compromiso organizacional y los factores de riesgo psicosocial pero para entender estos conceptos brevemente consideraremos que el compromiso organizacional basa su definición en la manera de comprometerse de alguna manera ya sea afectiva, emocional, entre otras, con alguna especie de actividad o simplemente un objetivo en particular, pero este compromiso organizacional se debe efectuar por que la persona está de acuerdo con ejecutar las actividades que se le dispongan. Ahora bien, para poder tener una mejor comprensión sobre que son los riesgos psicosociales, se tiene que tomar en cuenta que la palabra PSICO. - quiere decir la psique, lo cual se refiere a que afecta a esta parte antes mencionada. SOCIAL. - se refiere a la parte social de las personas, relacionadas con el área profesional y personal.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales abordan todo contexto que aborda aspectos relativos a factores como que tiempo de trabajo, que clase de actividades realiza, con qué frecuencia lo hace, que calidad o variedad de funciones tiene, sus relación interpersonales con las personas que labora, eficacia, recompensa que tiene en el momento de realizar un buen trabajo, si sus actividades o funciones sobrepasan sus capacidades e incluso su entorno familiar y como la empresa toma en cuenta estos factores, son puntos clave para que el trabajador genere su propia percepción del compromiso que obtiene con la empresa y así mismo su desempeño en la misma.

Después de verificar este tipo de riesgos a los cuales los operarios de las organizaciones están expuestos es necesario encontrar un plan de intervención positiva para prevenir primero la salud de los trabajadores y en su lugar ganar la confianza de estas personas para el surgimiento de una organización con individuos leales y que dan su, mejor esfuerzo para el desarrollo progresivo de la organización.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se enfocará en estudiar el compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A., ya que debido a los recientes cambios como la globalización, las innovaciones tecnológicas, la implementación del neoliberalismo, se transforman las formas predestinadas de realizar un trabajo, el comportamiento dentro de las organizaciones se ha modificado exponencialmente dándoles altos índices de riesgos psicosociales y menor compromiso organizacional. Así, el presente trabajo permitiría mostrar la influencia que estas variables tienen para una mejor productividad de la empresa, y profundizar los conocimientos teóricos sobre los procesos de adaptación laboral, además de ofrecer una mirada integral sobre el daño al que está expuesto un colaborador.

OBJETIVOS

Objetivo General

Examinar la influencia del compromiso organizacional, en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019

Objetivos Específicos

- Indagar el nivel de compromiso organizacional que tienen trabajadores de la empresa F.V. Área andina S.A.
- Valorar los niveles de riesgos psicosociales, que presentan los trabajadores de la empresa F.V. Área andina S.A.
- Realizar un programa que modifique positivamente los resultados obtenidos en la investigación.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

El trabajo está realizado con una investigación correlacional, por el motivo de que se efectúa un cálculo de correlación entre los puntajes obtenidos en cada variable distinguiendo así su grado de intensidad o frecuencia. El esquema es cuantitativo, no experimental, puesto que ninguna de las variables fue manipulada de tal forma que esta investigación se enfocó a la medición de los hechos reales latentes.

Área de estudio

El trabajo de investigación es realizado con principios de la psicología Organizacional en la empresa “FV Área Andina s. a.” situada en la ciudad de Sangolqui.

Enfoque

El enfoque brindado por esta investigación es cuantitativo de tipo transversal, con el objetivo de identificar el nivel de compromiso organizacional y si este se ve afectado con los riesgos psicosociales en la población de trabajadores de “FV Área Andina s. a.”.

Con los resultados obtenidos de las variables este trabajo investigativo toma un enfoque cuantitativo ya que estos resultados fueron sometidos a un análisis estadístico.

Población y muestra

En este trabajo de investigación, se trabajó con 300 personas, operarios de la empresa “FV Área Andina s. a.”. Esta muestra cumple con los requisitos establecidos para el procedimiento estadístico.

No se utilizó fórmulas para la población puesto que la empresa dio la facilidad para poder aplicar a todas las personas de la sección grifería.

En la tabla y gráfico 1 se presenta la frecuencia y el porcentaje de la muestra. La técnica utilizada para el muestreo fue no probabilística debido a que todos los empleados de la empresa “FV Área Andina s. a.” participaron en la investigación.

El rango de edad de la población conlleva desde los 18 años hasta más de 58 años basados en el rango de actividad laboral, además, de su clasificación entre antigüedad, sección de trabajo, sexo y estado civil.

Instrumentos de investigación

Para la medición de la primera variable se utilizó la escala UWES en su versión de bienestar del trabajo en español del compromiso organizacional la cual tiene como objetivo exponer diferentes situaciones las cuales están relativamente apegadas a tres aspectos importantes como lo son el VI: Vigor, DE: Dedicación, AB: Absorción. Estos tres aspectos son fundamentales en cuanto al compromiso que el trabajador ha ganado en su tiempo de labor, la escala consta de 17 ítems cada uno subdividido en los factores ya mencionados.

En cuanto a su manera de aplicación puede ser tomada individualmente o grupal, dentro de su contexto genera un puntaje dividido entre los tres aspectos y para completar el nivel de compromiso organizacional se realiza un promedio entre los tres puntajes ya obtenidos y se visualiza su promedio en el baremo para así cualificar su porcentaje el cual está dividido en muy bajo, bajo, bajo moderado, moderado, alto moderado y alto. De esta manera conocemos el grado o nivel de compromiso organizacional.

RANGO	FRECUENCIA	NIVEL
0 a .99	UNA VEZ AL AÑO O MENOS	MUY BAJO
1 a 1.99	AL MENOS UNA VEZ AL AÑO	BAJO
2 a 2.99	AL MENOS UNA VEZ AL MES	B/MODERADO
3 a 3.99	AL MENOS UN PAR DE MESES AL MES	MODERADO
4 a 4.99	AL MENOS UNA VEZ A LA SEMANA	A/MODERADO
5 a 6	UN PAR DE VECES A LA SEMANA O DIARIO	ALTO

Tabla N° 6 Baremo del nivel de compromiso organizacional

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

Para la segunda variable nos basamos en el cuestionario F- Psico en su versión 4.0 está determinado a obtener resultados mucho más detallados, como lo son:

Tiempo de trabajo (TT)

Autonomía (AU)

Carga de trabajo (CT)

Demanda psicológica (DP)

Variedad / contenido (VC)

Participación / supervisión (PS)

Interés por el trabajador / compensación (ITC)

Desempeño de rol (DR)

Relaciones y apoyo social (RAS)

Por ello, el cuestionario es utilizado como una técnica de recolección de datos, pero estos datos y su aplicación pueden ser procesados de diferente manera a través de un software muy sofisticado el cual al ingresar los datos nos arroja un semáforo de probabilidad de riesgo en todos los factores ya mencionados he incluso genera un informe de interpretación con base a los datos sociodemográficos que utilizamos para la investigación, este cuestionario permite identificar en una situación concreta, aquellos aspectos del trabajo que suponen un amenaza para la mayoría de personas.

Procedimientos para obtención y análisis de datos

El procedimiento que se ejecutó para esta investigación fue la siguiente:

La base teórica y literaria en el cual se fundamenta todo el estudio dentro de la revisión bibliográfica, observamos varios componentes de mucha importancia para la investigación, dentro de ellos los instrumentos que nos servirán para medir nuestras

variables. Conjuntamente con la revisión aprobada por el tutor, se procedió a ejecutar los permisos para la posterior aplicación en la empresa “FV Área Andina s. a.”.

Primero verificamos si los instrumentos eran adecuados para su aplicación en la población de la empresa, conjuntamente se gestionaron todos los documentos pertinentes para realizar este estudio.

En segundo lugar, se realizó la aplicación por cada sección de la empresa con alrededor de 10 a 20 personas por grupo para la aplicación de los dos instrumentos como lo es la escala UWES y el F- PSICO al mismo tiempo.

Para concluir los datos obtenidos en los dos instrumentos se procedió a generar tablas en Excel para su posterior análisis en SPSS.

Para finalizar determinamos el proceso de análisis con una tabla cruzada y chip cuadrado para la correlación de los sub factores dentro de las variables.

Actividades

Las actividades concluidas de esta investigación se detallaron en un tiempo determinado por la universidad.

Inicio del proyecto de tesis. -

Esta actividad está relacionada al planteamiento formal de la estructura de la investigación, se inicia en el mes de noviembre del 2019, también están dentro la realización de informes sobre el proyecto de tesis incorporando todos los sustentos escritos para la presentación formal al director de carrera para que el tema sea aprobado, verificando la veracidad y confiabilidad de esta investigación.

Realización del marco teórico. –

Desde principios del mes de diciembre del 2019 se empieza con la recopilación de todo el sustento teórico que requiere esta investigación detallado dentro de sus definiciones, características, bibliografías que ayuden con la recopilación bibliográfica en la indagación de la medida de variables.

Aplicación de los instrumentos psicológicos. –

Dentro del mes de enero 2020 se inicia con la aplicación del F-PSICO y la Escala UWES en un determinado tiempo debido a las peticiones de la empresa la aplicación fue constante, cuatro veces por semana y, además, se determinó concluye con la aplicación con todo el personal establecido sin ninguna variación.

Recopilación y tabulación de los datos. –

Ha mediados del mes de febrero se inicia la tabulación concreta de todos los datos, ingresando primero los datos obtenidos por el F-PSICO, al software y así poder obtener los resultados, conjuntamente con la escala UWES luego se procedió hacer la tabla matriz en Excel con los resultados de las dos variables incluyendo los datos sociodemográficos y para terminar traspasar estos datos al programa SPSS el cual nos brindaría el análisis estadístico.

Análisis de los resultados

Con los resultados ya tabulados en el mes de marzo se inicia con el análisis de resultados generados en el programa SPSS para proceder generar así los gráficos y la interpretación de cada avance en los resultados.

Conclusiones y Recomendaciones. –

Con la obtención de los resultados verificamos en el mes de marzo la planeación de las conclusiones obtenidas por la investigación además de generar recomendaciones que ayuden a próximos trabajos de investigación relacionadas a este tema.

La propuesta. –

En el mes de abril se genera el análisis de proponer en base a las conclusiones y los resultados un procedimiento que de cierta manera se recomiende actividades que ayuden a reducir los riesgos a los cuales pueden estar expuesto los trabajadores de la empresa.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Diagnóstico de la situación actual

ESTADO CIVIL	
Casado / Unión Libre	212
Soltero	63
Divorciado	25
TOTAL	300
ANTIGÜEDAD	
Menos de 1 año	14
1 a 5 años	79
6 a 10 años	93
11 a 15 años	55
16 a 20 años	18
Más de 20 años	41
TOTAL	300
EDAD	
18-25	32
26-33	97
34-41	68
42-49	57
50-57	23
MAS DE 58	23
TOTAL	300
SEXO	
Masculino	286
Femenino	14
TOTAL	300

Tabla N° 7 Descripción de la muestra estudiada

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

Gráfico Descripción de la muestra estudiada

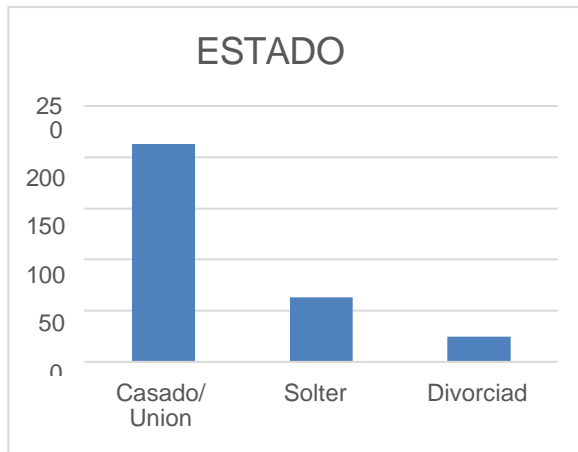


Gráfico N°1 Descripción de la muestra estudiada “Estado civil”

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

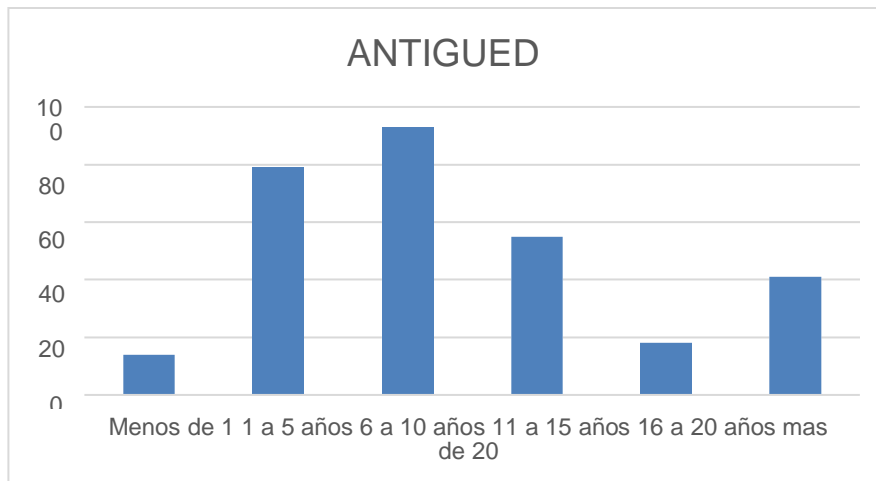


Gráfico N°2 Descripción de la muestra estudiada “Antigüedad”

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

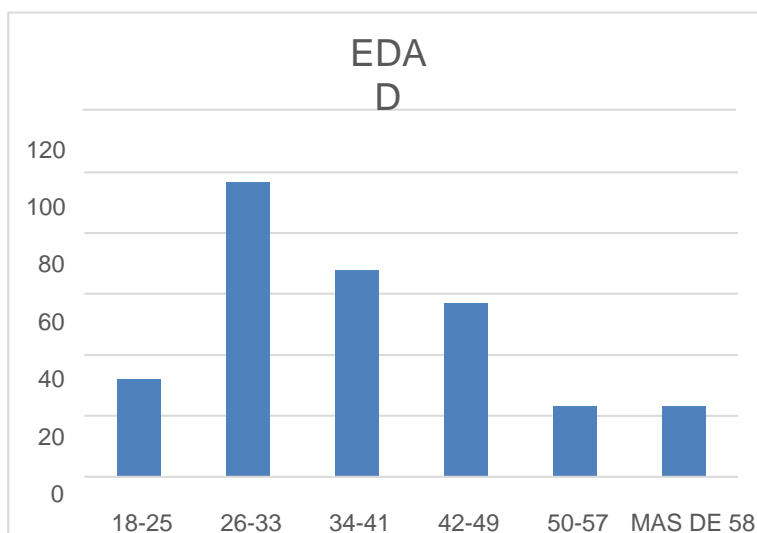


Gráfico N°3 Descripción de la muestra estudiada “Edad”

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

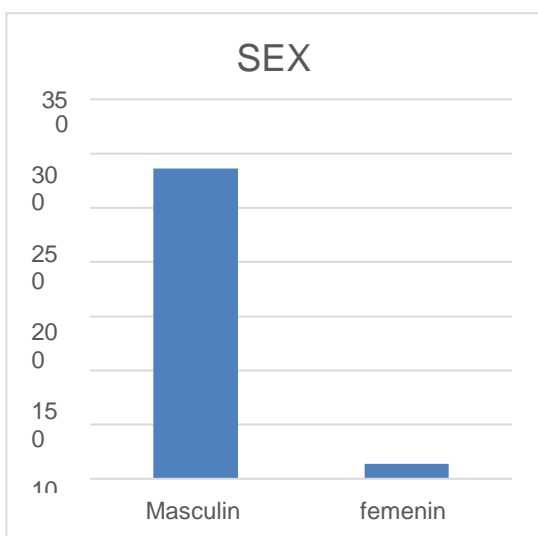


Gráfico N°4 Descripción de la muestra estudiada “Sexo”

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

Análisis e Interpretación

	R.PSICOSOCIAL.VC				Total
	SITUACION ADECUADA	RIESGO MODERADO	RIESGO ELEVADO	RIESGO MUY ELEVADO	
COMPROMISO. B/MODERADO	12	1	6	1	20
ORGANIZACION O MODERADO	14	6	1	2	23
AL A/MODERADO	48	3	8	9	68
ALTO	116	29	20	24	189
Total	190	39	35	36	300

Tabla N° 8 Tabla cruzada R. Psicosociales y compromiso organizacional

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

En la tabla 8 verificamos la distribución de la población especificando su grado entre situación adecuada o un riesgo muy elevado entre las dos variables por lo que es necesario explicar que dentro de la variable compromiso organizacional en un grado moderado tenemos a 20 personas, en un nivel moderado 23 personas, en alto moderado 68 personas y un nivel alto 189. Sin embargo, para la variable de riesgo psicosocial en cuanto a la situación adecuada tenemos 190 personas, 39 en un riesgo moderado, en riesgo elevado a 35 personas y 36 en un riesgo muy elevado u total de 300 personas evaluadas.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,606 ^a	9	,040
Razón de verosimilitud	17,326	9	,044
Asociación lineal por lineal	,054	1	,816
N de casos válidos	300		

a. 6 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,33.

Tabla N° 9 Pruebas de chi-cuadrado correlación (variedad y contenido)

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

Dentro de la correlación del chi-cuadrado de Pearson (Tabla 9). Identifica su significancia sintónica 0,04 dándonos un resultado positivo de correlación entre las variables.

En cuanto al nivel de correlación la significancia es de 0,044

Dentro de esta descripción se especifica que la correlación es válida con un número menor a 0, 05 y dentro de este factor se clarifica que su puntuación dentro de la significancia está dentro del rango por lo que el estudio comprueba la interacción de las dos variables en el ámbito investigativo.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.TT	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%
COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.AU	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%
COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.CT	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%
COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.DP	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%
COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.PS	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%
COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.IT	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%
C COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.DR	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%
COMPROMISO.OR GANIACIONAL * R.PSICOSOCIAL.RA S	300	100,0%	0	0,0%	300	100,0%

Tabla N° 10 Resumen de procesamiento de casos

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

En la tabla 10 verificamos el resumen del procesamiento de casos concluyendo con la descripción de los resultados dentro de los factores de riesgo no se encontró correlación con el compromiso organizacional todos a excepción de la variedad y contenido dentro de su análisis estadístico representaban valores que sobrepasan el 0,05 dentro de ellos se describe uno por uno sus valores y se especifica la relación que cada uno tiene en su significancia.

En tiempo de trabajo su correlación describe 0,964, en autonomía 0,991, en carga de trabajo 0,135 en demanda psicológica 0,221, en participación supervisión 0,756, en interés por el trabajador y compensación 0,568, en desempeño de rol 0,767 y relaciones y apoyo social 0,691 son los datos de correlación de cada factor de riesgo psicosocial con el compromiso organizacional.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Dentro del contexto de investigación que se realizó se concluye que:

El compromiso organizacional si influye dentro de los factores de riesgo psicosocial aún más con la variedad y contenido dentro del estudio su correlación es existente a menos compromiso organizacional por parte de los trabajadores más nivel de riesgo psicosocial.

El compromiso organizacional comprende ciertas estrategia que la empresa recrea para fomentarlo en los trabajadores y los riesgos psicosociales están relativamente influenciados por esta variable aclarando que de cierta manera la variedad de contenido está situado a las actividades que genera el trabajador dentro de sus horas laborales por lo que la influencia de la variable compromiso organizacional es fundamental para un menor riesgo dentro del contexto laboral para las personas operarias de la empresa es así como se disminuyen los factores de riesgo psicosociales.

Completamente es necesario revisar más trabajos de investigación relacionados a este aspecto de la psicología organizacional para obtener resultados que congruentemente se relacionen a los de esta investigación.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos es muy importante determinar que para futuras investigaciones en cuanto a la evaluación de los participantes el personal de la empresa deje a libertad la aplicación de los instrumentos sin su presencia debido a que genera incomodidad en los trabajadores y puede producirse alteración en una las respuestas de los participantes.

Otro punto muy importante es verificar las actividades de los trabajadores por ejemplo cuando verifico los niveles de riesgo elevados se identifica que los trabajadores

están dentro de actividades monótonas las cuales son parte de una línea de producción y esto al ser evaluado registran mínimas diferencias en cuanto a su respuesta. Sin embargo, el evaluador está en la libre capacidad de intervenir mediante su explicación las preguntas de los instrumentos psicológico aplicados dentro de esta investigación.

DISCUSIÓN

Para este trabajo de investigación se toma en cuenta varios estudios como lo son el controversial estudio de estas dos variables en la década de los noventa la investigación de (Cardona et al., 1999; Cardona, Mejía, Nieto y Restrepo, 2005). Los cuales se acoplan al resultado obtenido de este estudio que ciertamente existe influencia dentro de estas dos variables con una significancia sintónica de 0.037 en sus factores y que el compromiso organizacional de cualquier tipo es un ente de modificación dentro de los factores de riesgo psicosocial.

Otro estudio como lo es el enfoque que relacionan a los factores de riesgo psicosocial, que implica disminución salarial, inestabilidad laboral y desempleo de (González et al., 2003 citado por Sevilla, Uribe y Rodríguez, 2010, p.65). genera una significancia sintónica de 0.40 en el factor tiempo de trabajo, autonomía y variedad, por otro lado, en los demás factores su significancia sintónica conlleva desde 0.06 hasta el 0.087.

Esta investigación está acorde al pensamiento de estos autores debido a que en los resultados la significancia sintónica dentro del factor variedad der contenido es de 0.040 y en los otros factores valores que sobrepasan el 0.05 dejando de existir una correlación positiva.

En cuanto a los datos estadísticos de correlación para la veracidad de lo estipulado el puntaje de 0, 040 dentro del factor variedad de contenido genera inconformidad dentro del estudio que realizo (Shimazu y Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009, p. 32). El cual, asocia positivamente al apoyo dentro de la variedad del contenido en el operario y su situación actual 0,129, particularmente a la existencia de actividades como la retroalimentación positiva del desempeño.

CAPITULO V

PROPUESTA

TEMA DE LA PROPUESTA

Taller de mejoramiento dentro de la Variedad / Contenido dentro de las actividades del trabajador y su área familiar.

JUSTIFICACIÓN

La propuesta mantiene fijo su punto de alcance para el mejoramiento dentro del compromiso organizacional y los factores de riesgo psicosocial en este caso el factor de variedad /contenido.

Es importante mencionar que los talleres están enfocados para el reconocimiento de sus habilidades dentro de la organización y fuera de ella en su contexto social y familiar no específicamente el cambio de actividades debido a que su labor en la empresa conlleva movimientos, tiempos, mecanismos y procesos automatizados para salvaguardar la salud del trabajador y además mejorar el tiempo de producción, si bien es cierto los estudios realizados dentro de esta empresa verifican el mejoramiento favorable para los trabajadores de la empresa “FV Área Andina s. a.”.

Aparte de las múltiples actividades, recompensas entre otras cosas que realiza la empresa para mantener a sus trabajadores contentos y felices por el trabajo que desempeñan este taller mejorara significativamente la población con menor índice de compromiso organizacional y elevara a una situación adecuada dentro de los factores de riesgo que debe recalcar no es en gran porcentaje, pero ayudara a mantener una cultura organización más firme dentro de su población.

Por lo tanto, la empresa “FV Área Andina s. a.” obtiene dentro de un proceso de investigación la capacidad de generar el bienestar de sus trabajadores desde la prevención de riesgo y acoplar estos resultados al mejoramiento y equilibrio de todos sus trabajadores con fundamentos propios de la investigación.

OBJETIVOS

GENERAL

- Inserción de pautas y estrategias para el mejoramiento del factor variedad / contenido dentro de la población laboral.

ESPECÍFICOS

- Definir una propuesta de pautas activas que generen el interés de los trabajadores dentro de su contexto laboral.
- Fomentar el valor de las actividades y funciones que generan cada puesto o cargo de los trabajadores dentro de la empresa.
- Instituir un plan de actividades que den apertura para el desarrollo de la propuesta.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

Esta mantiene un firme proceso para el mejoramiento de la forma en que los trabajadores ven su labor tanto en actividades como en funciones de desempeñan que dentro de la empresa “FV Área Andina s. a.” se fomente la importancia de cada puesto de trabajo y aún más incluir en el conocimiento de su entorno laboral las actividades que realiza para que de esta forma en nivel de compromiso va y su situación se mantenga en estado adecuado y no en un riesgo la prevención de la población conlleva a disminuir el riesgo efectuando modificaciones instantáneas por más pequeñas que aparezcan.

La propuesta está centrada en 4 talleres los cuales refuerzan los aspectos ya mencionados en la justificación.

Período/Taller	NOMBRE	INSTALACION	DIA	TIEMPO	VALOR
Semana 1	Significado y utilidad de mis labores en el trabajo	Puesto de trabajo	Lunes	15 minutos	15\$
			Miércoles		
Taller 1	labores en el trabajo	Sala de capacitación	Martes	30 minutos	20\$
			Jueves		
Semana 2	El valor de valorarme y que me valoren	Sala de capacitación Grifería	Lunes	20 minutos	50\$
			Miércoles		
Taller 2			Viernes		
Semana 3	El sentido más allá de las contraprestaciones económicas	Instalaciones de la cada sección	Martes	40 minutos	10\$
Taller 3			Jueves		
Semana 4	Reconocimiento del entorno	Puestos de trabajo	Lunes	60 minutos	100 \$
Taller 4	Familiar	Sala de capacitación	Miércoles	20 minutos	30 \$
Total					225 \$

Tabla N° 11 Propuesta detalla por semana y talleres

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

En la tabla 11 se describe la clasificación general de los talleres que se dictaran especificando nombre, instalación, días, tiempo, y valor que se utilizara para las capacitaciones en la población operaria de la empresa.

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

Cada uno de los talleres están específicamente relacionados al mejoramiento de la perspectiva que se tiene dentro del factor variedad / contenido de tal razón el “significado y utilidad de mis labores en el trabajo” y “El valor de valorarme y que me

valoren” se fundamenta en la investigación de la estructura, la jerarquía del sistema de valores personales y el significado del valor en el trabajo son cifras estudiadas y aplicadas en la teoría de Schwartz (Schwartz & Bilsky, 1987, 1990) sobre la estructura motivacional del sistema de valores.

Que generan fomentar el estudio sobre estos aspectos fundados en un sistema familiar y reflejados en el ámbito laboral, Los resultados muestran que la jerarquía y la estructura de valores son similares en ambas muestras. Sin embargo, el análisis del significado del valor trabajo revela distintos patrones de asociación con otros valores como resultado de la distinta experiencia ocupacional de ambos colectivos.

Repetidamente se han puesto de manifiesto los beneficios del apoyo social frente a los efectos que distintos agentes físicos y psicológicos tienen sobre nuestra salud y calidad de vida (p.e. Cohen y Wills, 1985; Saranson, Sarason y Pierce, 1990; Uchino, Uno y Holt-Lunstad, 1999). De tal razón, en esta investigación se fomenta en el valor de compromiso con los trabajadores y los talleres se encuadran en el procesamiento de información valiosa para con los operarios y que estos se encaminen en la reflexión positiva de la perspectiva que tienen dentro de su trabajo.

El departamento de Psicología Clínica, Experimental y Social de la Universidad de Huelva busca encontrar el significado dentro de la población con años de experiencia y como observan a su puesto de trabajo, con este estudio se encontró que talleres como los de “valora tu trabajo” encontrar el objetivo de refección dentro de los mismos y aún más dentro del contexto catastral en el cual vivimos ahora en estos tiempos ayudado de cierta manera a valorar el trabajo y aún más cuidarlo de una manera extraordinaria.

La institución RUNAHN COMPANY en el (2010) define a remuneración como todo proceso o gestión de los pagos y retribuciones hechas a un trabajador por sus funciones y labores desempeñadas en una empresa. Sin importar el modo en que esa suma de dinero haya sido calculada (por jornadas laborales, por horas o por comisión de ventas), puede ser entregado en efectivo o en especie, e igualmente, puede ser un pago ordinario o extraordinario. Las remuneraciones, también incluyen los pagos por aguinaldos, primas vacacionales, prestaciones sociales, entre otras razones.

En base a esta definición Lic. Yunior Castillo en el (2016) genera talleres en base a las diferentes formas de remuneración y así mismo generan el trabajador una adaptabilidad positiva en cuanto a la empresa proyectando un alto espíritu de

colaboración con esta base teórica generamos el taller haciendo conocer a los trabajadores todas las posibles remuneraciones no económicas que la empresa le ofrece aparte de su sueldo y bonificaciones dando un sentido de emocional paa el beneficio de todos.

Dentro del taller “Reconocimiento del entorno Familiar” basados en la teoría agregada por Dolores Martínez-Pérez y Amparo Osca Segovia en el (2002) de la universidad Universidad de Oviedo España extrae el Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores sus resultados se asemejan a la modificación que existe cuando la familia toma parte del conocimiento de las funciones del trabajador de tal manera se genera el estudio incluyendo a los familiares dentro de las actividades del trabajador una vez por año generar este encuentro para que el contexto familiar pueda obtener el conocimiento de que es lo que hace el trabajador en su ámbito laboral.

Barrera (1981) identifica seis tipos de apoyo: material, ayuda física, relaciones íntimas, guía y consejo, feed-back y participación social. La base que generan estos estudios para la realización de estos talleres no solo nos dan la guía del camino a seguir si no también nos enfocan en los objetivos alcanzar y los resultados que esperamos.

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA:

Semana 1 / Taller 1					
Tema	Significado y utilidad de mis labores en el trabajo				
Objetivo	Analizar el grado de significancia dentro de las actividades y funciones del trabajador				
Responsable	Carlos Mateo Haro				
Duración	15 minutos				
Sección 1	Actividad	Objetivo	Valor	Detalle de los valores	Resultado
Inicio	Visualización de sus actividades	Interpretar las funciones que		Dentro del desglose se	Insertar en la población la

		desempeña en el cargo		utilizara el dinero entre materiales de aprendizaje como (hojas de papel, lápiz, materiales explicativos de grifería)	importancia de su desempeño y que cada cargo de trabajo demanda ciertas habilidades específicas del cargo
Desarrollo	Identificación de habilidades	Dar a conocer a los operarios y a su entorno de compañeros las habilidades que se requieren para el cumplimiento de sus funciones	15 \$		
Cierre	Razonamiento de la importancia de su trabajo	Explicar la importancia los pro y los contra si esa actividad no se realiza			
Duración	30 minutos				
Sección 2	Actividad	Objetivo	Valor	Detalle de los valores	Resultado
Inicio	Comprender la realidad	Especificar la realidad de cada sección contextualizando sus beneficios y recompensas por realizar su trabajo	20 \$	Trípticos informativos de cada cargo e Impresiones	Obtener de los trabajadores la reflexión respecto a su puesto de trabajo
Desarrollo		Analizar con el grupo que cada cargo en la empresa es importante y además comprender que todo es un		Alquiler de materiales tecnológicos para la presentación	mejorando así la perspectiva que tienen del mismo

	La jerarquía y su proceso de responsabilidad	proceso de responsabilidades dentro de su cargo y sus funciones		de la información	
Cierre	Estipular avances	Generar reflexión en los operarios referente a toda la nueva información aprendida		Hojas papel boom y lápices	

Tabla N° 12 Desglose del primer taller

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

Para describir la semana 1 y el taller número uno cabe recalcar como lo explica la tabla 12 se divide en dos secciones la primera que está desarrollada en su puesto de trabajo en la cual se habla sobre las habilidades que se debe tener dentro de su cargo de puesto así mismo concientizar con el trabajador y su entorno laboral qué importancia tiene dentro de la empresa, por otro lado la sección número 2 esta tiene como objetivo la reflexión y comprensión de que así un puesto de trabajo no tenga un rango alto en una escala de jerarquía las actividades del operario son fundamentales para que la empresa siga su curso y así poder seguir generando beneficios para toda su población.

Además, que este taller se divide en varios días la información será detallada con cada puesto de trabajo para así dar ejemplo verídico de la realidad de estos trabajadores.

Semana 2 / Taller 2					
Tema	El valor de valorarme y que me valoren				
Objetivo	Encontrar el punto clave para la reflexión de los operarios				
Responsable	Carlos Mateo Haro / Experto en motivación empresarial				
Duración	20 minutos				
	Actividad	Objetivo	Valor	Detalle de los valores	Resultado
Inicio	Introducción	Generar en el grupo el ambiente			Obtener el más alto

		de reflexión y motivación para una mejor adaptabilidad a lo que se va hablar en el taller		Para esta actividad se va a necesitar recursos para las diferentes actividades dentro de ellos están papelotes, antifaces, marcadores, esferográficos, borrador, pegamento, además de necesitar la contratación de un experto motivador en el área organizacional, logística.	nivel de sensibilidad para que los trabajadores puedan generar así la reflexión en cuanto a su puesto de trabajo y el de su compañero de esta manera valorar las actividades individuales de todo el personal.
Desarrollo	Actividades de fortalecimiento entre compañeros	Encontrar el nivel o grado en el cual los trabajadores pueden resolver las problemáticas planteadas por el responsable de las actividades	50 \$		
Cierre	Cierre simbólico	Concluir con un mural destacando las cosas buenas y positivas de la empresa además de especificar las habilidades de sus compañeros o personas que laboran a su alrededor			

Tabla N° 13 Desglose del segundo taller

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

En la tabla 13 se describe el fundamento de la estructura en cuanto al valor que recibe cada trabajador en la empresa la sensibilización afectiva es un aspecto que no es tomado en cuenta con la importancia requerida por lo cual en este taller queremos llegar a ese punto máximo de valorar el trabajo, valorar su cargo, valorar a su compañero, y valorar su empresa generamos de esta manera un compromiso con el trabajador el

comprometerse a cumplir bien sus actividades y de esta manera ayuda a que la cultura organizacional crezca con la solidaridad y compañerismo que se den cuenta que el trabajo en equipo nos conlleva a grandes logros.

Por lo tanto, es importante determinar que los operarios dentro de la introducción concienticen y generen movimientos emocionales por su trabajo y las actividades de sus compañeros dejando un lado las discrepancias que puedan existir dentro del entorno laboral.

Semana 3 / Taller 3					
Tema	El sentido más allá de las contraprestaciones económicas				
Objetivo	Dar a conocer a los trabajadores todos los beneficios que la empresa le ofrece aparte de su salario				
Responsable	Carlos Mateo Haro				
Duración	40 minutos				
	Actividad	Objetivo	Valor	Detalle de los valores	Resultado
Inicio	Presentación grafica	Dar a conocer a los trabajadores todos los beneficios no económicos que la empresa le brinda ya sean estos seguros, servicios médicos, descuentos, festejos en festividades importantes etc.	10 \$	Trípticos informativos, recursos de aprendizaje y explicativos para un mejor entendimiento	La información que se le brinda al trabajador es necesario como punto de inspiración para seguir haciendo su trabajo de la mejor manera darse cuenta del estado privilegiado
Desarrollo	La empresa en el mercado.	Dar a conocer como se encuentra			

		la empresa en cuanto al mercado, su productividad y que alcance de importancia tiene a nivel nacional y mundial			en el que se encuentra genera motivación positiva para el cumplimiento de sus actividades
Cierre	Estipulación de metas	Cuál es la visión y adonde quiere llegar la empresa con las labores que cumplen sus colaboradores dentro de ella y por qué el nivel de exigencia que establece la empresa es necesario para lograr las metas			

Tabla N° 14 Desglose del tercer taller

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

Dentro de las actividades formales del tercer taller como lo describe la tabla 14 es prudente entender que toda esta información esta recopilada no para generar incertidumbre en el trabajador si no para motivarlo a que la empresa no solo se preocupa dentro de sus propios beneficios sino también por su seguridad por sus familiares y por satisfacer sus necesidades dentro de las posibilidades brindadas este es el compromiso al cual se somete la empresa y que genera un bienestar para el trabajador no simplemente es un ente que utiliza su mano de obra si no también genera el bienestar para todos sus colaboradores.

Semana 4 / Taller 4					
Tema	Reconocimiento del entorno Familiar				
Objetivo	Dar a conocer a sus familiares todo el contexto de actividades y funciones que desempeñan los trabajadores dentro de su jornada laboral				
Responsable	Carlos Mateo Haro				
Duración	180 minutos				
Sección 1	Actividad	Objetivo	Valor	Detalle de los valores	Resultado
Inicio	Bienvenida a los familiares	Poner en conocimiento de los familiares de los trabajadores el itinerario del día	100 \$	Movilización de los familiares, refrigerio, material de protección para el recorrido, foto conmemorativa y recuerdo por parte de la empresa.	
Desarrollo	Recorrido por las instalaciones	Cada familiar del trabajador conocerá las actividades del trabajador verificando sus funciones y habilidades dentro del contexto laboral.			
Cierre	Despedida de los familiares	El valor y la importancia de que la familia conozca el esfuerzo que los trabajadores			

		realizan dentro de sus funciones			
Duración	20 minutos				
Sección 2	Actividad	Objetivo	Valor	Detalle de los valores	Resultado
Inicio	Recopilación de todos los talleres	Generar un dialogo con todos los trabajadores descubriendo sus puntos de vista de todo lo generado ya sea positivo o negativo la perspectiva	30 \$		Obtener la información desde la nueva perspectiva de los trabajadores obteniendo asi resultados positivos de
Desarrollo	Experiencias vividas y evaluación	Dentro del contexto que genera el dialogo abordar todas las experiencias vividas además de generar una evaluación solo del factor estudiado para verificar el cambio positivo de la población		Material para la evaluación de los trabajadores y material didáctico de comunicación	la evaluación por lo que ponen a la población en una situación adecuada y la exilia del riesgo mencionado en los primeros resultados

Cierre	Conclusiones y recomendaciones	Abordar con los trabajadores el contexto de todo un mes lleno de aprendizaje y encontrar el punto medio de conciliación dentro del contexto laboral y además su contexto familiar como ayudo el taller a su perspectiva.		Material para cierre simbólico con los trabajadores	
---------------	--------------------------------	--	--	---	--

Tabla N° 15 Desglose del cuarto taller

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Carlos Mateo Haro Ibarra

El contexto psicosocial dentro de los trabajadores es adecuado para la evaluación de ciertas situaciones a las cuales están expuestos. Sin embargo, dentro de la descripción de la tabla 15 nos encontramos con las conclusiones objetivas que se esperan después de las modificaciones realizadas en los trabajadores.

Una valoración más adecuada de sí mismo por el trabajo que realiza y además la perspectiva que tiene respecto a la empresa, sus compañeros y además como su familia lo mira por el esfuerzo que realiza por tal motivo ayuda a generar un diferente enfoque que ayuda al compromiso organizacional.

Se especifica que el taller es tomado en cuenta para los trabajadores en zona de riesgo y esta información será proporcionada por parte de RRHH el cual ayudará en la logística del desarrollo de esta propuesta.

BIBLIOGRAFÍA

Aldrete Rodríguez, M. G., Navarro Meza, C., González Baltazar, R., Contreras Estrada, M. I., & Pérez Aldrete, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 32-36.

Arenas Ortiz, A; Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 16, núm. 1, 2013, pp. 43-56

Beltrán, P. (2008). Identificación, medición y evaluación del riesgo psicosocial en la empresa Halliburton Latin America S. A sucursal Ecuador (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2008).

Cano Apolo, V. H. (2012). Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito (Bachelor's thesis, Quito, 2012.).

Coremberg, A. A. (2007). La medición de la productividad y los factores productivos (Doctoral dissertation, Facultad de Ciencias Económicas).

Chavarria., D, & Zhangallimbay., C. (2016). Diseño de un plan de carrera que mejore el clima laboral del personal administrativo de la empresa Artefacta (tesis de pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador

Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). *Administración de recursos humanos* (Vol. 2). McGraw-Hill.

Díaz, B. (2016). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.

Fernández Monterroza, Y., & Cabrera Charris, L. (2018). Evaluación de los Riesgos psicosociales presentes en el Colegio Infantil Futuros Sabios y su contribución a los Costos de no Calidad Empresarial (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa).

Gallegos Mosquera, m. a. (2016). nivel de estrés y su incidencia en la productividad del personal de la empresa de catering “galeo” de la ciudad de quito, durante el año 2016 (Bachelor`s Thesis, Universidad Tecnológica Indoamerica).

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237- 241.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.

Instituto de Seguridad Laboral, (2013). Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado: [http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Dimensiones de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.pdf](http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Dimensiones_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo.pdf)

Gómez Gómez, F., López Cano, A., & Munuera Gómez, M. D. P. (2017). Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa.

Gómez Niño, O. (2011). Los costos y procesos de producción, opción estratégica de productividad y competitividad en la industria de confecciones infantiles de Bucaramanga. Revista EAN, (70), 167-180.

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.

Loli Pineda, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública Industrial Data, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp. 30-37

MORAL, O. V. D. A. La Salud Mental de las y los Trabajadores.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19

Peiró, J. M. (1999). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo AMIGO como base de la metodología Prevenlab/Psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 267-314.

Peralta, A. (2008). Identificación, medición y evaluación del riesgo Psicosocial en la empresa Halliburton Latin América S.A. Sucursal Ecuador (tesis de grado). Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.

Pérez Bustamante, G & Sáenz Blanco, F. (2010). Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas. *Revista.dvi. Cuadernos de Economía*, 29(52)

Piedra Vasco, A (2015). “Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa mv diseño y confección”. Universidad Internacional SEK. Vol. 1

Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).

Sifuentes García, G; Ortega Lazalde, J; González Peyro, I. (2012). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango. Ciudad Universitaria de Mexico. CP. 04510

Tayopanta, C., & Fabricio, D. (2012). Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios del Departamento de Servicios Tributarios del Servicio de Rentas Internas.

Torrecilla, O. D. (2005). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Documento de Cátedra. Facultad deficiencias Políticas y sociales. UNC En <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/introduccional-clima-organizacional.htm>.

Vásquez, P. C., Suazo, S. V., & Klijn, T. P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271-279.

Valdez Bonilla, H & Ron Murguía, C (2011). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. [Version 1, November 2003].

Vallejo Martos, M. C. (2007). El compromiso en la empresa familiar bajo una óptica de liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 13, núm. 3, septiembre diciembre, 2007, pp. 217-234

ANEXOS

Escala UWES Compromiso Organizacional

27

Versión en español
Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

© Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. 6 En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. 6 Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. 6 El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. 6 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. 6 Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. 5 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. 6 Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. 6 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. 5 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. 6 Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. 6 Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. 5 Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. 6 Mi trabajo es retador (DE5)
14. 5 Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
15. 6 Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. 6 Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. 6 Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

UWES Manual – Español

Cuestionario F-Psico 4.0 Factores de Riesgo Psicosocial



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES "F PSICO" 4.0

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales de su trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas.

Por favor lea atentamente cada pregunta así como las opciones de respuesta, marcar en cada caso la respuesta que considere más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER TODAS LAS PREGUNTAS

INFORMACION GENERAL

División: gerencia Área/Sección: Mantenimiento Ciudad: San Miguel

Estado Civil: Soltero Casado: Divorciado: Unión Libre:

Antigüedad: Menos de 1 año 1 a 5 años 6 a 10 años 11 a 15 años 16 a 20 años Más de 20 años

Edad: De 18 a 25 De 26 a 33 De 34 a 41 De 42 a 49 De 50 a 57 De 58 en adelante

Sexo: Masculino Femenino

Fecha: 02/09/2019

Agradecemos su tiempo y atención!!

Conteste las siguientes preguntas

1. ¿Trabaja los sábados?
2. ¿Trabaja los domingos y feriados?
3. ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
4. ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevar trabajo a casa?
5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
6. ¿Su horario laboral le permite compaginar su tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de su familia y amigos?
7. ¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (almuerzo, refrigerio)?
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias ¿puede detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesita?
9. ¿Puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
			X
			X
		X	
			X
		X	
		X	
	X		

10. ¿Puede tomar decisiones relativas a?:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Lo que debe hacer (actividades y tareas a realizar)				X
La distribución de tareas a lo largo de su jornada				X
La distribución del entorno directo de su puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)			X	
Cómo tiene que hacer su trabajo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)			X	
La cantidad de trabajo que tiene que realizar				X
La calidad del trabajo que realiza			X	
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en su trabajo				X
La distribución de los turnos rotativos				X
<input checked="" type="checkbox"/> No trabajo turnos rotativos				

11. ¿Qué nivel de participación tiene en los siguientes aspectos de su trabajo?:

	ninguna participación	sólo recibo información	se me consulta	puedo decidir
Introducción de cambios en los equipos y materiales			X	
Introducción de cambios en la manera de trabajar			X	
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios		X		
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	X			
Cambios en la gerencia o entre sus superiores	X			
Contratación o incorporación de nuevos empleados		X		
Elaboración de las normas de trabajo		X		

12. ¿Cómo valora la supervisión que su jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de su Trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
El método para realizar el trabajo			X	
La planificación del trabajo				X
El ritmo de trabajo				X
La calidad del trabajo realizado		X		

13. ¿Cómo valora el grado de información que le proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
Las posibilidades de formación		X	
Las posibilidades de promoción o ascensos		X	
Los requisitos para ocupar cargos vacantes	X		
La situación de la empresa en el mercado	X		

14. Para realizar su trabajo ¿cómo valora la información que recibe sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
Lo que debo hacer (funciones, competencias y atribuciones)			X	
Cómo debe hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)			X	
La cantidad de trabajo que se espera que haga				X
La calidad de trabajo que se espera que haga				X
El tiempo asignado para realizar el trabajo				X
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden atribuirse a su actuación y cuáles no)				X

Señale con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en su trabajo:

- Se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los recursos humanos o materiales
- Para ejecutar algunas tareas tiene que saltarse los métodos establecidos
- Se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque representan un conflicto moral, legal, emocional...
- Recibe instrucciones contradictorias entre si (unos le mandan una cosa y otros otra)
- Se le exigen responsabilidades, o tareas que no estan dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
		X	?
			X
	X		
	X		
		X	

16. Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con:

- Sus jefes?
- Sus compañeros de trabajo?
- Sus subordinados?
- Otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
		X	
	X		
		X	
			X

17. ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?

- Buenas
- Regulares
- Malas
- No tengo compañeros

X

18. Con qué frecuencia se producen en SU trabajo:

- Los conflictos interpersonales
- Las situaciones de violencia física
- Las situaciones de violencia psicológica: (amenazas, insultos, descalificaciones personales, etc....)
- Las situaciones de acoso sexual

raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
			X
			X
			X
			X

19. Su empresa frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

(Seleccione 1 opción)

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- Pide a los jefes de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación
- Desconozco como se gestionan esas situaciones

X

20. En su entorno laboral ¿se siente discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, cargo que ocupa.....)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca

X

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debe mantener una exclusiva atención en Su trabajo? (de forma que le impida hablar, desplazarse o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

X

22. En general, ¿cómo considera la atención que debe mantener para realizar Su trabajo?

- Muy Alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy Baja

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

23. El tiempo de que dispone para realizar Su trabajo es suficiente y adecuado:

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

24. La ejecución de su tarea, ¿le impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

25. ¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

26. En general, la cantidad de trabajo que tiene es:

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

27. ¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

28. El trabajo que realiza, ¿le resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

29. ¿En su trabajo tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

30. ¿En su trabajo, tiene que interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de su trabajo?

Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. ¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular e imprevisible?

Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. En qué medida su trabajo requiere:

- Aprender cosas o métodos nuevos
- Adaptarse a nuevas situaciones
- Tomar iniciativas
- Tener buena memoria
- Ser creativo
- Tratar directamente con personas que no están empleadas en su trabajo (clientes, proveedores, etc.)

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

34. En su trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante...?

- Sus superiores jerárquicos
- Sus subordinados
- Sus compañeros de trabajo
- Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, proveedores, etc.)

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tiene, ¿está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Por el tipo de trabajo que tiene; ¿con qué frecuencia se espera que dé una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos o internos?

Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. El trabajo que realiza ¿le resulta rutinario?:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No

A veces

Bastante

Mucho

38. En general ¿Considera que SU TRABAJO tienen sentido?:

Mucho

Bastante

Poco

Nada

39. ¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la empresa?

No es muy importante

Es importante

Es muy importante

No lo sé

40. En general, ¿está su trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Sus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sus compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes externos o internos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Su familia y amistades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Le facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, ascensos, plan de carrera,...)?

Adecuadamente

Regular

Insuficientemente

No existe posibilidad de desarrollo profesional

42. ¿Cómo definiría la formación que se imparte o se facilita en su empresa?

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

43. En general, la relación entre el esfuerzo que hace y las recompensas que la empresa le proporciona es:

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

44. Considerando los deberes y responsabilidades de su trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibe?

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

Aplicación de los instrumentos

