



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TEMA:

**Análisis de la relación entre los factores de riesgo
psicosociales y el clima organizacional del área de redacción
de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de
Guayaquil.**

AUTOR (ES):

**Cochea Perero, Arianna Cristina
Idrovo Rumba, Adriana Alexandra**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TUTOR:

**Psic. Chiquito Lazo, Efrén Eduardo
Guayaquil, Ecuador**

13 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cochea Perero, Arianna Cristina e Idrovo Rumbea, Adriana Alexandra** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

TUTOR

f. _____
Psic. Chiquito Lazo, Efrén Eduardo, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, Mgs

Guayaquil, 13 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **COCHEA PERERO, ARIANNA CRISTINA**
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

EL AUTOR (A)

f. _____
Cochea Perero, Arianna Cristina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **IDROVO RUMBEA, ADRIANA ALEXANDRA**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

EL AUTORA

f. _____
Idrovo Rumbea, Adriana Alexandra



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Cochea Perero, Arianna Cristina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

LA AUTORA:

f. _____
Cochea Perero, Arianna Cristina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Idrovo Rumbea, Adriana Alexandra

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

LA AUTORA:

f. _____
Idrovo Rumbea, Adriana Alexandra



Guayaquil 22 de febrero del 2019

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil.docx (D48240623)
Presentado	2019-02-22 21:19 (-05:00)
Presentado por	ari_cochea0794@hotmail.com
Recibido	efren.chiquito.ucsg@analysis.orkund.com
	0% de estas 37 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Tema: “Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil”

Estudiantes:

- Arianna Cristina Cochea Perero
- Adriana Alexandra Idrovo Rumbea - Plaza

Docente Tutor: Psic. Org. Efrén Chiquito, Mgs.

FIRMA

AGRADECIMIENTO

El camino universitario es uno de los más bonitos y a su vez difícil. Es por esto que le agradezco a Dios por brindarme sabiduría y confianza durante esta trayectoria, en cada paso dado.

Agradezco a mis padres por ser mis pilares fundamentales, en especial a mi mamá, quien estuvo en cada paso, de inicio a fin de mi preparación como profesional.

A mis hermanos, quienes nunca dudaron de mí, amigos del colegio y a quienes fui conociendo en esta etapa universitaria; a mi compañera de tesis Adriana a quien de ahora en adelante la llamaré colega.

Quiero expresar mi agradecimiento a mi tutor, el Psic. Org. Efrén Chiquito, quien a lo largo del trabajo nos brindó valiosos consejos y nos animó en todo momento con su generosa perseverancia y paciencia.

Y finalmente a Mario Israel, quien estuvo desde mi primer semestre de la universidad brindándome ayuda, cuidado y apoyo en cada una de mis decisiones, gracias mil GRACIAS!!!

Arianna Cochea

Parte de la vida es ser una persona perseverante y disciplinada para lograr todos los objetivos propuestos. Sin embargo, siempre se necesita de personas que te apoyen y te alienten a lograr tus mayores metas, personas que crean en ti y que disfruten de tus triunfos como si fueran los de ellos. No habría podido llegar hasta este punto sin la ayuda de Dios y sin la ayuda de mis seres queridos.

Agradezco a mis padres por ser mi sustento, mi madre siempre dice "La mejor herencia que puede dejar un padre a un hijo es la educación" mis padres se han preocupado siempre por mi formación como persona y como profesional, son ellos los que me han dado las bases para poder desarrollarme como ser humano.

También agradezco a mis hermanos, en especial a mi hermano Luis por su apoyo incondicional a lo largo de la carrera, agradezco a mi enamorado y a mis mejores amigas Alice Quintana Y Gina Parraga por siempre preocuparse por mí y ayudarme en lo que necesito.

Por último, agradezco a mi tutor el Lcdo. Efrén Chiquito y en especial a mi compañera, amiga y colega Arianna Cochea por acompañarme en la ejecución de este trabajo de titulación.

Adriana Idrovo

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis padres, en especial a María Cristina, mi mamá, por confiar siempre en mí y que, aun teniendo altos y bajos, nunca dejó de creer en mí, TE AMO MAMITA!!

Arianna Cochea

Le dedico este trabajo de titulación a Dios, a mis padres y hermanos por siempre acompañarme en este camino profesional e impulsarme a ser siempre una mejor persona. También se lo dedico a mis sobrinas porque ellas son mi inspiración.

Adriana Idrovo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. ELBA BERMÚDEZ, Mgs.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. BELÉN CABEZAS, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

PSIC. ALEX TAPIA U. PhD
OPONENTE

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
1.1	Antecedente del trabajo de titulación	2
1.2	Antecedente de la empresa	2
1.3	Justificación	3
1.4	Variables	3
1.5	Hipótesis.....	4
1.6	Preguntas de investigación.....	4
1.7	Problema	4
1.8	Objetivos	4
1.8.1	Objetivo General.....	4
1.8.2	Objetivos Específicos	4
1.9	Líneas de investigación de la facultad	5
1.9.1	Sublíneas de investigación	5
1.10	Políticas u objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir al que contribuye.....	7
1.10.1	Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.....	7
2.	Marco Teórico.....	9
2.1.	Riesgos Psicosociales	9
2.1.1	Factores de riesgos psicosociales	10
2.1.2	Efectos de los factores de riesgos psicosociales	14
2.1.3	Proceso de evaluación de los factores psicosociales.....	16
2.2	El Clima Laboral	17
2.2.1	Importancia de un clima organizacional.....	19
2.2.2	Dimensiones del Clima Organizacional.....	19
2.2.3	Características del clima organizacional	20
2.2.4	Beneficios de hacer un estudio de Clima Organizacional	21
2.2.5	Factores que afectan el clima organizacional.	22
2.3	Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima organizacional.....	23
3	Metodología.....	27
3.1	Metodología cuantitativa.....	27
3.2	Metodología Estudio de gabinete.....	27
3.3	Técnicas de investigación.....	28
3.4	Encuestas.....	28
3.5	Población y muestra de la investigación	29
3.5.1	Población.....	29

3.5.2	Organigrama del área de Redacción	30
3.5.3	Cálculo de muestra.....	30
3.6	Procedimiento.....	31
4	Análisis	32
4.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES	32
4.2	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	36
5	Conclusiones y recomendaciones	50
6	Propuesta de mejora del clima organizacional por medio del ajuste de los factores de riesgo psicosociales.....	53
6.1	Tema	53
6.2	Antecedente	53
6.3	Justificación.....	53
6.4	Preguntas de investigación.....	54
6.5	Problema	54
6.6	Objetivos	54
6.6.1	Objetivo General.....	54
6.6.2	Objetivos Específicos	55
6.7	Metodología	55
6.7.1	Técnica de Investigación.....	55
6.8	Cronograma de trabajo	56
6.9	Beneficios	57
7	Bibliografía.....	58

Índice de tablas

Tabla 1 Clasificación de los factores psicosociales	12
Tabla 2 Características del clima organizacional	20
Tabla 3 Relación entre los factores de Riesgos Psicosociales con Variables del Clima Organizacional	26
Tabla 4 Ponderación comparativa de encuestas	41
Tabla 5 Factores Riesgo Psicosociales: Participación / Supervisión, Autonomía VS. Factores de Clima Organizacional: Liderazgo	42
Tabla 6 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Interés por el trabajador/ Compensación con los Factores de Clima Organizacional Carrera profesional y Formación	43
Tabla 7 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Relaciones y Apoyo social con el factor de Clima Organizacional Colaboración	45
Tabla 8 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Variación/Contenido de Trabajo con el factor de Clima Organizacional Satisfacción en el puesto de trabajo	46
Tabla 9 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Tiempo de trabajo con el factor de Clima Organizacional Comunicación	47

Índice de gráficos

Gráfico 1 Factores psicosociales sobre la salud	15
Gráfico 2 Factores que afectan el clima organizacional.	22
Gráfico 3 Organigrama Redacción	30
Gráfico 4 Valoración de respuestas	32
Gráfico 5 Tiempo de trabajo	32
Gráfico 6 Autonomía	33
Gráfico 7 Carga de Trabajo	33
Gráfico 8 Demandas Psicológicas	33
Gráfico 9 Variación / Contenido de trabajo	34
Gráfico 10 Interés por el trabajador / Compensación	34
Gráficos 11 Participación / Supervisión	35
Gráfico 12 Desempeño de rol	35
Gráfico 13 Relaciones y apoyo social	36

Gráfico 14 Colaboración.....	36
Gráfico 15 Comunicación.....	37
Gráfico 16 Condiciones de trabajo	37
Gráfico 17 Carrera profesional	38
Gráfico 18 Formación	39
Gráfico 19 Liderazgo.....	39
Gráfico 20 Satisfacción en el puesto de trabajo.....	40
Gráfico 21 Factores generales	40
Gráfico 22 Participación / Supervisión VS. Liderazgo	42
Gráfico 23 Autonomía VS. Liderazgo.....	43
Gráfico 24 Interés por el trabajador/Compensación Vs. Formación	44
Gráfico 25 Interés por el trabajador/Compensación VS. Carrera Profesional.....	44
Gráfico 26 Relaciones y apoyo social VS Colaboración	45
Gráfico 27 Variación/Contenido de trabajo VS Satisfacción en el puesto de trabajo....	46
Gráfico 28 Tiempo de trabajo VS Comunicación	47
Gráfico 29 Carga de trabajo Vs Comunicación	48
Gráfico 30 Desempeño de rol VS Comunicación.....	49

Resumen

La empresa de medios de comunicación es una organización la cual se dedica a actividades de impresión de periódicos, revistas y otras publicaciones periódicas tanto en Guayaquil y Quito. En marzo del 2018, la empresa de medios de comunicación realizó una prueba de los Factores de Riesgos Psicosociales llamada F-PSICO 3.1 a todas las áreas de la organización, siendo el área de Redacción la más afectada acorde a los resultados obtenidos. Al realizar el análisis de los resultados de la prueba F-PSICO 3.1, se pudo detectar que los Factores de Riesgo Psicosociales tenían relación con factores del Clima Organizacional. Los factores de Riesgos Psicosociales se presentan por medio de condiciones que se suscitan dentro del ámbito laboral, teniendo la probabilidad de repercutir en el bienestar y salud de los miembros de una empresa. El clima organizacional, guarda relación al tratarse del ambiente presente en la organización, el cual se puede ver influenciado por todo lo que rodea al colaborador, logrando ocasionar un ambiente más hostil. En la empresa de medios de comunicación no habían realizado con anterioridad un diagnóstico de Clima Organizacional. Por tales motivos, se plantió para este trabajo de titulación realizar un diagnóstico de Clima Organizacional para conocer la situación actual del mismo, y a través de los resultados que se obtengan y por medio del análisis de ambas variables de estudio, poder comprobar la hipótesis de mientras menor riesgo posean los factores de Riesgo Psicosociales, mayor será el grado de satisfacción del Clima Organizacional.

Palabras claves

Factores de riesgo Psicosociales

Clima Organizacional

Carga de trabajo

Tiempo de trabajo

Liderazgo

Comunicación

Abstract

The media Communication Enterprise is a organization which is engaged in printing activities of newspapers, magazines and other periodicals both in Guayaquil and Quito. In March 2018, the media company conducted a test of the Psychosocial Risk Factors called F-PSICO 3.1 to all areas of the organization, with the editorial area being the most affected according to the results obtained. When analyzing the results of the F-PSICO 3.1 test, it was possible to detect that the Psychosocial Risk Factors were related to Organizational Climate factors. Psychosocial Risk factors are presented through conditions that arise within the workplace, with the likelihood of having an impact on the welfare and health of the members of a company. The organizational climate is related to the current environment in the organization, which can be influenced by everything that surrounds the collaborator, managing to create a more hostile environment. In the media company they had not previously made a diagnosis of Organizational Climate. For these reasons, a diagnosis of Organizational Climate was established for this degree work to know the current situation of the same, and through the results obtained and by means of the analysis of both study variables, to be able to verify the hypothesis of The risk of Psychosocial Risk factors is lower, the greater the degree of satisfaction of the Organizational Climate.

Keywords

Psychosocial risk factors

Organizational climate

Workload

Working time

Leadership

Communication

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedente del trabajo de titulación

En la ciudad de Manta la Psicóloga (Moreira-Valencia, 2017), llevó a cabo una investigación con el tema Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta, en el cual concluyó en que los factores de riesgo psicosociales tiene influencia directa y que la carga laboral define la dimensión y el grado de esfuerzo intelectual que un colaborador podría tolerar.

De manera de conclusión, se evidenció que hay una gran tendencia de detectar los factores que afectan o aportan beneficios a los colaboradores de una empresa para lograr una mejora en su clima organizacional. Se toma en cuenta el instrumento que usó la Psicóloga Moreira, el cuestionario F-PSICO 3.1, para plantear una correlación entre los factores que conforman el clima organización mismos que están incluidos en la encuesta F-PSICO 3.1.

1.2 Antecedente de la empresa

La empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil posee tres distintos productos editoriales. Sus productos poseen una gran circulación nacional, siendo impresos buscando siempre su buena calidad que satisfaga las expectativas del lector

La empresa de medios de comunicación posee la rotativa GOSS de modelo "Universal 70", la mejor y más moderna planta diseñada en América Latina.

Para un mejor servicio a la ciudadanía cuenta con Centros de Atención al Cliente en varios puntos estratégicos de la ciudad de Guayaquil. En ellos el cliente podrá acceder a todos los servicios que brinda la empresa.

La expansión, es una meta constante para la empresa., por ende, cuenta con oficinas estratégicas en Guayaquil y Quito.

La empresa requiere de la gestión adecuada del Talento Humano del Departamento de Redacción la misma que será potenciada a través de los resultados obtenidos en la prueba de riesgos psicosociales y su relación con el diagnóstico de clima

organizacional, para efectuar una sinergia en el departamento a través de estrategias que logren conseguir un personal motivado con su trabajo.

1.3 Justificación

El análisis de la relación entre los factores de riesgos psicosociales y clima organizacional del personal del área de redacción de una empresa de medios de comunicación, parte del diagnóstico de riesgo psicosocial que fue realizado en marzo del 2018 a todos los colaboradores de la empresa por medio de la aplicación de la prueba Psico-3.1.

La prueba F-PSICO-3.1 posee variables relacionadas al clima organizacional, por lo que al realizar sus respectivas tabulaciones se pudo detectar que en el área de Redacción existen problemas con el clima organizacional, los cuales pueden repercutir en la organización del trabajo que se manejan en las secciones del área de Redacción.

Por otra parte, se realizó un estudio de la situación actual del clima organizacional con la creación de un cuestionario de medición de Clima Organización, mismo que fue una adaptación de la prueba EDCO (Escala de Clima Organizacional), llegando a la conclusión de que dicha prueba permite conocer las perspectivas de los colaboradores del área de Redacción. Se realizó la adaptación por las terminologías y facilitar el entendimiento a todos los colaboradores del área de Redacción y así lograr un mejor análisis

Al momento de conocer la situación actual del área de Redacción con respecto al clima organizacional y riesgos psicosociales, y al haber detectado posibles debilidades u oportunidades en dichos aspectos, se planteó como objetivo diseñar estrategias para la mejora de los factores de riesgo psicosocial para la optimización del clima organizacional. Mantener colaboradores con una buena salud mental y física repercute en la motivación del personal del área de Redacción, siendo una herramienta estratégica para el cumplimiento de la visión y los objetivos de la organización.

1.4 Variables

En el presente trabajo de investigación, la variable independiente es factores de riesgos psicosociales y la dependiente el clima organizacional

1.5 Hipótesis

Mientras menor sea el riesgo de factores de riesgos psicosociales mayor será el clima organizacional de los colaboradores del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil

1.6 Preguntas de investigación

¿Cómo los factores de riesgos psicosociales pueden incidir en el clima organizacional de los colaboradores del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil?

- ¿Cuáles son los resultados de la prueba de riesgos psicosociales F –PSICO 3.1?
- ¿Cuáles son las variables a identificar para conocer la situación actual del clima organizacional del área de redacción?
- ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales detectados en los resultados de la prueba F- PSICO 3.1 con los resultados del diagnóstico de clima organizacional?
- ¿Cuáles podrían ser las estrategias a considerar para la mejora de los factores de riesgos psicosociales que inciden en el clima organizacional del área de Redacción?

1.7 Problema

Los riesgos psicosociales y su afectación sobre el clima organizacional

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo General.

Analizar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el clima organizacional de los colaboradores del área de Redacción de la empresa de medios de comunicación.

1.8.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgos psicosociales detectados en la prueba PSICO- 3.1.
- Diagnosticar la situación actual del clima organizacional del área de Redacción.

- Analizar la relación de los resultados de la prueba de riesgos psicosociales con el diagnóstico del clima organizacional.
- Diseñar estrategias de mejora para la optimización de los factores de riesgos psicosociales que inciden en el clima organizacional del área de Redacción.

1.9 Líneas de investigación de la facultad

Desarrollo profesional y laboral

1.9.1 Sublíneas de investigación

Riesgos Psicosocial

Los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo¹. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. (Moreno, 2011, p.7-8)

Los riesgos psicosociales repercuten en la salud de los colaboradores, su nivel de gravedad se puede encontrar directamente vinculada a la estructura de la organización, la planificación del trabajo, por el número de responsabilidades y funciones del puesto de trabajo o inclusive por el ambiente o entorno en donde el colaborador se desenvuelve, estos factores pueden repercutir y ser determinantes en el desarrollo del trabajo diario y la salud del personal. Los riesgos psicosociales suelen ser en las organizacionales las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales.

Las condiciones físicas del puesto en el que labora el individuo también son muy influyentes, ya que, si no tiene los recursos necesarios para la ejecución eficaz de sus funciones, esa dificultad le podrá generar estrés de no poder lograr cumplir con los objetivos diarios planteados en su planificación.

A través de propuestas de mejora del clima organizacional por medio de los factores de riesgos psicosociales, se espera crear a futuro un ambiente más armónico que influya positivamente en los puestos de trabajo y en la organización del trabajo del área de Redacción, además de concientizar a los directivos de la organización, la importancia

de mantener un bajo índice de riesgos psicosociales para prevenir un clima organizacional inadecuado que pueda afectar la salud de cada uno de sus miembros y afectar la estabilidad de la empresa.

Clima Laboral

El clima organizacional se conceptualiza más adecuadamente como una percepción resumida que la gente tiene de (o acerca de) una organización. Es entonces, una impresión global de lo que es la organización, La naturaleza global del clima organizacional de ninguna manera sugiere que el concepto sea unidimensional. Muchas clases diferentes de eventos o prácticas y procedimientos organizacionales pueden contribuir a la Resumen global (o) de percepciones que las personas tienen de su organización. (Nazir, 2016, p.9)

Un manejo adecuado de los factores de riesgos psicosociales, tales como, las relaciones interpersonales y el tiempo de trabajo, generan un clima organizacional adecuado, esto les brindaría a sus colaboradores bienestar físico y mental, permitiéndoles realizar de la mejor manera sus responsabilidades y funciones diarias al estar satisfechos con su trabajo. Las organizaciones, sin importar el tipo al que pertenezca, se crean con personas y las relaciones interpersonales, las perspectivas de cada colaborador con respecto a la organización y su entorno de trabajo pueden ser determinantes en la salud de los mismos, influyendo de igual forma en su motivación, compromiso, comportamiento y rendimiento para el logro de los objetivos organizacionales.

Con la propuesta de trabajo de titulación se pretende crear una mejora en los factores de riesgos psicosociales que están incidiendo en el clima organizacional, mejorando de esta manera el clima organizacional y por tanto la competitividad de la organización, teniendo colaboradores motivados y comprometidos con su trabajo, al sentir que la organización vela por su bienestar.

En la prueba de riesgos psicosociales PSICO- 3.1 con la cual se diagnosticó los factores de riesgos psicosociales que inciden en el clima organizacional, se vio como mayor problema la comunicación en las distintas secciones del área de Redacción. En el clima se abarcan aspectos como la efectividad de una buena comunicación interna, la cual se la puede considerar como una herramienta estratégica que también desencadena otros componentes fundamentales en una empresa como la mejora de las relaciones interpersonales, procesos más efectivos, satisfacción laboral por parte de

colaboradores, sentido de pertenencia, entre otros aspectos que impulsan el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

También es importante conocer que para que los colaboradores logren alcanzar todo su potencial productivo, deben contar con las condiciones del lugar de trabajo adecuadas para mejorar la productividad. No solo se debe priorizar la formación del personal, sino también tener en cuenta el entorno y garantizar que este sea favorable y agradable para el colaborador, estos factores son vitales para facilitar en ellos el bienestar necesario para que den su 100% en el trabajo, permitiendo también que se establezcan mejores relaciones entre compañeros y jefes.

1.10 Políticas u objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir al que contribuye.

1.10.1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

Se garantizará la vida digna de cada colaborador del área de redacción brindándoles bienestar físico y mental al buscar propuestas de mejora que permitan la satisfacer sus expectativas con la organización, esto a través de la importancia que se le da al análisis de factores de riesgos psicosociales que tienen incidencia en el clima organizacional. Así como, al darle la respectiva importancia a tener un clima organizacional adecuado, ya que este juega un papel importante dentro de cada proceso que se ejecute para la consecución de los objetivos del área.

Una organización debe estar siempre en continuo seguimiento a cada uno de sus colaboradores, preocupándose siempre por su bienestar tanto físico como mental e impulsándolos para el logro de resultados efectivos que contribuyen a la rentabilidad de la organización. Garantizando de esta manera una vida digna en todos sus colaboradores.

Fomentar un clima agradable logrará prevenir que se presente estrés laboral en los colaboradores, o cualquier otro tipo de enfermedad física que se puedan generar por las condiciones del lugar de trabajo. Al tener estas condiciones en buen estado impulsaría a que el colaborador tenga satisfacción, compromiso y un buen desempeño en su trabajo.

La empresa requiere de la gestión adecuada del Talento Humano del Departamento de Redacción la misma que será potenciada a través de los resultados obtenidos en la prueba de riesgos psicosociales y su relación con el diagnóstico de clima organizacional, para efectuar una sinergia en el departamento a través de estrategias que logren conseguir un personal motivado con su trabajo.

CAPITULO II

2. Marco Teórico

2.1. Riesgos Psicosociales

Definición de Riesgos Psicosociales

Una psicóloga de Manta en su investigación de “factores psicosociales que inciden en el clima organizacional” cita en su marco teórico con respecto a los riesgos psicosociales “que los colaboradores que están expuestos a riesgos perturba el clima organizativo, la salud y el desarrollo social del empleado.” (Calispa, citado por Moreira-Valencia, 2017, p.171).

Además, la psicóloga también cita a otro autor, el cual refiere que “las investigaciones en la psiquiatría mediante la clasificación de enfermedades destacan que existen consecuencias no favorables en el ámbito laboral, causando desmotivación y desgaste en los colaboradores” (Melba, citado por Moreira-Valencia, 2017, p.171).

Los riesgos psicosociales pueden ser descritos como todas aquellas condiciones que se presentan en el entorno de trabajo de cada colaborador y afectan su bienestar y salud, dificultando la ejecución de sus actividades diarias para el cumplimiento de metas de la empresa. Dentro de las organizaciones, los riesgos psicosociales, como también las enfermedades laborales se despliegan como los conflictos que más dificultades generan al área de seguridad y la salud ocupacional. Juegan un papel importante y determinante en la salud física y mental de los individuos de una organización, afectando por consiguiente al clima organizacional y al funcionamiento eficaz de los procesos que tiene la empresa para su desarrollo y posicionamiento en un mercado.

En el caso de la empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil, la empresa realizó en el mes de marzo del año 2018, una prueba de riesgos psicosociales para la medición de su situación actual en todas las áreas de la organización. En dicha prueba, los resultados no fueron favorables para el área de Redacción, es por este motivo por el cual se ha decidido realizar el presente estudio para el trabajo de titulación.

2.1.1 Factores de riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (Organización Internacional del Trabajo, 2013, pág.01)

Se denominan factores de riesgos psicosociales a todos los posibles factores que se presentan en una organización y generan riesgo para la salud de tipo fisiológico, emocional, cognitivo o conductual. A medida que los factores de riesgos psicosociales permanecen afectando al individuo, se suelen presentar a posteriori enfermedades laborales, el más común el estrés laboral. Las enfermedades laborales se las describen como aquellas reacciones negativas que el individuo genera por la presión que le estimula su entorno de trabajo.

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. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo. (Moreno y Báez, 2010, p.08)

Los factores de riesgos psicosociales, pueden llegar a ser muy desfavorables para las organizaciones, son el origen de la existencia de conductas o comportamientos indeseables para el crecimiento de cada colaborador y de la organización. Estas condiciones psicosociales generan malestar en el individuo y en los grupos de trabajo, siendo perjudicial para la presencia de un clima armónico que estimule el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores/as, sino que ciertas características propias de cada trabajador/a (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinan la magnitud y la naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias. Estamos hablando de que los factores psicosociales pueden afectar a la motivación y satisfacción en el trabajo y generar estrés, dependiendo de la percepción que el trabajador/a tenga de ellos y de la capacidad que tengan para hacer frente a los mismos. (Bastida, 2013, p.11)

Es por tanto necesario describir cuales son los factores de riesgos psicosociales que pueden ser perjudiciales para las organizaciones si los responsables no llevan una gestión adecuada de los mismos.

La OIT, expresa que se han realizado estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo, los cuales identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

2. La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.

3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo.

4. Las escasas compensaciones del trabajo: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo.

5. Doble jornada o doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos. (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p.02)

Por otro lado, el autor Valdez en el 2018 menciona a través de una tabla la clasificación de los factores de riesgos psicosociales se dividen en tres partes; las características del puesto de trabajo, que implica la planificación y ejecución del trabajo diario de cada colaborador; la organización del trabajo, la cual se manifiesta sobre el diseño formal de la empresa (su estructura) y por último las características personales como las actitudes, aptitudes, rasgos de personalidad y capacidades e historia familiar de cada colaborador.

Tabla 1 Clasificación de los factores psicosociales

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa/autonomía • Ritmos de trabajo • Monotonía/repetitividad • Nivel de cualificación exigido • Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización <ul style="list-style-type: none"> – Comunicación en el trabajo – Estilos de mando – Participación en la toma de decisiones – Asignación de tareas • Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> – Jornadas de trabajo y descansos – Horarios de trabajo • Características de la empresa <ul style="list-style-type: none"> – Actividad – Localización – Morfología – Dimensión – Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales <ul style="list-style-type: none"> – Personalidad – Edad – Motivación – Formación – Actitudes – Aptitudes • Factores extralaborales <ul style="list-style-type: none"> – Factores socioeconómicos – Vida familiar – Entorno social – Ocio y tiempo libre

FUENTE: CORTES, J, CITADO POR VALDEZ 2018, PÁG. 40.

Los factores que plantea la Organización Internacional del Trabajo van de la mano con la clasificación de los riesgos psicosociales planteados por Valdez, ya que los factores mencionados como la doble jornada, entre otros, se ven inmersos dentro de los factores de características del puesto de trabajo y organización de trabajo.

Por otro lado, tomando en consideración los factores que se analizan en la prueba F-PSICO 31, se analizan otro tipo de factores de riesgos psicosociales, que de igual forma tienen vínculo con los mencionados por los autores del punto anterior, estos factores también se relacionan y están inmersos según características del puesto, organización del trabajo y características personales.

El Gobierno de España, Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social describen las variables de factores de riesgos psicosociales que se encuentran dentro de la prueba F-PSICO 31. Estos son:

Tiempo de trabajo (TT): Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

- **Autonomía (AU):** Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

- **Carga de trabajo (CT):** Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

- **Demandas psicológicas (DP):** Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.).

Las exigencias emocionales se producen en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. 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.

- **Variedad/ Contenido (VC):** 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 en general, siendo, además, reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las prestaciones económicas.

- **Participación/Supervisión (PS):** Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus qué haceres.

La "supervisión" se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no sólo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

La "participación" explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

- **Interés por el trabajador/Compensación (ITC):** El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.

Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

- **Desempeño de rol (DR):** Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales: o La ambigüedad de rol: ésta tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad 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.

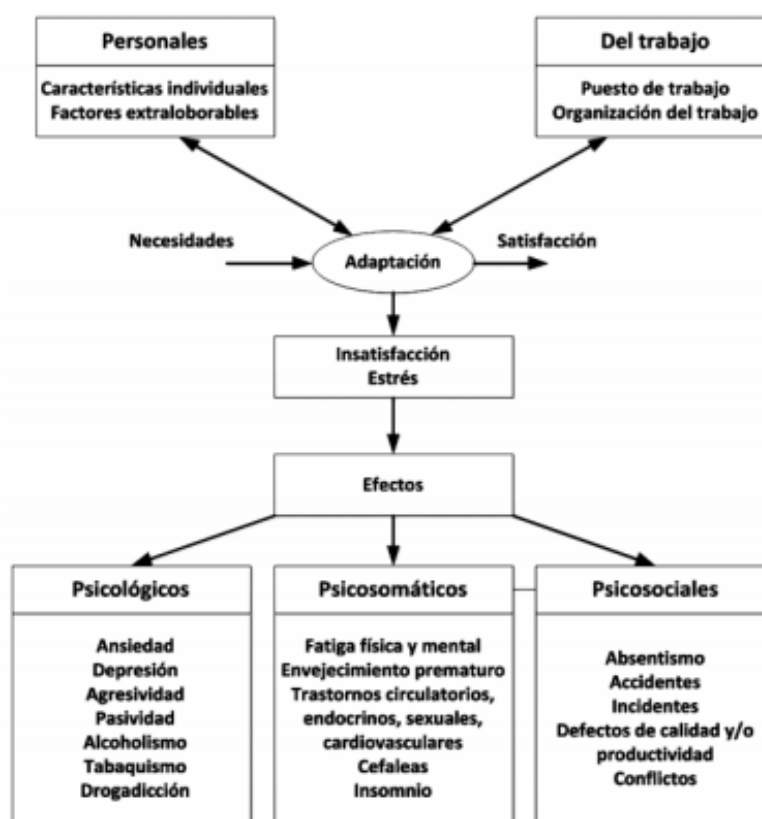
- **Relaciones y apoyo social (RAS):** El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo (jefes, compañeros,) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones. (MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, 2018)

2.1.2 Efectos de los factores de riesgos psicosociales

En este punto se detalla con mayor precisión cuales son las posibles consecuencias del descuido a los factores de riesgos psicosociales en una organización, además de su incidencia en el clima organizacional.

“Los efectos de los factores de riesgo psicosociales producen “una situación de bajo grado de bienestar que denominamos insatisfacción, frente a la que el trabajador reacciona con respuestas de carácter psicológico, fisiológico o psicosocial” (Álvarez, citado por Valdez, 2018, p.41).

Gráfico 1 Factores psicosociales sobre la salud



FUENTE: CORTES, J. (2012) CITADO POR VALDEZ, 2018, PÁG. 42.

Cuando se menciona que los factores de riesgos psicosociales pueden afectar de carácter psicológico, esto se refiere a que pueden causar en el colaborador problemas en su salud mental, puede generar en el colaborador problemas de ansiedad, depresión, agresividad, ya que su forma de comportarse se ve influenciada según la presión que le esté causando cada factor de riesgo psicosocial.

Camacho y Mayorga (2017) mencionan que como problemas psicológicos que causan los factores de riesgo psicosocial son

Las enfermedades mentales, desórdenes afectivos, depresión, baja autoestima y desmotivación. Físicas (European Agency for Safety and Health at Work, 2000): estrés, hipertensión arterial, alteraciones metabólicas, consumo de sustancias psicoactivas como el alcohol, desórdenes músculo-esqueléticos, trastornos cardiovasculares, ansiedad e irritabilidad. (Camacho y Mayorga, 2017, pág 165)

Con respecto a los problemas físicos que podría generar la gestión inadecuada de estos factores, se suele presentar fatiga física, esto pudiéndose ocasionar por la demanda de trabajo que exige el cargo y por problemas con respecto a la ergonomía donde el colaborador desempeña sus funciones, también problemas cardiovasculares,

insomnio presión, los cuales se pueden presentar por el estrés que implica el trabajo diario que realiza el colaborador.

Por último, a nivel psicosocial se refiere a todos los conflictos y problemas en la organización y en cada colaborador que se presentan por la causa de los problemas físicos y psicológicos que se han generado en cada colaborador por los factores de riesgos mencionados, presentándose incidentes, conflictos entre grupos de trabajo, ausentismo, en este nivel es donde se denota la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional.

2.1.3 Proceso de evaluación de los factores psicosociales

La evaluación de los riesgos psicosociales es indispensable de ser aplicada en cualquier organización, ya que este procedimiento o proceso permite identificar, medir y valorar el nivel de afectación que los factores de riesgos psicosociales inciden en la actualidad en la organización.

Una vez conociendo los resultados de la prueba, los responsables podrán plantear propuestas de mejora que contribuya al trabajo eficaz de cada colaborador, impulsando su bienestar y salud, lo que permitirá que el colaborador logre satisfacer las necesidades de la organización.

La evaluación de los riesgos psicosociales, es un proceso que sirve para estimar la magnitud de aquellos riesgos que no han podido evitarse y a partir de la cual se obtiene y facilita información necesaria para poder tomar medidas preventivas que deben adoptarse. (Bastida, 2013, p.14)

Al momento de realizar la respectiva evaluación de los factores de riesgos psicosociales, se debe de tener presente todas las fases o proceso que implica la ejecución eficaz de la evaluación, desde la selección del método a utilizar para el mismo, hasta la obtención de los resultados y planteamiento de la solución del problema detectado u oportunidad de mejora.

Bastida menciona cada una de las fases que los responsables de este proceso deben tener en consideración.

Identificación de los factores de riesgo: definir de forma precisa los aspectos a investigar, es decir, precisar los objetivos del estudio. Por tanto, es importante conocer las características de los diferentes puestos de trabajo (funciones, responsabilidades, requisitos de formación, etc.).

Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se van a emplear: consiste en delimitar el método, técnica o instrumento que

se va a emplear para realizar dicho estudio. La elección del método, dependerá de los objetivos que se persigan, por eso se delimitan en la fase anterior. Además, habrá que tener en cuenta su posibilidad real de llevarlo a cabo, los recursos de los que se dispone, aspectos éticos...

Planificación y realización del trabajo de campo: es imprescindible planificar con antelación los aspectos prácticos del trabajo de campo, informando previamente a las personas implicadas del estudio y de los objetivos que se persiguen. Hay que tener en cuenta si es posible realizar el estudio a todos los trabajadores, o si, por el contrario, hay que seleccionar un muestreo. También, tenemos que tener en cuenta, si se van a emplear cuestionarios, de qué forma se van a efectuar, esto es, si se hará entrega en mano, a través de la vía telemática, etc.

Uno de los aspectos importantes a tener en cuenta, es que tiene que quedar clara la confidencialidad en el tratamiento de los datos. La información tiene que ser tratada de forma ética, cautelosa, rigurosa y conforme a la legalidad vigente, y esto tiene que ser transmitido a los trabajadores/as.

Análisis de los resultados y elaboración del informe: en esta fase, tenemos que identificar las causas de los problemas y hacer una valoración de los riesgos. Los resultados, deben materializarse en un informe, de manera clara.

Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención: una vez que se decidan las acciones que se van a adoptar, tenemos que ponerlas en práctica y hacer un control, seguimiento de las mismas. Es importante definir unos plazos, designar responsables y saber con qué recursos humanos y materiales contamos. Seguimiento y control de las medidas adoptadas: debe contemplar, la aceptación o no de las medidas propuestas, el cumplimiento de los plazos, las dificultades en la implantación de las medidas y la comprobación de la eficacia real de las medidas adoptadas. (Bastida, 2013, p.15)

2.2 El Clima Laboral

Definición de Clima laboral.

El clima laboral ha suscitado a lo largo de la historia el interés de investigadores, debido a que es un posible punto clave para el éxito o ruina de una empresa; ya que influye en el accionar, en el bienestar, en la forma de pensar de los colaboradores; impacta en el desempeño del personal y esto a su vez en la productividad.

Para García, M. (2009), el clima organizacional “representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.” (pág. 47-48)

El clima organizacional abarca actitudes y comportamientos que se van desarrollando en el ambiente laboral. Esto incluye todo tipo de comunicación, ya sea con los pares, superiores y la realización de las tareas que exige el cargo entre otros factores. El clima organizacional está compuesto por rasgos observables, lo anteriormente planteado expresa una relación causa-efecto, por ende, el clima organizacional mantiene una influencia directa con el comportamiento de los colaboradores de la empresa.

El clima organizacional es un “conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado” Hall citado por De la Cruz, E., Huamán, A. 2016, pág. 26.

Las interpretaciones que tiene el colaborador del clima laboral dentro de una organización es del ambiente de trabajo que lo rodea en su sección y de la empresa en general, este clima laboral afecta de manera directa en el comportamiento, sentimiento y la conducta del personal.

(Chacón, 2015), menciona que “actualmente en las organizaciones es de gran importancia generar ambientes agradables dentro de la organización, con lo cual se obtendrán mejores resultados en cada una de las actividades dentro de la misma” (p. 10).

Cuando éstas [en referencia a las personas de una organización] se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de ánimo, interés, colaboración irrestricta, etc. Sin embargo, cuando las personas están poco motivadas, sea por frustración o por la imposición de barreras para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional suele deteriorarse y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos puede llegar a episodios de inconformismo, agresividad y revueltas, situaciones en las cuales los miembros se enfrentan abiertamente a la organización, como ocurre con huelgas, paros y protestas similares. (Chiavenato y Guzmán, 2009, pp. 260-261)

Un clima inadecuado puede afectar procesos organizacionales como por ejemplo la toma de decisiones, la resolución de conflictos internos, el tipo de comunicación, el proceso de aprendizaje y el desempeño de los colaboradores.

2.2.1 Importancia de un clima organizacional

Para la empresa de medios de comunicaciones de la ciudad de Guayaquil, establecer un óptimo clima organizacional simboliza una tarea de alto grado de prioridad que los cambios de jefes de área han generado, por tal razón se deben realizar estudios del clima organizacional ya que esta tiene influencia en la comunicación, productividad, trabajo en equipo motivación, desempeño laboral de los colaboradores y su satisfacción.

La importancia del clima organizacional radica en la percepción de los trabajadores sobre los factores organizacionales, dependiente de las interacciones, las actividades que realizan dentro de la empresa y demás experiencias. Si esta percepción es positiva el trabajador se motivará hacia el logro de las metas organizacionales y permitirá niveles altos de eficacia y desempeño laboral. (Quintero, Africano, & Faría, 2008, p. 35)

Los estudios del clima organizacional ostentan un alto nivel de prioridad en el desarrollo del talento humano, frente a su alto grado de influencia en el desempeño laboral, ya que se ha tornado un elemento primordial del diagnóstico de las relaciones interpersonales que se generan en las organizaciones creando un buen trabajo en equipo o lo contrario. Se debe recalcar que las percepciones de los colaboradores trascienden en el comportamiento organizacional es por esto que al analizar esta variable se puede brindar solución a problemas que pasan desapercibidos por los superiores.

En la empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil en el área de Redacción se realizó un estudio donde, a través de la prueba F-PSICO 3.1 se detectó un bajo índice de liderazgo, valores altos de carga de trabajo y el tiempo que se les permite realizar sus tareas es por esto que se realizó un diagnóstico de clima organizacional para poder gestionar las brechas que se logren detectar y convertirlas en una fortaleza para la organización ya que el clima mantiene una influencia directa con el desempeño laboral del personal.

2.2.2 Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son todas las características aptas que pueden ser medibles en una organización y que tienen influencia en el comportamiento de los colaboradores que la conforman. Es por esto que para poder realizar un diagnóstico de clima organizacional en la empresa de medios de comunicación se debe tener conocimiento de las diferentes dimensiones que se pretenden estudiar para definir los elementos que logran afectar el ambiente de la organización.

Estructura organizacional: Reglamentos, deberes y políticas que la organización establece, según son percibidas por sus colaboradores.

Remuneraciones: Grado de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación auténtica entre tarea y retribución.

Responsabilidad: Nivel en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a su personal.

Riesgos y toma de decisiones: Nivel en que las diversas situaciones organizacionales proponen la posibilidad de aceptar riesgos y tomar decisiones.

Apoyo: Constituyen las apreciaciones que tienen los miembros de la organización de sentirse respaldados por su grupo de trabajo.

Conflicto: Nivel de tolerancia al conflicto que puede poseer un colaborador en la organización. (Rodríguez, 1999, p. 256)

2.2.3 Características del clima organizacional

Brunet, L. (2011), presenta características propias del concepto de clima organizacional.

Tabla 2 Características del clima organizacional

-El clima es una configuración particular de variables situacionales
-Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
-El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
-El clima esta determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
-El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
-El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
-El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor
-Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
-Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
-Es un determinante directo de la comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

FUENTE: TAGUIRI, ADAPTADO POR BRUNET 2011, PÁG. 13.

El clima organizacional está conformado por características de una organización; así mismo por las características específicas que pueden identificar a un individuo construyendo su personalidad. Con las definiciones planteadas anteriormente se puede llegar al punto obvio donde se detecta que el clima tiene una influencia directa con el comportamiento de los colaboradores de una organización. El clima es un componente multidimensional de elementos al igual que el atmosférico, en una organización se

puede descomponer en términos de estructuras organizacionales como por ejemplo el tamaño de la empresa, la comunicación interna y externa hasta el estilo de liderazgo que maneja la organización, etc. Ver tabla 2.

Según Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son:

Variabes Causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

Variabes Intermedias: están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variabes Finales: estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida. (Likert, citado por Rodríguez. 2016. Pág. 7)

Las características forman el clima en particular para cada una de las organizaciones, características propias que constituyen la personalidad de la organización, la misma que influye en el comportamiento y desempeño de los colaboradores.

2.2.4 Beneficios de hacer un estudio de Clima Organizacional

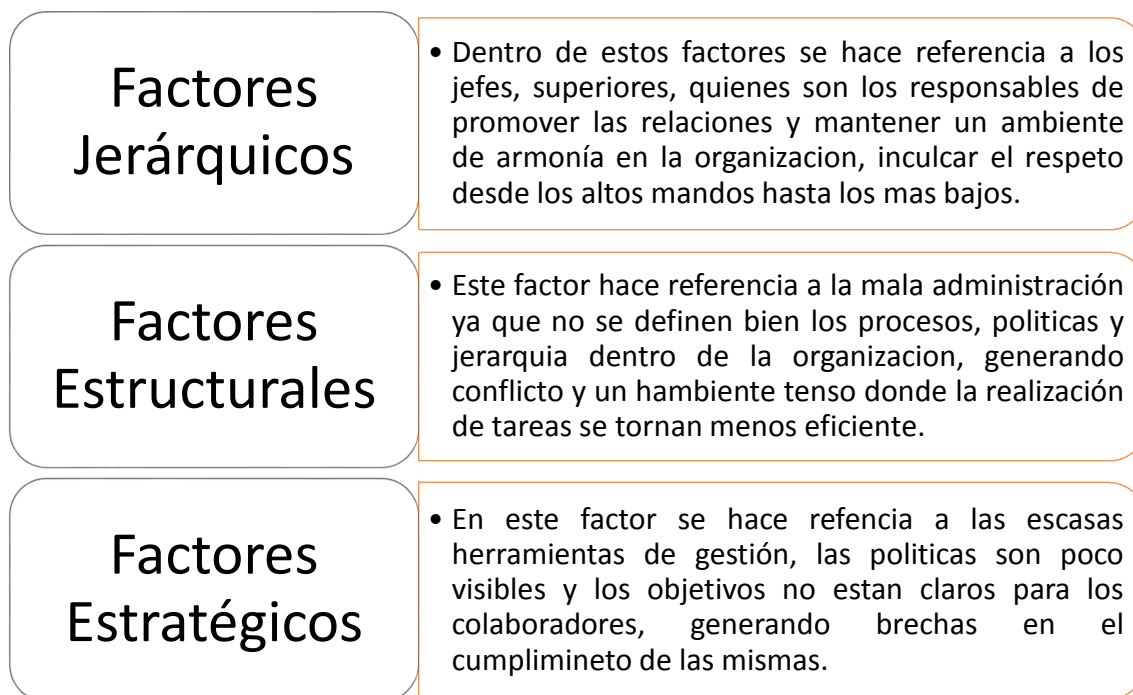
Actualmente se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque representa un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos tener una visión futura de la organización, es además, un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, puesto que permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución. (Segredo, A. 2013. pág. 387)

Llevar a cabo un estudio del clima organizacional constantemente será favorable para las empresas, en este caso, la empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil, requiere del estudio para conocer la situación actual del área de redacción, donde se encuentra la mayor población institucional para poder realizar planes de acciones y así atacar a las brechas y prevenir problemas futuros, esto se detectará a través del diagnóstico de clima organizacional.

2.2.5 Factores que afectan el clima organizacional.

Según Guillen, citado en Casana (2015), hace mención de los siguientes factores que tienen influencia directa con el clima organizacional.

Gráfico 2 Factores que afectan el clima organizacional.



FUENTE: GUILLEN, ADAPTADO POR AUTORES.

Se debe recalcar que cada organización tiene una personalidad diferente es por esto que tanto la empresa como los colaboradores deben aprender a adaptarse al clima siempre y cuando éste sea bueno, ya que las empresas son diferentes de acuerdo a su estructura, metas organizacionales, jerarquía y estos factores engloban la percepción de los integrantes sobre el clima organización dando a conocer si es positiva o negativa.

El sujeto: Las características de cada trabajador (su actitud, personalidad, valores, expectativas, motivaciones, estado anímico, o su vida familiar) influirán tanto en el clima laboral como en su propia percepción del mismo.

Los equipos: Las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de la organización son también factores que afectan al clima laboral, determinados por la organización y estructura, procesos comunicativos, distribución de los roles, cohesión de los equipos... Si la empresa consigue crear vínculos positivos conseguirá mejorar el ambiente organizacional y, viceversa.

La estructura: La forma en la que se organiza la compañía a nivel puestos, políticas y procedimientos de trabajo también interviene en la conformación del clima laboral. El objetivo es conseguir que las

relaciones entre los grupos e individuos fluyan de forma natural, de modo que si conseguimos adaptar la estructura a las necesidades de la compañía, estaremos ayudando a mejorar el clima laboral de la misma.

Políticas de personal: Este elemento se refiere a las acciones concretas que lleva a cabo la compañía para impulsar un clima laboral positivo, como el reconocimiento, los incentivos, la capacitación, programas sociales, política de promoción interna, medidas de bienestar...

El liderazgo: El papel de los líderes y el tipo de relación que consigan crear con sus equipos es clave en la construcción de climas laborales sanos. Por ello, las empresas deben apostar por un estilo de liderazgo transformacional que se adapte tanto a las circunstancias de la compañía como a las necesidades de cada trabajador.

La cultura: El conjunto de normas intangibles de una organización también influye directamente en el clima laboral y el que este sea positivo dependerá, no de la cultura en sí, sino de que sea compartida por la plantilla.

Los factores físicos: Las instalaciones, los recursos materiales, la iluminación o la existencia de zonas comunes son aspectos del entorno físico de la empresa que también intervienen en la conformación del clima laboral.

Los factores externos: También el entorno tiene influencia en el clima organizacional. Los clientes, proveedores, administraciones públicas, competencia o la propia sociedad influyen en las empresas. Por ejemplo, la alianza con una gran compañía puede insuflar motivación a la plantilla y mejorar el ambiente de trabajo. (Opere, M. 2016)

2.3 Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima organizacional

Adamek, M. 2007, plantean que la relación entre el riesgo psicosocial y el clima laboral, es compleja, debido a que el clima puede cambiar tanto a través de los trabajadores sometidos como de los administradores que hacen parte importante en las políticas e instrucciones organizacionales por las cuales los trabajadores tienen una guía para sus labores. Los factores de riesgo psicosocial logran perjudicar las relaciones que se generan entre los colaboradores de una empresa, incidiendo en el clima organizacional.

La relación existente entre salud y trabajo, posee un carácter bidireccional, donde lo que afecte uno de los factores afectara al otro y viceversa, abriéndose así la posibilidad de que represente consecuencias tanto positivas como negativas para los individuos. Dichas consecuencias pueden ir desde efectos de la productividad hasta la calidad de vida del trabajador y en su bienestar psicológico

general. De otro lado, considerando la cantidad de tiempo que pasan las personas en sus sitios de trabajo expuestos a un clima laboral determinado, la actividad laboral conlleva a la susceptibilidad hacia factores de riesgo muy diversos, con efecto en la salud del trabajador (física, mental y social), que pueden empezar a notarse en un corto, mediano o largo plazo. (Cárcamo, M., Vásquez, K. 2008. Pág. 42)

Se hace evidente la relación que existe entre clima organizacional y los riesgos psicológicos, esto quiere decir que, a mayor riesgo psicosociales de los colaboradores, será menor el índice de fortaleza del clima organizacional, es por esta razón que se requiere incrementar el interés sobre la gestión de estos dos factores en la empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil para asegurar la productividad y el cumplimiento de las metas establecidas en el plan estratégicos de la empresa.

El clima organizacional o clima laboral según Paris, M. citado por Camacho y Mayorga (2017) “hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual”. El clima organizacional abarca numerosos factores internos o externos que involucran a la organización a esforzarse por brindar un ambiente óptimo.

Indican que el clima organizacional es una variable trascendental a la hora de analizar los efectos de la estructura organizacional en los comportamientos de los individuos de la empresa, ya que finalmente sí hay una influencia entre el ambiente en el que se trabaja y las conductas de las personas. (Neuman y Barón citado por Camacho y Mayorga 2017)

Es por esto, que la empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil se debe responsabilizar y brindar las herramientas necesarias, la infraestructura, las directrices de la realización de las tareas deben estar claras y generar un impacto de compromiso a través de las políticas empresariales que manejen para lograr un desarrollo óptimo en las funciones designadas. El personal del área de redacción por otra parte, también debe comprometerse para el cumplimiento de metas a través de las relaciones laborales y generar un ambiente armónico.

Camacho y Mayorga, (2017), plantean que cuando los componentes (Clima organizacional y los riesgos psicosociales) van de la mano, se aumenta la satisfacción laboral, incrementando la motivación de los trabajadores (por consiguiente, su rendimiento y productividad) y así se controlan los riesgos psicosociales.

Dentro de los factores de Riesgos Psicosociales se encuentran variables de Participación/ Supervisión, tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, intereses por el trabajador/compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.

Por otro lado, como factores de clima organizacional se encuentran variables tales como, el liderazgo, formación y desarrollo, colaboración, comunicación, condiciones de trabajo y satisfacción de puesto de trabajo.

Alineando las variables de los factores de riesgos psicosociales con las variables del clima organizacional se encuentran las siguientes relaciones:

Participación/ Supervisión y Autonomía con liderazgo: La supervisión es el seguimiento del cumplimiento de las tareas diarias, considerando que una supervisión inadecuada no solo se presenta por su inexistencia, sino también por una supervisión excesiva.

La participación es la apertura que brinda el jefe a subordinado, permitiendo el desarrollo de su potencial a través de la valoración y confianza que se le ejerce al colaborador.

El liderazgo es el ejercicio de ambos aspectos supervisión y participación, un líder verifica el cumplimiento de las funciones diarias que deben ejercer los colaboradores por medio del seguimiento continuo, además el líder impulsa el desarrollo personal y profesional de los colaboradores a través de la confianza que les transmite para la delegación de funciones.

Además, un líder que impulse la participación en sus colaboradores fomentará que estos posean autonomía para la realización de sus funciones diarias que demandan su puesto de trabajo.

Interés por el trabajador/ compensación con Formación y Carrera Profesional: El interés al trabajador con formación y carrera profesional hace referencia a la importancia que la empresa le da a sus colaboradores de carácter personal y profesional, entre estos aspectos se muestra como preocupación de la organización por la formación y desarrollo de carrera de sus trabajadores.

Relación y apoyo social con Colaboración: Estas variables se refieren a aspectos de las condiciones de trabajo que se encuentran en las relaciones que se establecen entre jefes y compañeros de trabajo para poder realizar un trabajo eficaz, cumpliendo objetivos en común en beneficio a la organización.

Variedad / contenido con Satisfacción en el puesto de trabajo: La variable variedad /contenido se refiere a las percepciones o sensaciones que el colaborador tiene sobre el trabajo, dándole un significado y utilidad en sí mismo, depende de esto la valoración que le dé el colaborador a la organización.

Entre mayor sea el nivel de satisfacción que tenga el colaborador con respecto a la organización, las percepciones o sensaciones sobre el trabajo serán favorables para el logro de resultados positivos para la organización.

Desempeño de rol y carga de trabajo y tiempo de trabajo con Comunicación:

Se consideran las problemáticas que se pueden presentar en la definición de cada puesto de trabajo, como la incorrecta delegación de funciones, el cual genera carga de trabajo, otra variable de riesgo psicosocial y afectación en el tiempo de entrega de las actividades realizadas por el colaborador.

Entonces, de estas problemáticas se desencadena la ambigüedad en las responsabilidades y funciones del cargo, está el ¿Qué se debe hacer? ¿Cómo se hace? ¿Cuál es el tiempo asignado para las tareas y la responsabilidad del cargo?

Si no se tiene una buena comunicación pueden llegar a surgir conflictos entre las funciones del colaborador y requerimientos que exige el puesto de trabajo.

Tabla 3 Relación entre los factores de Riesgos Psicosociales con Variables del Clima Organizacional

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL
A MENOR RIESGO DE PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN	MAYOR LIDERAZGO
A MENOR RIESGO DE AUTONOMÍA	MAYOR LIDERAZGO
A MENOR RIESGO DE INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN	MAYOR FORMACIÓN
A MENOR RIESGO DE INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN	MAYOR CARRERA PROFESIONAL
A MENOR RIESGO DE RELACIÓN Y APOYO SOCIAL	MAYOR COLABORACIÓN
A MENOR RIESGO DE VARIEDAD Y CONTENIDO	MAYOR SATISFACCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO
A MENOR RIESGO DEL DESEMPEÑO DE ROL	MEJOR SERÁ LA COMUNICACIÓN
A MENOR RIESGO DE LA CARGA DE TRABAJO	MEJOR SERÁ LA COMUNICACIÓN
A MENOR RIESGO DEL TIEMPO DE TRABAJO DEL COLABORADOR	MEJOR SERÁ LA COMUNICACIÓN

Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2018

CAPITULO III

3 Metodología

Para la realización del trabajo de titulación, se manejó la siguiente metodología:

3.1 Metodología cuantitativa

Se utilizó un formato de encuesta para el diagnóstico de clima organizacional, el cual permitió la recolección de datos cuantitativos, las encuestas fueron ejecutadas con el fin de levantar información clara y precisa, pertinente para la ejecución del trabajo de titulación.

3.2 Metodología Estudio de gabinete

Fuentes Secundarias: Por otra parte, se basó la necesidad de realizar un diagnóstico de la situación actual del clima organizacional debido a los resultados que propició la empresa de un cuestionario de evaluaciones de riesgos psicosociales F-PSICO 3.1, que se la aplicó en marzo del año 2018, permitiendo detectar ciertas deficiencias en el clima organizacional del área de Redacción.

La prueba PSICO-3.1 consta de 86 Ítems agrupados en 9 factores diferenciados, los factores que se describen son el tiempo de trabajo (tiempo de ejecución de actividades diarias) la autonomía (capacidad individual del colaborador para la ejecución de sus responsabilidades), carga de trabajo (nivel de demanda de trabajo), demandas psicológicas (exigencias del trabajo con demandas de naturaleza cognitiva y emocional), variedad/ contenido (percepción de la importancia y beneficios del trabajo), participación/ supervisión (participación del colaborador en distintos aspectos del trabajo y la supervisión de sus responsabilidades por parte de un superior), interés por el trabajador/compensación (preocupación de la organización con colaborador, percepción de la seguridad del empleo, equilibrio entre lo que el colaborador aporta y su compensación), desempeño del rol (Claridad de funciones en el trabajo, demandas incongruentes), relaciones y apoyo social (aspectos del trabajo que se derivan de las relaciones interpersonales).

La aplicación de la prueba fue realizada por el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional en el mes de marzo del 2018, en conjunto con el área de Recursos Humanos, al obtener los resultados se denotó factores de riesgos psicosociales que están incidiendo en el clima organizacional, tales como, problemas de la comunicación, problemas de planificación, relación entre Jefe-subordinado, etc. Sin embargo, no se realizó ningún plan de mejora con respecto a los problemas detectados en la prueba, se

decidió antes de ello realizar un estudio más acertado sobre la situación actual del clima organizacional para conocer con mayor profundidad los factores a mejorar para la existencia de un clima armónico en el área de Redacción.

La prueba permite identificar por medio de la recolección de datos, una situación o problema en concreto sobre aquellos aspectos del trabajo que pueden suponer una amenaza para los miembros de la organización y que puede afectar la salud del trabajador.

Es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, que de igual forma puede ser de gran ayuda para plantear cambios en la organización y de gestión en la empresa que faciliten la optimización de recursos y, por ende, de la organización.

La prueba es medida en escala de Likert, las alternativas de respuesta se dividen en cuatro:

- De acuerdo
- Riesgo moderado
- Riesgo elevado
- Riesgo muy elevado

Para poder visualizar el formato de la encuesta de la prueba PSICO-3.1, ver en Anexo 1

3.3 Técnicas de investigación

Para obtener los resultados tanto de los factores de riesgos psicosociales, como para el diagnóstico del clima organizacional, se utilizaron la prueba de riesgo psicosocial PSICO-3.1 y un cuestionario de medición del clima organizacional, esto se le realizó a una muestra de colaboradores del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil, con la finalidad de obtener resultados precisos en relación al clima organizacional.

3.4 Encuestas

La encuesta aplicada para la medición del clima organizacional se la realizó en julio del 2018, se basó en reactivos de la encuesta EDCO (ESCALA DE DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL) el motivo por el cual no se utilizó la prueba EDCO fue por la terminología de los reactivos que dificultaban el entendimiento del personal.

La encuesta está conformada por 41 reactivos, los cuales que están divididos en 8 factores

- Liderazgo
- Comunicación
- Condiciones de trabajo
- Colaboración
- Carrera profesional
- Formación
- Satisfacción con el puesto de trabajo
- Factores generales

La escala de medición de la encuesta se basa en la escala de Likert con una ponderación de:

- Totalmente satisfecho
- Satisfecho
- Neutro
- Insatisfecho
- Totalmente insatisfecho

Sin embargo, para la relación entre las variables de factores de Riesgo Psicosociales y Clima Organizacional, se descartó la alternativa de Neutro en Clima Organizacional, el motivo de esto fue porque para la relación entre las variables, deben existir la misma cantidad de alternativas de respuesta. Por otra parte, la alternativa Neutro no expresa si el resultado es favorable o no, debido a que se encuentra en un punto medio.

Para visualizar el detalle de la prueba ver Anexo 2

La encuesta de Clima Organizacional se aplicó a todos los colaboradores del área de Redacción, en Anexo 3 se podrá visualizar una muestra de las encuestas aplicadas, por motivos de anonimato, no se ajuntan las encuestas en su totalidad, se presentaron encuestas donde colaboradores mencionaban el nombre de los productos de la empresa de medios de comunicación.

3.5 Población y muestra de la investigación

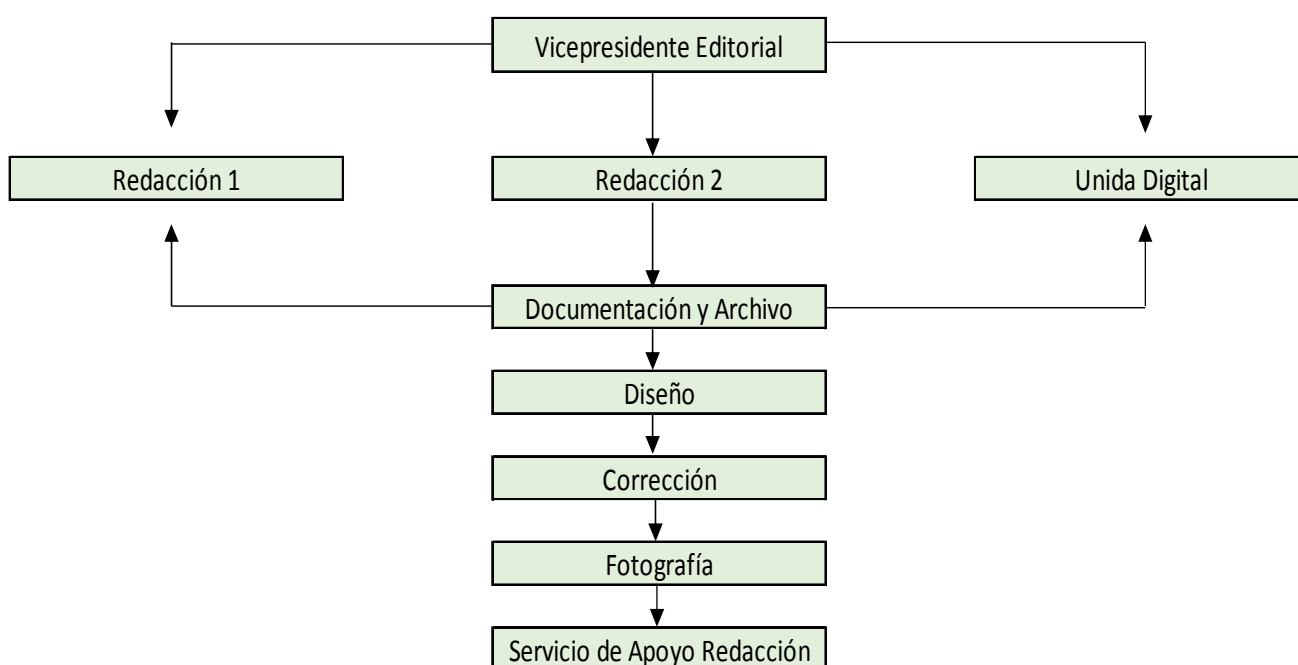
3.5.1 Población

La investigación se centró en los colaboradores del área de Redacción de la empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil siendo estas 108 personas que integran este departamento, donde se centra la mayor población de toda la empresa y quienes podrían facilitar información más específica por los años dentro de la organización.

El área de Redacción se distribuye por varias secciones, primero se separan las redacciones y la redacción de Unidad digital, la cual maneja como medios de comunicación las páginas web y redes sociales. En la estructura jerárquica del organigrama del área se puede apreciar que estas redacciones se encuentran debajo del Vicepresidente editorial, siendo el Vicepresidente editorial la máxima autoridad del área de Redacción, por último, debajo de las redacciones se encuentran las demás secciones, siendo estas de apoyo para el área, entre estas se encuentran; Documentación y Archivo, Diseño, Corrección, Fotografía y Servicios de Apoyo Redacción.

3.5.2 Organigrama del área de Redacción

Gráfico 3 Organigrama Redacción



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

3.5.3 Cálculo de muestra

Es importante dar a conocer que para realizar un estudio más profundo al trabajo de titulación se realizaron las encuestas al 100% del personal del área de Redacción para adquirir información más acertada a la situación actual tanto de los factores de riesgo psicosociales y del clima organizacional.

3.6 Procedimiento

En este apartado se explicará el proceso de cómo fue la ejecución de la investigación de campo, partiendo por la información bibliográfica obtenida para el marco teórico, como para la aplicación de las encuestas de levantamiento de información.

Una vez se encontraron descritas las variables y la hipótesis del presente trabajo de titulación, se procedió a la realización del marco teórico, esto con el fin de tener el suficiente respaldo y fundamento para la ejecución de los objetivos planteados.

Antes de la realización del índice del marco teórico, se decidió buscar fuentes bibliográficas de otros trabajos de titulación, libros o artículos científicos que estén relacionados al tema de investigación de este trabajo.

Las distintas fuentes bibliográficas fueron una guía para la construcción del índice, se decidió partir por los dos conceptos principales del trabajo, primero se inició con los factores de Riesgos Psicosociales como tema principal, y como subtemas, se describió todos los elementos que componen esta variable. Así mismo, se realizó con el segundo tema principal del trabajo Clima organizacional y, por último, se alinearon ambos conceptos para la relación entre las variables de Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional.

Para encontrar fuentes bibliográficas viables, se buscó en fuentes confiables como el repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, se utilizó la biblioteca virtual, y páginas de Google académico, Scielo, entre otros.

Por otro lado, para el levantamiento de información a los colaboradores del área de Redacción, se utilizó información por parte de la organización, es aquí donde se obtuvieron los resultados de la prueba de los Factores de Riesgos Psicosociales, que la empresa de medios de comunicación aplicó a toda la organización en el mes de marzo del 2018.

Debido a que el trabajo abarca la relación entre Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional, fue necesario aplicar una encuesta de clima organizacional para un profundo diagnóstico en el mes de julio del 2018

En este proceso de la creación de una encuesta, inicialmente se tenía planificado aplicar la prueba EDCO (Escala de Diagnostico de Clima Organizacional), sin embargo, las terminologías de dicha prueba podían ser de confusión para los colaboradores, afectando de esta forma los resultados reales de la situación actual del clima. Por esta

razón, se creó una encuesta basada en las variables de clima organizacional tratadas en la prueba EDCO.

Se creó una prueba piloto, la cual se la realizó a un porcentaje pequeño de colaboradores del área en el mes de julio del 2018, aun así, las terminologías que se utilizaban causaban cierto tipo de confusión a algunos colaboradores, por lo que se realizaron las respectivas correcciones hasta obtener la prueba que se aplicó para el diagnóstico de clima organizacional.

4 Análisis

4.1 ANALISIS DE RESULTADOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En base a la aplicación de la encuesta de medición de riesgo psicosociales; F-Psico 3.1, se presentan a continuación el análisis de los resultados obtenidos.

En la encuesta de riesgos psicosociales el porcentaje indicará la cantidad de colaboradores que estuvieron de acuerdo con la valoración respecto a la dimensión de Riesgos Psicosociales.

Gráfico 4 Valoración de respuestas



Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

Gráfico 5 Tiempo de trabajo



Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

En este factor se hace referencia a los diferentes aspectos que hacen relación con la ordenación y estructuración de las actividades laborales semanales o diarias, siendo así que un 48% de los 107 encuestados plantearon que es una situación

adecuada un 24%, un rango moderado por otra parte un 14%, elevado y así mismo 14% un riesgo muy elevado.

Gráfico 6 Autonomía



Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

En el factor de la autonomía se acogen aspectos de las condiciones de trabajo con respecto a la capacidad individual para la toma de decisiones y la gestión de la estructuración de actividades laborales. Un 89% dio a conocer que esta situación es adecuada, un 6% con riesgo moderado, 1% en riesgo elevado y 1% en riesgo muy elevado lo que ayudarán a concluir que esta dimensión en la empresa se encuentra en buenas condiciones.

Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Gráfico 7 Carga de Trabajo



Seguridad Social, 2018

En este factor se hace el análisis de la demanda que se le exige al colaborador dentro de sus actividades diarias y mensuales, tomando en cuenta la carga de tareas y la dificultad de las mismas, de los 107 colaboradores un 54% está de acuerdo con las exigencias que requiere su cargo, un 12% lo consideran un riesgo moderado, un 11% elevado y un 23% un riesgo muy elevado, valores que permiten llegar a una conclusión de que se debe tomar en cuenta este factor para establecer mejoras en la empresa.

Gráfico 8 Demandas Psicológicas



Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

En demandas psicológicas lo que se analizan son las exigencias de naturaleza cognitiva y emocional. Las cognitivas son el grado de presión y el esfuerzo intelectual que los colaboradores deben hacer para la realización de las tareas y las de naturaleza emocional es lo que el colaborador puede llegar a sentir al momento de realizar sus tareas, si tiene la apertura o no de dar a conocer sus inconformidades. Como resultado en este análisis se obtuvo un 61% que están de acuerdo a la situación, un 14% con riesgo leve, 12% riesgo elevado y un 13% con riesgo muy elevado, por tanto, la mayor parte de la población no perciben que el desempeño de sus funciones les exija presión de naturaleza cognitiva ni emocional. Sin embargo, se recomienda mejorar este factor de riesgo psicosocial, pues el otro 39% que se encuentra entre riesgo leve a riesgo muy elevado, perciben molestia con respecto a la situación.

Gráfico 9 Variación / Contenido de trabajo



Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

En este factor se puede analizar el significado que tiene el trabajo para el colaborador, un 95% de los colaboradores se encuentran de acuerdo con la situación de la empresa de medios de comunicación, 3% en un riesgo moderado, 1% riesgo elevado y 1% en riesgo muy elevado. Se infiere por medio de los resultados, que casi todas las poblaciones en el área de Redacción están de acuerdo con que su trabajo posee un significado y utilidad en sí mismo, lo que es favorable ya que las percepciones y sensaciones del colaborador con respecto a su trabajo son positivas.

Gráfico 10 Interés por el trabajador / Compensación

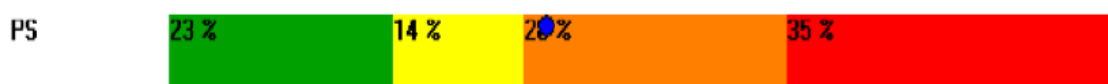


Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

Este factor mide el interés que la empresa muestra hacia los colaboradores y de qué manera son recompensados por sus cumplimientos de objetivos que su cargo exige. Un 80% del área de Redacción dio a conocer que se encuentran en una situación

adecuada, un 8% en un riesgo moderado, 9% riesgo elevado y un 3% en un riesgo muy elevado. Acorde a los porcentajes obtenidos, se puede destacar que un 80% de los colaboradores manifiesta que su desempeño es reconocido, mostrando la empresa interés por ellos al brindarles una compensación justa por los resultados que obtienen a favor de la misma.

Gráficos 11 Participación / Supervisión



Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

En esta dimensión de participación se hace el análisis de la participación que el colaborador tiene en diferentes ámbitos del trabajo y en la dimensión de supervisión representa la apreciación que el colaborador tiene sobre el nivel de control que le refleja sus superiores. Un 23% indicó estar en una situación adecuada, un 14% lo define como un riesgo moderado, un 28% lo manifiesta como un riesgo elevado y un 35% como un riesgo muy elevado. Se puede notar por medio de los porcentajes obtenidos que la mayor parte de la población manifiesta que el colaborador no tiene una participación activa, además de que la supervisión por parte de los Jefes inmediatos es baja. Tan solo un 23% indica que esta situación es adecuada, lo que infiere que un porcentaje pequeño de colaboradores si posee una participación activa y una buena supervisión por parte de su superior.

Gráfico 12 Desempeño de rol



Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

En este factor se analizan las problemáticas que se pueden derivar de cada puesto de trabajo ya sea por la falta de claridad en el rol a desempeñar. Un 85% está de acuerdo a la situación en el área, el 6% se encuentra en un riesgo moderado, 1% en un riesgo elevado y el 8% en un riesgo muy elevado. La mayor parte de la población del área, es decir, un 85% de los colaboradores, manifiesta que está de acuerdo con el desempeño de su rol, lo que permite inferir que no existe mayor problemática que incida en el buen desempeño del puesto de trabajo.

Gráfico 13 Relaciones y apoyo social



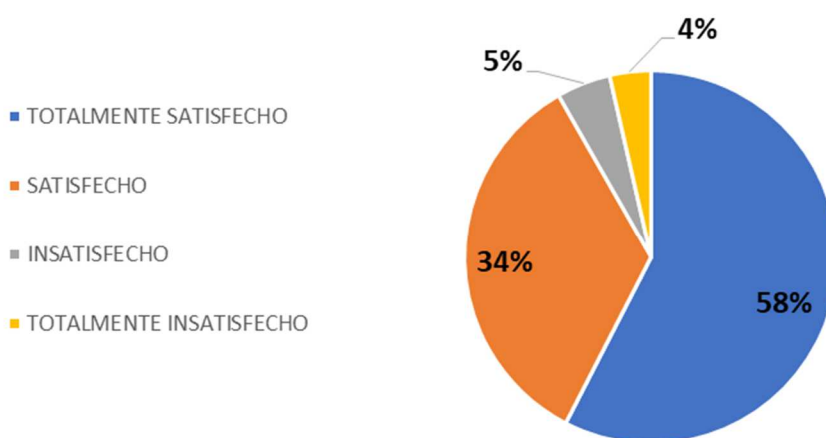
Tomado de: Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018

En este factor los colaboradores dieron a conocer que un 76% se encuentran de acuerdo a la situación, acorde a las relaciones interpersonales que ayudan a manejar el estrés laboral, un 5% un riesgo moderado, 9% plantean un riesgo elevado y un 10% un riesgo muy elevado.

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En el análisis de los datos obtenidos de la encuesta de medición de clima organizacional se detallará el número de personas que contestaron estar totalmente satisfecho, satisfecho, insatisfecho y totalmente insatisfecho.

Gráfico 14 Colaboración

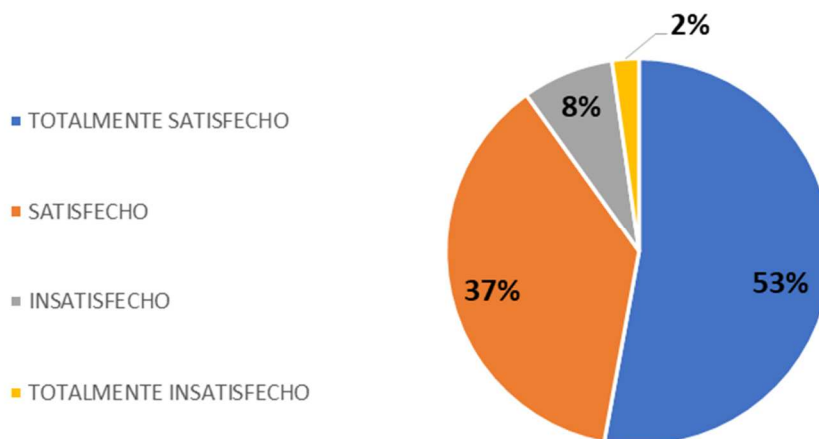


Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

La colaboración permite medir si los miembros de una organización trabajan en equipo, compartiendo sus ideas y trabajo a tiempo real, lo que fomenta la eficiencia del trabajo y el cumplimiento de objetivos favorables para la compañía.

En el factor de colaboración los colaboradores del área de redacción dividieron sus respuestas en un 58% estar totalmente satisfecho, un 34% demostraron estar satisfechos, 5% se encontró insatisfecho y un 4% totalmente insatisfecho, se infiere que el personal del área se encuentra satisfecho con respecto a la colaboración entre compañeros del área.

Gráfico 15 Comunicación

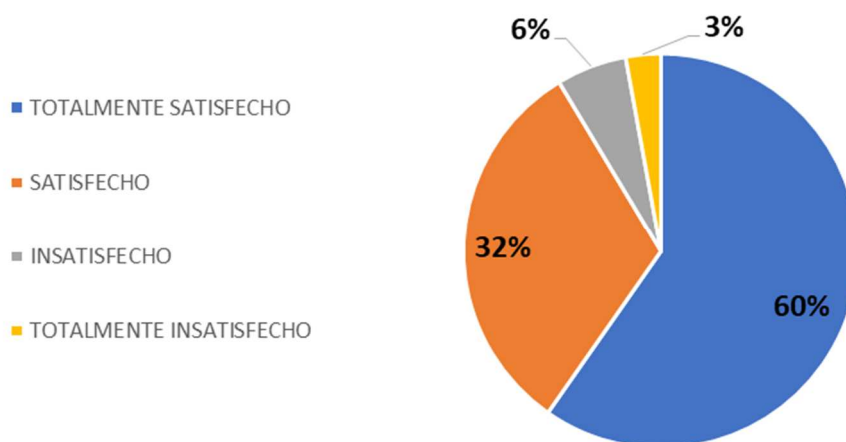


Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

La comunicación es vital para el cumplimiento de los procesos de la organización y para el logro de los objetivos estratégicos. La comunicación no solo agiliza los procesos también facilita el desempeño del colaborador.

En la comunicación los colaboradores respondieron 6 preguntas relacionadas a este factor, donde el 53% estuvo totalmente satisfecho, otro 37% se encontró satisfecho, un 8% insatisfecho y un 2% se mostró totalmente insatisfecho reflejando que el personal se encuentra satisfecho con la comunicación organizativa.

Gráfico 16 Condiciones de trabajo

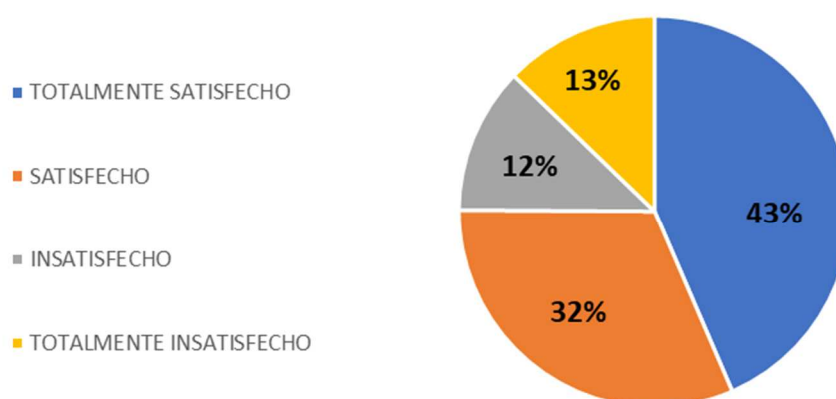


Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Las condiciones de trabajo refieren a cualquier aspecto dentro de la organización que podría tener una influencia significativa en la presencia de riesgos que generen problemas en la seguridad y la salud del colaborador.

De las 3 preguntas contestadas por los colaboradores del área de Redacción un 60% se encuentra totalmente satisfecho, 32% satisfecho, por otra parte un 6% se encuentra insatisfecho y un 3% totalmente insatisfecho. En este factor, se demuestra que el personal se encuentra satisfecho con respecto a las condiciones de su puesto de trabajo.

Gráfico 17 Carrera profesional

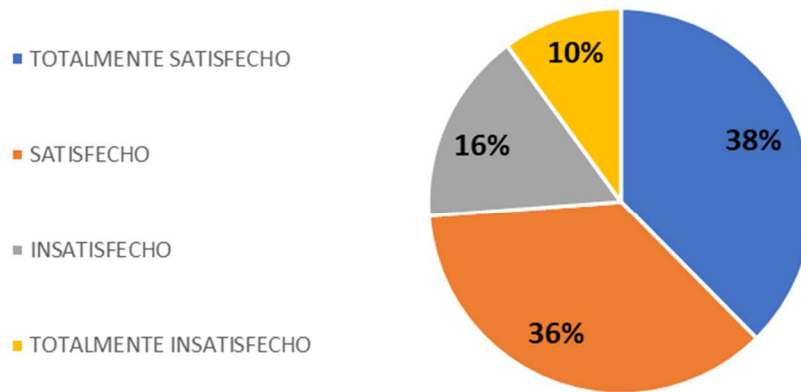


Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

La carrera profesional se basa en el reconocimiento individual de cada colaborador con respecto al grado de eficiencia que ha demostrado en el desempeño de sus funciones, brindándole al colaborador reconocimiento e interés por el desarrollo sus conocimientos, competencias, experiencia, siendo una contribución para su crecimiento profesional.

En carrera profesional se muestra un 43% de los colaboradores que se encuentran totalmente satisfechos, un 32% satisfecho, 12% de los mismos insatisfechos y finalmente 13% totalmente insatisfechos, lo que demuestra que los colaboradores se encuentran satisfechos con respecto al crecimiento profesional que la organización les brinda, factor que requiere ser mejorado.

Gráfico 18 Formación

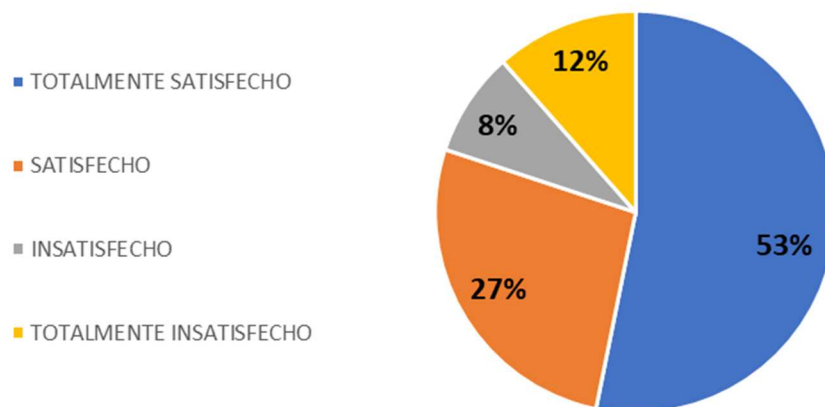


Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

La formación de un colaborador busca generar las habilidades, conocimientos y competencias que necesitan para un mejor desempeño de sus actividades diarias.

En el factor formación los colaboradores muestran un 38% estar totalmente satisfecho, 36% satisfecho, 16% insatisfecho y un 10% totalmente insatisfecho, el personal se encuentra satisfecho con respecto a la formación que brinda la organización para el desarrollo de habilidades que les permitan cumplir un mejor rol en su trabajo pudiéndose realizar mejoras en este factor.

Gráfico 19 Liderazgo

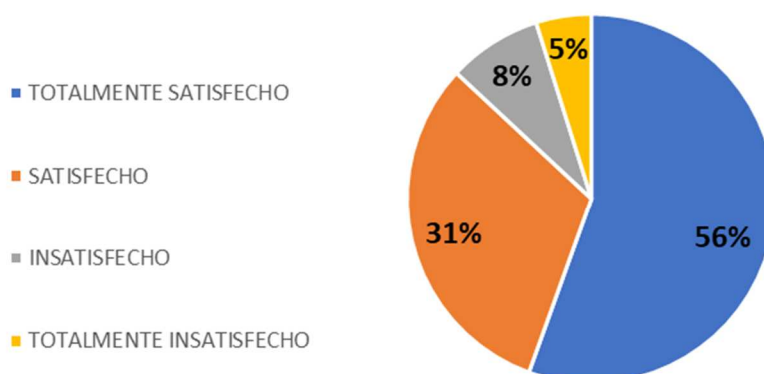


Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

En las organizaciones, el liderazgo es una competencia gerencial o directiva que debe poseer un individuo para influir de forma positiva en los colaboradores que se encuentran bajo su supervisión, generando buenos resultados en su equipo de trabajo.

Otro de los factores medidos en el cuestionario es el liderazgo, el mismo que fue calificado por los colaboradores de la siguiente manera. Un 53% se encuentra totalmente satisfecho, 27% satisfecho, 8% insatisfecho y un 12% totalmente insatisfecho, resultados que reflejan que se requiere una mejora en un factor importante de la gestión del personal

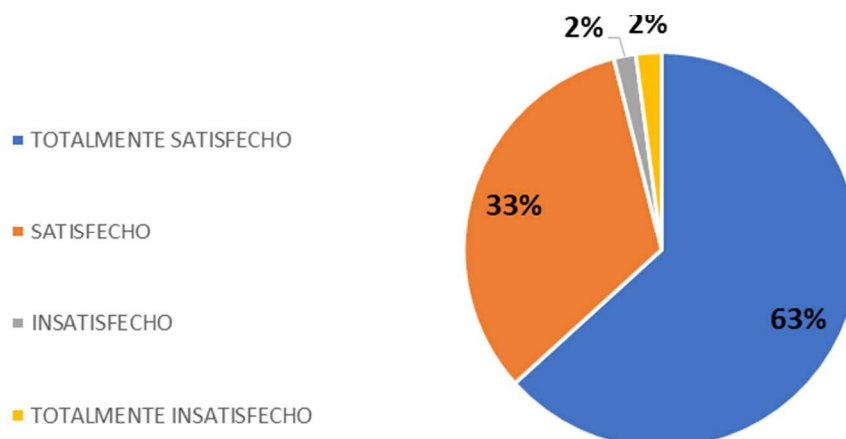
Gráfico 20 Satisfacción en el puesto de trabajo



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

La satisfacción en el puesto de trabajo por parte de los colaboradores, es de gran importancia para las organizaciones. La satisfacción puede estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para el triunfo. En el cuestionario de medición de clima también se plantea la satisfacción en el puesto de trabajo para el análisis del clima, teniendo como resultado un 56% de los colaboradores totalmente satisfechos, un 31% satisfecho, 8% insatisfecho y un 5% totalmente insatisfecho, esto quiere decir que el personal del área de Redacción se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo.

Gráfico 21 Factores generales



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

En factores generales se mide que tal el colaborador se siente siendo parte de la organización, ya sea por los servicios que brinda, la seguridad e interés que propicia la empresa con los colaboradores, haciéndolos sentir importantes para la misma.

En los factores generales los colaboradores muestran un 63% estar totalmente satisfecho, 33% satisfecho, 2% insatisfecho y un 2% totalmente insatisfecho es decir, que los colaboradores se encuentran satisfechos siendo parte de la organización.

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Posterior al análisis individual de los resultados obtenido en la encuesta FPSICO 3.1. y el cuestionario de Clima Organizacional se procede a realizar el análisis comparativo para identificar la relación entre los factores planteados anteriormente.

Tabla 4 Ponderación comparativa de encuestas

	Factores de Riesgo Psicosociales	Factores de clima
1	De acuerdo	Totalmente satisfecho
2	Riesgo moderado	Satisfecho
3	Riesgo elevado	Insatisfecho
4	Riesgo muy elevado	Totalmente insatisfecho

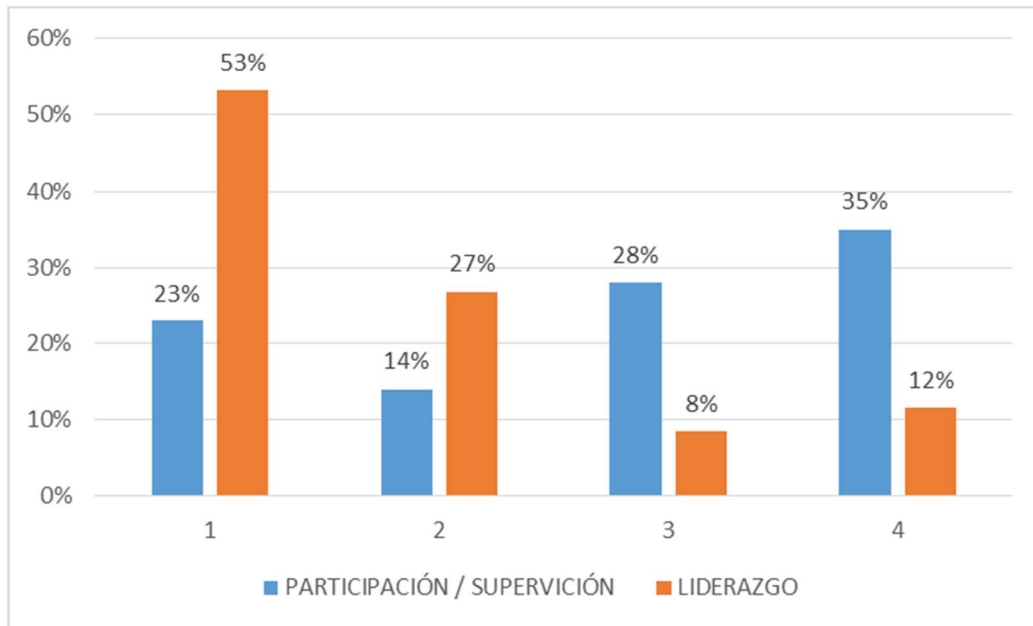
Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Tabla 5 Factores Riesgo Psicosociales: Participación / Supervisión, Autonomía VS. Factores de Clima Organizacional: Liderazgo

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	FACTOR CLIMA ORGANIZACIONAL
Participación / Supervisión	Liderazgo
Autonomía	

Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

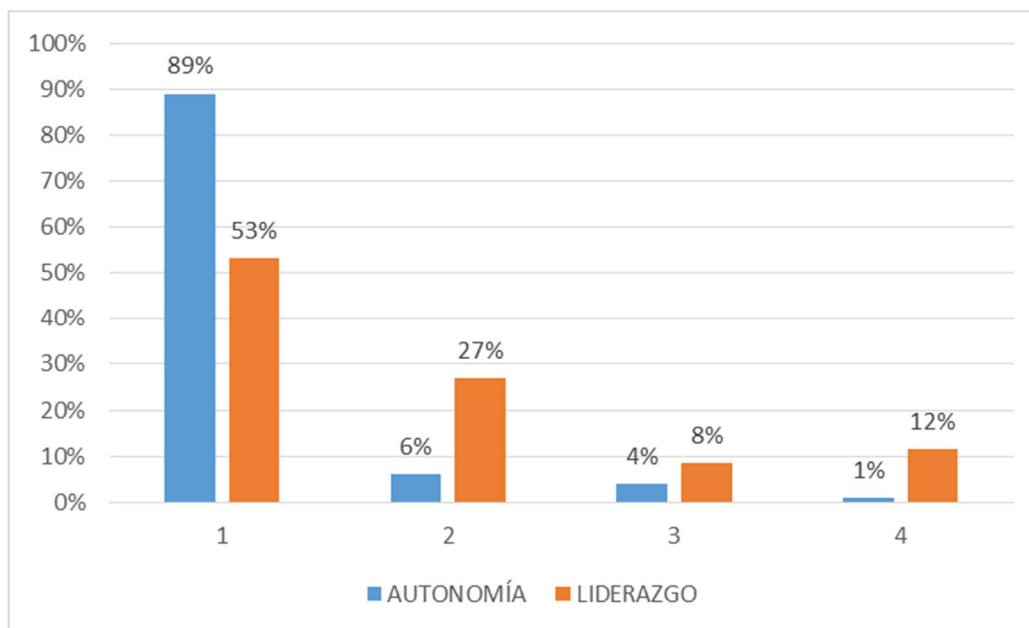
Gráfico 22 Participación / Supervisión VS. Liderazgo



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Acorde a la relación previa entre el factor de Riesgo Psicosocial Participación/ Supervisión con el factor de Clima Organizacional Liderazgo según el gráfico 22, se puede concluir que entre mayor sea el riesgo en el factor de Participación/ Supervisión, menor será la satisfacción en el Liderazgo. La supervisión/participación de los colaboradores del área es baja, si se mejora el nivel de riesgo de este factor, el porcentaje de satisfacción de liderazgo aumentara de un 53% que se encuentra cerca a la media, a un porcentaje mayor.

Gráfico 23 Autonomía VS. Liderazgo



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

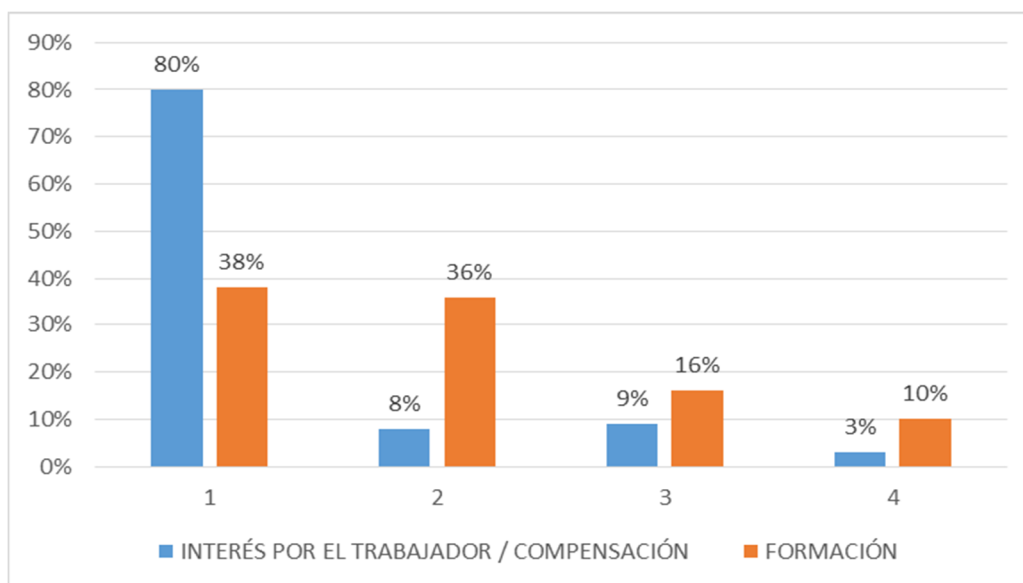
En la relación entre el factor de Autonomía por Riesgo Psicosocial y Liderazgo por Clima Organizacional, se puede apreciar por medio del gráfico 23 que los porcentajes son favorables para ambas variables, logrando inferir que, al existir autonomía por parte de los colaboradores, esto contribuye al nivel de liderazgo en el área. Por tanto, se cumple la hipótesis de que entre menor sea el riesgo de Autonomía en los colaboradores, mayor será el Liderazgo.

Tabla 6 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Interés por el trabajador/ Compensación con los Factores de Clima Organizacional Carrera profesional y Formación

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	FACTOR CLIMA ORGANIZACIONAL
Interés por el trabajador / compensación	Carrera profesional
	Formación

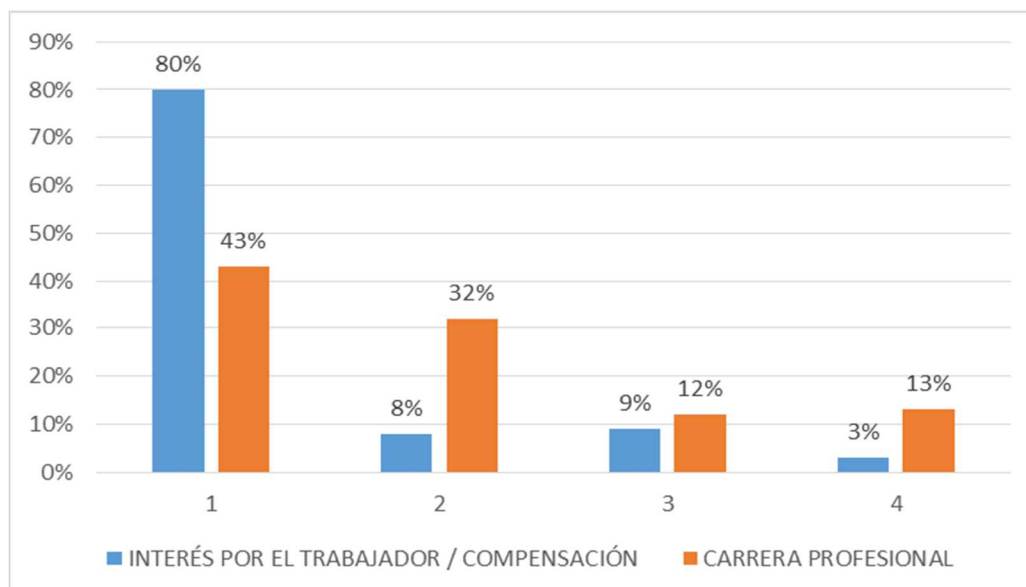
Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Gráfico 24 Interés por el trabajador/Compensación Vs. Formación



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Gráfico 25 Interés por el trabajador/Compensación VS. Carrera Profesional



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Haciendo la relación entre el factor de riesgo psicosocial interés por el trabajador /compensación, con los factores de clima carrera profesional y formación, se verifica que se cumple con la hipótesis de que mientras menor sea el riesgo de interés que tenga la organización por sus colaboradores, mayor será la contribución de la organización

con respecto a la carrera profesional y formación de los mismos. Se puede inferir, que los colaboradores sienten que la organización se preocupa por su crecimiento y desarrollo.

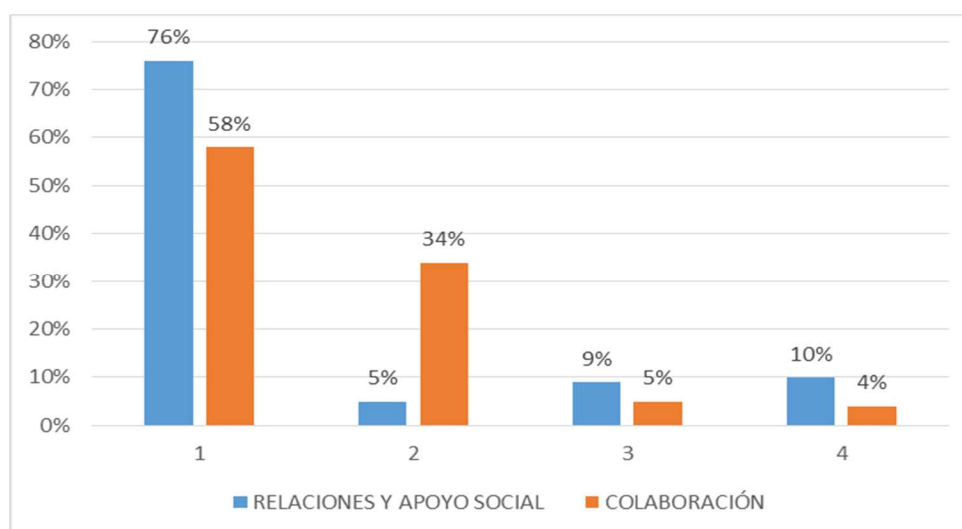
Sin embargo, se presenta en carrera profesional un porcentaje de 43% en totalmente satisfecho mientras que en formación se obtuvo un 38 %. Los porcentajes obtenidos logran posicionar a ambos factores de clima en un rango estable de satisfacción. Se evidencia que podría mejorar el interés de la organización con respecto a carrera profesional y formación. Pues si el interés al colaborador aumenta con respecto a la carrera profesional y formación, eso contribuiría en el crecimiento profesional del colaborador y en el rol que debe cumplir en su puesto de trabajo.

Tabla 7 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Relaciones y Apoyo social con el factor de Clima Organizacional Colaboración

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	FACTOR CLIMA ORGANIZACIONAL
Relaciones y apoyo social	Colaboración

Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Gráfico 26 Relaciones y apoyo social VS Colaboración



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

En este caso se verifica que se cumple la relación entre relaciones y apoyo social con colaboración, los resultados plasmados en los diferentes factores muestran

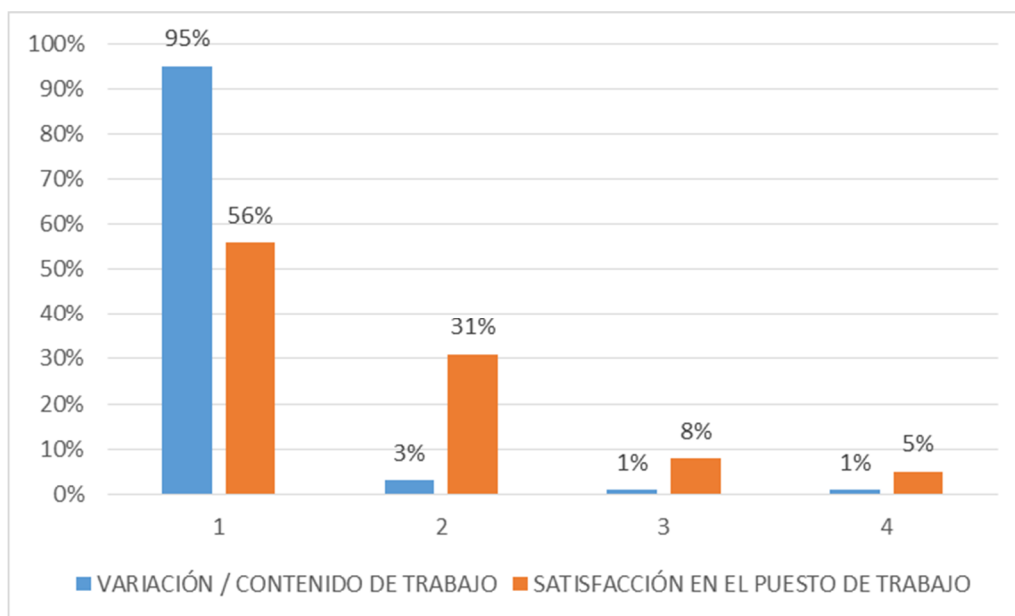
resultados altos, se concluye por tanto que mientras menor sea el riesgo en relación y apoyo social, mayor será la colaboración de los miembros de la organización.

Tabla 8 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Variación/Contenido de Trabajo con el factor de Clima Organizacional Satisfacción en el puesto de trabajo

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	FACTOR CLIMA ORGANIZACIONAL
Variación / Contenido de trabajo	Satisfacción en el puesto de trabajo

Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Gráfico 27 Variación/Contenido de trabajo VS Satisfacción en el puesto de trabajo



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Entre los factores de variedad / contenido de trabajo y la satisfacción del colaborador en el puesto de trabajo los valores reflejados indican que existe relación entre los mismos, entre menor sea el riesgo de variedad y contenido de trabajo, las percepciones de los colaboradores frente a la organización serán mejores, y por tanto mayor será la satisfacción de los mismos en su puesto de trabajo. Es por esto, que se puede inferir que el nivel de satisfacción con respecto al puesto de trabajo es alto, debido

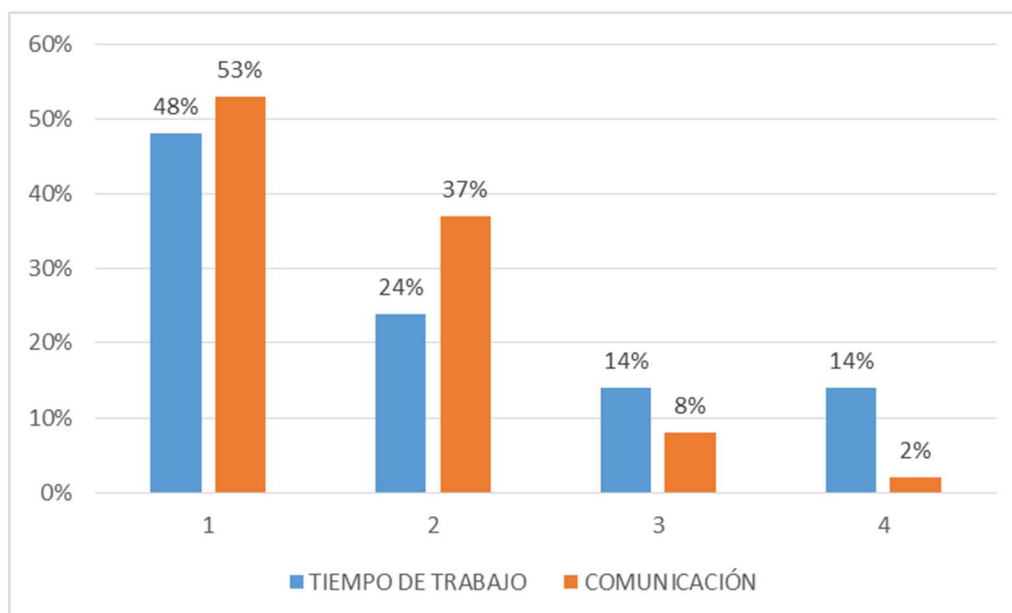
a que la empresa genera buenas percepciones y sensaciones al colaborador, contribuyendo en su compromiso.

Tabla 9 Relación entre Factor de Riesgo Psicosocial Tiempo de trabajo con el factor de Clima Organizacional Comunicación

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	FACTOR CLIMA ORGANIZACIONAL
TIEMPO DE TRABAJO	COMUNICACIÓN
CARGA DE TRABAJO	
DESEMPEÑO DE ROL	

Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

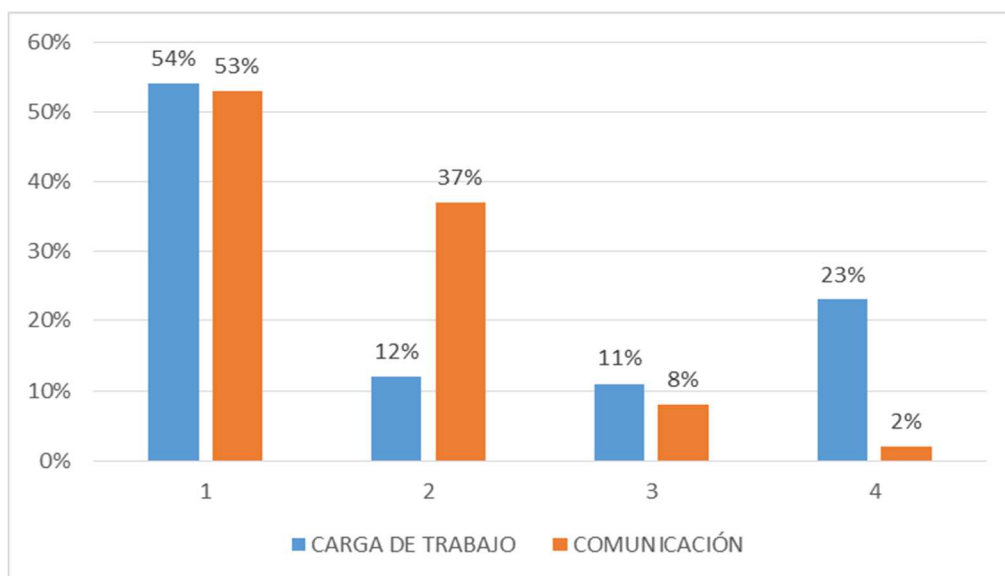
Gráfico 28 Tiempo de trabajo VS Comunicación



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Entre los factores de tiempo de trabajo, como factor de riesgo psicosociales y comunicación, como factor de clima, los rangos de satisfacción son estables para el factor de comunicación. Por otro lado, para tiempo de trabajo el porcentaje de riesgo es un poco mayor, ya que tan solo un 48% se encuentra de acuerdo con el tiempo de trabajo. Tanto el factor de tiempo de trabajo como comunicación pueden tener grandes mejoras, mientras el nivel de riesgo en tiempo de trabajo sea menor, esto beneficiará a la comunicación. Sin embargo, se concluye que el tiempo de trabajo no determina el nivel de satisfacción de la comunicación, pero si puede influir en el mismo, esto se infiere a partir de que la satisfacción en comunicación es más alta que el nivel de riesgo que posee el tiempo de trabajo.

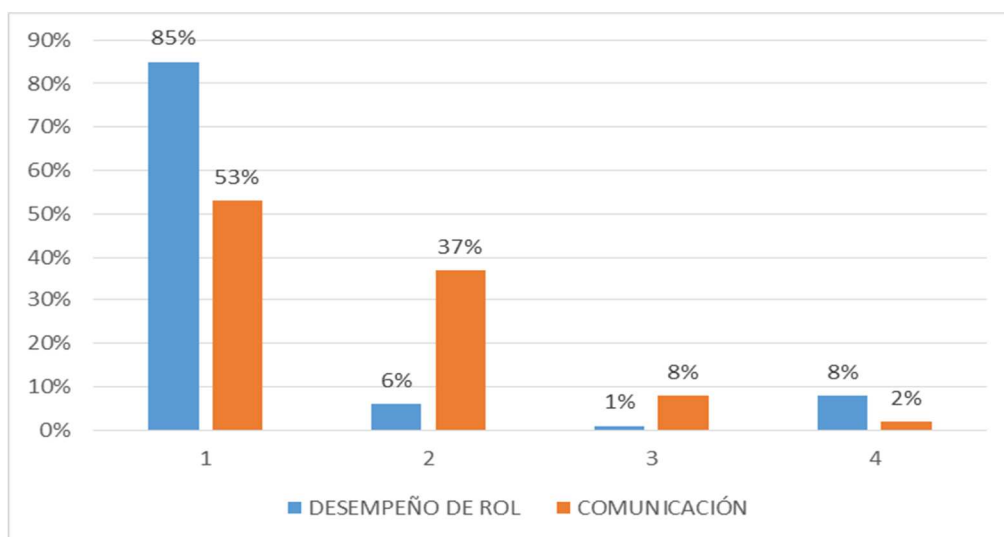
Gráfico 29 Carga de trabajo Vs Comunicación



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

En el factor de carga de trabajo con comunicación, se aprecia que el porcentaje de satisfacción en la comunicación es más alto, puesto a que un 90% de la población se encuentra entre rango 1 y 2, mientras que el porcentaje de “de acuerdo” en tiempo de trabajo es menor. Se concluye al igual que en la relación de tiempo de trabajo con comunicación, que la carga de trabajo puede incidir en la comunicación, más no es un factor determinante. De igual forma, si menor riesgo se presenta en carga de trabajo, eso podrá ser una contribución para una mejor comunicación entre los equipos de trabajo.

Gráfico 30 Desempeño de rol VS Comunicación



Elaborado por: Cochea, A. & Idrovo, A. 2019

Por último, en la comparación entre desempeño de rol y comunicación, se observa que el nivel de riesgo en desempeño de rol es menor, es decir, el desempeño de rol en la organización es favorable, inclusive arroja mejores resultados que en el factor de comunicación. Se aprecia que, entre mejor sea el desempeño de rol por parte de los colaboradores, eso incidirá en que la comunicación sea más efectiva. Pues al existir claridad con respecto al rol que debe ejercer el colaborador, se presenta menor riesgo de problemas en la comunicación. Se establece que este factor de desempeño de rol, es más determinante en la comunicación que los factores de riesgo psicosocial tiempo y carga de trabajo, esto se puede presentar ya que el tiempo de trabajo y la carga de trabajo son factores que poseen una relación de dependencia a desempeño de rol.

5 Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos propuestos y los resultados que se obtuvieron durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se establecieron las siguientes conclusiones:

1. Por medio del análisis de los factores de riesgos psicosociales y clima organizacional, se denota que la hipótesis planteada en la introducción del presente trabajo es acertada, se comprobó mediante las gráficas que entre menor era la presencia de los factores de riesgos psicosociales, mayor satisfacción se presenta frente a los factores de clima organizacional.
2. Dentro del análisis de los resultados de los factores de Riesgo Psicosociales, se presentó que el factor de Participación/ Supervisión se encontraba en alto riesgo, los porcentajes obtenidos en este factor mostraron que el personal considera que la participación entre compañeros de trabajo y la supervisión de sus jefes inmediatos no es favorable, pues la mayor parte de la población manifiesta que este factor se encuentra en un riesgo elevado.
3. Dentro del análisis de resultados de los factores de Clima Organizacional, se pudo detectar que los factores con mayor nivel de insatisfacción fueron Carrera Profesional, Formación y Liderazgo. Los porcentajes obtenidos son estables. Sin embargo, si no se toman en consideración para una mejora, a futuro estos factores podrían verse aún menos favorables para el área de Redacción.

Como resultados favorables, dentro de la encuesta de levantamiento de información del clima organizacional, la encuesta contó con la variable de factores generales, en esta variable se abarcó el compromiso del colaborador frente la organización y sentido de pertenencia, la mayor parte de los colaboradores del área de Redacción se sienten a gusto de ser parte de la organización por todos los beneficios que este le brinda.

4. A nivel general en la empresa de medios de comunicación, específicamente en el área de Redacción, la situación frente a los factores de riesgos psicosociales que pueden incidir en el clima organizacional no presentan mayor gravedad. Los factores con mayor afectación son:

- Participación/ Supervisión, logrando incidir en el liderazgo de los Superiores en el área de Redacción. En el análisis de cada uno de los factores, ambos obtuvieron resultados poco favorables.
- Desempeño de rol, logrando incidir en la comunicación, la comunicación organizacional puede verse afectada bajo varios aspectos, conocer con claridad el desempeño de rol de cada cargo de la organización beneficia a una comunicación más efectiva.
- Interés por el trabajo/ Compensación, incidiendo en Carrera Profesional y Formación. Los colaboradores manifiestan por medio de los resultados que el interés por el trabajador en la empresa es bueno, por este motivo los colaboradores tienen un sentido de pertenencia con la organización. Sin embargo, que los colaboradores sienten que la empresa debe invertir más en su formación y Carrera Profesional, permite inferir que el factor interés por el trabajo/ compensación puede mejorar en dichos aspectos.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los objetivos propuestos y los resultados que se obtuvieron durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se establecieron las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que la organización realice constantes diagnósticos sobre la situación actual de ambos factores riesgo psicosocial y clima organizacional. Como se analizó en el presente trabajo, el factor de riesgo puede llegar a incidir en el clima organizacional. Por este motivo, si cada cierto tiempo se analiza estos factores, se puede mantener estable su afectación.
2. La empresa se encuentra en la obligación de desarrollar en su personal competencias como la Participación/ Supervisión. Pues un buen líder se preocupa por el desarrollo de su equipo de trabajo y fomenta la participación de cada uno de ellos. Mejorando el factor de Participación/ Supervisión el clima organizacional con respecto al liderazgo de sus superiores será favorable.
3. Es muy importante que una organización mantenga un óptimo ambiente laboral y así los colaboradores se sientan satisfechos y comprometidos en el desempeño de sus funciones. Por tanto, es importante gestionar los factores que mayor riesgo psicosocial generan en los colaboradores del área de Redacción, afectando al clima organizacional.

Por otro lado, la empresa debe mantener en sus colaboradores el contrato psicológico. “El contrato psicológico, que hace parte de los estudios del comportamiento organizacional, concierne a los vínculos que se construyen entre personas y organizaciones más allá de los compromisos explícitos (objetivos) pactados oficialmente” (Torres, 2014, p.80). Este contrato abarca las percepciones, sentimientos y expectativas que tiene el colaborador con la organización, si este no se corrompe, el contrato genera en el colaborador compromiso y el sentido de pertenencia en la empresa.

4. Para la mejora del clima organizacional la organización debe trabajar en los factores de riesgos psicosociales que mayor riesgo presentaron durante la investigación. Se evidencio por medio de los resultados en la relación de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional, que debe mejorar el factor de riesgo Participación/Supervisión, incidiendo de esta forma en el Liderazgo de los altos

mandos en el área. De igual forma, para la mejora en la formación y carrera profesional como factores de clima organizacional, será necesario trabajar el interés de la organización con respecto a estos factores. Por último, disminuir el nivel de riesgo en desempeño de rol, para la mejora de la comunicación en el área de Redacción.

6 Propuesta de mejora del clima organizacional por medio del ajuste de los factores de riesgo psicosociales.

PROPUESTA

6.1 Tema

Optimización del clima organizacional por medio del ajuste de los factores de Riesgos Psicosociales.

6.2 Antecedente

Por medio del análisis de los resultados de los factores de Riesgos Psicosociales obtenidos por la prueba F-PSICO 3.1 y su relación con los resultados obtenidos en la encuesta de medición de los factores de Clima Organizacional. Se pudo concluir que se cumple la hipótesis planteada de entre menor sea el riesgo de los Factores de Riesgo Psicosociales, mayor será la satisfacción en el clima organizacional. Evidenciando que deben ser potenciados los factores de Riesgos Psicosociales Participación/ Supervisión, Interés por el trabajador/ Compensación y Desempeño de rol, tiempo y carga de trabajo.

6.3 Justificación

A partir del estudio los factores de riesgos psicosociales y su relación con el clima organizacional, y una vez detectado los factores de riesgo psicosocial que se encuentran con mayor riesgo en la organización y por tanto logran incidir en el clima, se plantea a la empresa de medios de comunicación una propuesta de mejora del clima organizacional por medio del ajuste de los factores de riesgos psicosociales:

- Desempeño de rol, Carga de trabajo y Tiempo de trabajo – Comunicación
- Interés por el trabajador/ Compensación – Incidiendo en la Carrera Profesional y Formación
- Participación/ Supervisión – Incidiendo en el Liderazgo

Se propone a partir de una actualización de manual de funciones la realización de una inducción al 100% del personal de Redacción para disminuir el riesgo en su desempeño de rol evitando la duplicidad de las tareas diarias y optimizando sus funciones y tiempo

de trabajo, esto a su vez, influye en la participación y supervisión de los colaboradores generando un ambiente competitivo al logro de objetivos.

Para emplear estrategias de mejora en el interés por el trabajador/compensación se recomienda realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación a nivel de conocimientos y de competencias, de esta manera poder detectar que aspectos deben ser desarrollados en el área de Redacción para un mejor desempeño de cada uno de sus miembros. De esta manera, se contribuye en la disminución de los factores de riesgos psicosociales detectados en el presente trabajo de titulación

6.4 Preguntas de investigación

¿De qué manera el manual de funciones trasciende en el riesgo de factores psicosociales de los colaboradores de la empresa de medios de comunicación?

- ¿Cómo se deben manejar las funciones y responsabilidades en la empresa de medios de comunicación?

¿Cómo se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?

- ¿Cómo se puede identificar competencias que requieran ser potenciadas en el área de Redacción para un mejor desempeño de rol?
- ¿Cómo se puede identificar que conocimientos requieren ser potenciadas en el área de Redacción para mejorar factores psicosociales como el desempeño de rol, interés por el trabajador y participación y supervisión?
- ¿Cuáles podrían ser las estrategias a considerar para la mejora de los factores de riesgos psicosociales que inciden en el clima organizacional del área de Redacción?

6.5 Problema

Los riesgos psicosociales tales como el desempeño de rol, carga de trabajo, tiempo de trabajo, interés por el trabajador/compensación y participación/supervisión afectan a los factores de clima organizacional

6.6 Objetivos

6.6.1 Objetivo General.

Gestionar rediseño de procesos para la gestión del personal de Redacción a través de la inducción del manual de funciones y un diagnóstico de necesidades de capacitación

a nivel de competencias que deban ser potenciadas para el crecimiento y desarrollo profesional del personal.

6.6.2 Objetivos Específicos

- Analizar el manual de funciones del área de Redacción, verificando que el desempeño del rol de cada colaborador sea claro y cumpla con el perfil de cargo tipo.
- Realizar un DNC (diagnóstico de necesidades de capacitaciones) por competencia en el área de Redacción.
- Identificar las competencias a desarrollar en el plan de capacitación por medio del análisis de resultados del DNC (diagnóstico de necesidades de capacitaciones)
- Creación del plan de capacitación para el personal del área de Redacción de la empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil.

6.7 Metodología

6.7.1 Técnica de Investigación

6.7.1.1 Metodología Cualitativa

Entrevista: Para el levantamiento de información tanto para la verificación de la información descrita en el manual de funciones, como para conocer que conocimientos reforzados a los colaboradores del área, se deberán realizar entrevistas tanto a los colaboradores como Jefes de sección.

6.7.1.2 Estudio de Gabinete

Fuentes primarias: Como fuentes primarias, se obtiene información a través de los resultados del DNC en relación con las funciones del cargo, el cual permite conocer las competencias, conocimientos que debe poseer cada colaborador del área, como el rol que deben desempeñar.

6.8 Cronograma de trabajo

Actividades	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Análisis del manual de funciones del área de Redacción	X			
Realizar reuniones con jefes del área para la verificación de la información descrita en el manual de funciones de área	X			
Realizar ajustes en caso de que se requiera actualizar la información descrita en el manual	X			
Luego de la verificación del manual de funciones, agendar cita con jefes de área para conocer las competencias que mayor brecha se presentan en el área		X		
Realizar entrevistas a los colaboradores del área de Redacción conociendo su percepción sobre las competencias cardinales del área		X	X	
Identificar las competencias a desarrollar en el plan de capacitación			X	
Creación del plan de capacitación para el personal del área de Redacción de la empresa de medios de comunicación				X

6.9 Beneficios

Los beneficios que obtendría la empresa de medios de comunicación a partir de la ejecución del proyecto son:

- Identificar las fuentes de brechas que puedan traer afectaciones al clima organizacional por parte de los riesgos psicosociales con una mala gestión de inducción al personal.
- Optima división de tiempo y carga de trabajo por parte de los colaboradores, una vez socializado el manual de funciones lo que conlleva a una mejor gestión en los riesgos psicosociales y mejor clima organizacional.
- Generar estrategias a través de los resultados del DNC para captar las necesidades de conocimientos competencias del personal de Redacción para lograr un personal altamente capaz de cumplir con sus funciones y se sienta motivado y en un clima agradable.

7 Bibliografía

- Bastida, R. (2013). Factores de riesgo psicosocial a través del método FPSICO en una empresa de automoción navarra (tesis inédita de maestría). UPNA, Pamplona. Recuperado de: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/8326/Rebeca%20Bastida.pdf?sequence=1>
- Camacho, A. Mayorga, D (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos, Vol XX, 159-172. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Carvajal, J. Delgado, L. Vanegas, M. (2013). Psicología organizacional. Colombia, Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cepeda, B. (2016). Beneficios y potenciales de un buen clima laboral. Recuperado de: <https://www.dolarsi.com/clima-laboral-beneficios/>
- Chiavenato, I. y Guzmán, M. (2009). Comportamiento organizacional. México: McGraw Hill.
- De la Cruz, E. Hauman, A. (2016). "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015" (tesis de grado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018) Prueba F-PSICO.3.1. Recuperado de: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=69ec84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Moreira, J (2017). Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta. Polo del conocimiento, Vol.2, 167-191. Recuperado de: [file:///C:/Users/practicantes_rrhh/Downloads/538-1288-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/practicantes_rrhh/Downloads/538-1288-1-PB%20(1).pdf)
- Moreno, B y Báez, C (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [formato digital]. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Revista Medicina y seguridad del trabajo, Vol1, 57. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Nazir, A. (2016). A STUDY ON ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB PERFORMANCE OF STAFF OF DEPARTMENT OF AGRICULTURE, ANDAMAN AND NICOBAR ISLANDS. Recuperado de: <http://krishikosh.egranth.ac.in/bitstream/1/93603/1/D9944.pdf>
- Opere, M. (2016). Factores que afectan al clima laboral: de la percepción al entorno. Recuperado de : <https://blog.grupo-pya.com/factores-afectan-al-clima-laboral-la-percepcion-al-entorno/>
- Organización Internacional del trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. México. D.F. Alfaomega.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. 1 N° 25. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de la Salud Pública. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Torres, C (2014) Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario. Scielo, Vol.30 N 51. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n51/v30n51a09.pdf>
- Valdez, K. (2018) Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A. (tesis de grado). Universidad católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11528/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-187.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Formato de prueba F-Psico3.1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?

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

	1
	2
	3
	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

	1
	2
	3
	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

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

	1
	2
	3
	4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

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

	1
	2
	3
	4

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

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

	1
	2
	3
	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

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

	1
	2
	3
	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

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

	1
	2
	3
	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

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

	1
	2
	3
	4

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

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

	1
	2
	3
	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos Interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
 pide a los mandos de los afectados que traten de buscar 2
 una solución al problema 3
 tiene establecido un procedimiento formal de actuación 4
 no lo sé

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca 4

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- muy alta 1
 alta 2
 media 3
 baja 4
 muy baja 5

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

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

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

5

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

- excesiva 1
 elevada 2
 adecuada 3
 escasa 4
 muy escasa 5

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

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

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

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

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

- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

6

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

	1
siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>
a menudo	<input type="checkbox"/>
a veces	<input type="checkbox"/>
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

	1
siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>
a menudo	<input type="checkbox"/>
a veces	<input type="checkbox"/>
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

	1
no	<input type="checkbox"/>
a veces	<input type="checkbox"/>
bastante	<input type="checkbox"/>
mucho	<input type="checkbox"/>

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

	1
mucho	<input type="checkbox"/>
bastante	<input type="checkbox"/>
poco	<input type="checkbox"/>
nada	<input type="checkbox"/>

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

	1
no es muy importante	<input type="checkbox"/>
es importante	<input type="checkbox"/>
es muy importante	<input type="checkbox"/>
no lo sé	<input type="checkbox"/>

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	1
adecuadamente	<input type="checkbox"/>
regular	<input type="checkbox"/>
insuficientemente	<input type="checkbox"/>
no existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

	1
muy adecuada	<input type="checkbox"/>
suficiente	<input type="checkbox"/>
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

	1
muy adecuada	<input type="checkbox"/>
suficiente	<input type="checkbox"/>
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>

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

	1
muy satisfecho	<input type="checkbox"/>
satisfecho	<input type="checkbox"/>
insatisfecho	<input type="checkbox"/>
muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>

Anexo 2 Formato de encuesta para Diagnóstico de Clima Organizacional

Diagnóstico de Clima Organizacional

El objetivo de esta encuesta es encontrar indicadores de mejora en el funcionamiento de la compañía y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio es **confidencial**. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines estadísticos. Calificar cada uno de manera sincera, marcando una **X** según su experiencia tomando en cuenta que, 1 es de menor valoración y 5 de mayor valoración de satisfacción con el reactivo.

TIEMPO LABORANDO	0 a 1 AÑO	ÁREA DE TRABAJO:				
	2 a 5 años					
	De 6 a 10 años					
	Más de 10 años					
EDAD:		1	2	3	4	5
COLABORACIÓN						
Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento						
Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos para aclarar inquietudes relacionadas a mi puesto de trabajo						
Considero que existe un buen ambiente de trabajo						
Cuando ingresé a la empresa me sentí bienvenido						
COMUNICACIÓN						
Las comunicaciones interna proporcionadas de manera electrónica y física brindan información útil para el empleado						
Tengo disponible información sobre el catálogo de productos y servicios que ofrecen						
Al incorporarme a la empresa (en el proceso de inducción), recibí suficiente información sobre el área donde trabajo y la función que realizo						
La comunicación interna es una actividad permanente y planificada						
Conozco el Código Ético y de Conducta						
Tengo disponible información suficiente sobre los procesos y evoluciones de la empresa						
CONDICIONES DE TRABAJO						
Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo						
La empresa cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo						

Las condiciones físicas de mi puesto de trabajo (ruido, temperatura, iluminación...) me permiten desempeñar mis funciones con normalidad					
CARRERA PROFESIONAL					
Tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en la empresa.					
Al asumir una nueva posición en la organización, mi responsable me informa de manera clara sobre las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo					
Tengo autonomía para llevar a cabo mi trabajo					
Considero adecuados los criterios de evaluación de mi desempeño.					
Tengo disponible información sobre los puestos vacantes en la empresa					
FORMACIÓN					
Los planes de formación de la empresa se adecúan a las necesidades de mi trabajo para desarrollo profesional en la empresa.					
Recibo formación interna para actualizar los conocimientos de mi trabajo					
LIDERAZGO					
Mi jefe me trata justamente y evita cualquier tipo de favoritismos					
Mi jefe escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones					
Mi jefe se preocupa por conocer mis necesidades e intereses					
Mi jefe es claro y específico cuando define mis objetivos de trabajo o los del departamento					
Mi jefe hace un seguimiento de mi Plan de Desarrollo Individual					
Mi jefe se preocupa por transmitir los valores, misión y objetivos del área de redacción					
Mi jefe se preocupa por mantener un buen clima en el equipo					
Mi jefe me proporciona periódicamente información sobre mi desempeño					
SATISFACCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO					
Mi trabajo me ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando					
Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi departamento					
Mi trabajo es reconocido y valorado					
Tengo la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo					
Mi capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas					

Tengo claro los requerimientos de mi jefe para la realización de las tareas diarias.					
FACTORES GENERALES					
Pienso que la organización es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí					
Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece la empresa.					
Considero que los Valores de la organización reflejan el estilo de trabajo que existe en la empresa					
Desde mi entrada en la empresa, pienso que se ha ido transformando en un lugar mejor para trabajar					
Estoy satisfecho con las actividades sociales que apoya esta organización					
Recibo información sobre los elementos que componen mi salario (salario base más beneficios)					
Las personas con las que me relaciono actúan con respeto y de manera ética					



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cochea Perero Arianna Cristina**, con C.C: # **0927519447** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

f. _____

Nombre: Cochea Perero Arianna Cristina

C.C: 0927519447



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Idrovo Rumbea-Plaza Adriana Alexandra**, con C.C: # **0932349863** autora del trabajo de titulación: **Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

f. _____

Nombre: **Idrovo Rumbea-Plaza Adriana Alexandra**

C.C: **0932349863**

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil.	
AUTOR(ES)	Arianna Cristina, Cochea Perero Adriana Alexandra, Idrovo Rumbea-Plaza	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Efrén Eduardo, Chiquito Lazo	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	
CARRERA:	Psicología Organizacional	
TITULO OBTENIDO:	Licenciado en Psicología Organizacional	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de marzo de 2019	No. DE PÁGINAS: 67
ÁREAS TEMÁTICAS:	Factores de riesgo psicosociales, clima organizacional, percepción	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Factores de riesgo psicosociales, clima organizacional, carga de trabajo, tiempo de trabajo, liderazgo, comunicación	
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La empresa de medios de comunicación es una organización la cual se dedica a actividades de impresión de periódicos, revistas y otras publicaciones periódicas tanto en Guayaquil y Quito. En marzo del 2018, la empresa de medios de comunicación realizó una prueba de los Factores de Riesgos Psicosociales llamada F-PSICO 3.1 a todas las áreas de la organización, siendo el área de Redacción la más afectada acorde a los resultados obtenidos. Al realizar el análisis de los resultados de la prueba F-PSICO 3.1, se pudo detectar que los Factores de Riesgo Psicosociales tenían relación con factores del Clima Organizacional. Los factores de Riesgos Psicosociales se presentan por medio de condiciones que se suscitan dentro del ámbito laboral, teniendo la probabilidad de repercutir en el bienestar y salud de los miembros de una empresa. El clima organizacional, guarda relación al tratarse del ambiente presente en la organización, el cual se puede ver influenciado por todo lo que rodea al colaborador, logrando ocasionar un ambiente más hostil. En la empresa de medios de comunicación no habían realizado con anterioridad un diagnóstico de Clima Organizacional. Por tales motivos, se plantió para este trabajo de titulación realizar un diagnóstico de Clima Organizacional para conocer la situación actual del mismo, y a través de los resultados que se obtengan y por medio del análisis de ambas variables de estudio, poder comprobar la hipótesis de mientras menor riesgo posean los factores de Riesgo Psicosociales, mayor será el grado de satisfacción del Clima Organizacional.</p>	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-982813873 +593-983344853	E-mail: ari_cochea0794@hotmail.com aaidrovo@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):::	Nombre: Psic. Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.	
	Teléfono: +593-4-3804600 ext. 1413 - 1419	
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		