



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional en  
las empresas Gambiri S.A. de Machala**

**PEREZ PLACENCIA MARIA FERNANDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MARQUEZ SANCHEZ JORDAN ALEXANDER  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional en las empresas Gambiri S.A. de Machala**

**PEREZ PLACENCIA MARIA FERNANDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MARQUEZ SANCHEZ JORDAN ALEXANDER  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**Factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional en las empresas Gambiri S.A. de Machala**

**PEREZ PLACENCIA MARIA FERNANDA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MARQUEZ SANCHEZ JORDAN ALEXANDER  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**JAYA PINEDA IDDAR IVAN**

**MACHALA  
2021**

# Titulación Márquez Pérez

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	<a href="http://scielo.senescyt.gob.ec">scielo.senescyt.gob.ec</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="http://prevencionar.com">prevencionar.com</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://www.rincondelasalud.com">www.rincondelasalud.com</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://repositorio.uisek.edu.ec">repositorio.uisek.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://dspace.uniandes.edu.ec">dspace.uniandes.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%

---

## **CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL**

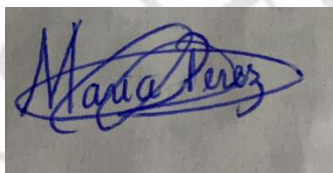
Los que suscriben, PEREZ PLACENCIA MARIA FERNANDA y MARQUEZ SANCHEZ JORDAN ALEXANDER, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional en las empresas Gambiri S.A. de Machala, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

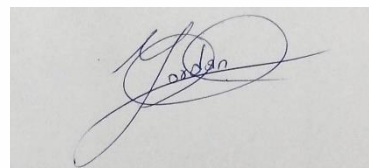
Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



---

**PEREZ PLACENCIA MARIA FERNANDA**  
0705522308



---

**MARQUEZ SANCHEZ JORDANALEXANDER**  
0707372819

## TÍTULO DEL PROYECTO O TEMA DE INVESTIGACIÓN

Factores Psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional de la empresa Gambirasi S.A.

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Objeto del problema**

¿Cómo influyen los factores psicosociales en el comportamiento de los trabajadores de la empresa Gambirasi S.A.?

#### **El problema de investigación**

En el mundo empresarial las organizaciones tienen en cuenta muchos factores que los rodea y que son determinantes para la sobrevivencia de las mismas, uno de los factores que aluden al comportamiento organizacional y que los administradores requieren controlar son conocidos como factores psicosociales, los cuales son considerados descriptivos y apuntan a aquellas condiciones dentro de la organización como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, el clima laboral e incluso el diseño del puesto de trabajo; desde este punto de vista estos factores se vuelven la clave principal para la organización con respecto a su capital humano y el reconocimiento de este, el cual las organizaciones perciben a sus trabajadores como un talento y los valora humanamente como personas (Gil Monte, 2016).

Jaimes et al. (2015) afirman que para las organizaciones en Latinoamérica es muy importante ser competitivas de tal manera navegan por las condiciones tecnológicas que estimulan la eficiencia requerida en dichas instituciones, en otras ocasiones no le prestan la debida atención en la dirección de su factor humano el cual es un aspecto difícil para los administradores, el trabajar con un grupo de personas no es una tarea fácil porque componen muchas situaciones que influyen en todos los aspectos de la organización y que conforman el comportamiento dentro de la misma. De tal forma esta gestión del capital humano emite las condiciones para mantenerlos motivados logrando incrementar actitudes positivas en el ambiente laboral.

Según Ganga y Villacís (2018) en Ecuador las organizaciones buscan constantemente mejorar la productividad de la fuerza de trabajo con el fin de obtener buenos resultados

en niveles de producción de bienes y servicios; por lo cual se establece que dentro del ambiente coexisten factores psicosociales que influyen de una u otra forma en el comportamiento de los trabajadores, como un problema estos factores tienen la capacidad de afectar negativamente a la salud física o psíquica de los trabajadores y también a su desarrollo en el trabajo.

## **Justificación**

Dentro de la administración del talento humano se establecen condiciones propicias para llevar a cabo con el proceso administrativo con la finalidad de cumplir con los objetivos organizacionales, una de las funciones más relevantes es direccionar al equipo con el que se trabaja, es una de las etapas cruciales para que la organización sea productiva y eficiente, de tal forma el tener un equipo de trabajo motivado se convierte en una de las metas principales para el administrador, porque se debe entender que el equipo colabora con el cumplimiento de los objetivos de la organización, y es factible entender que su comportamiento dentro de la organización tiene un pleno resultado en las utilidades de la misma.

Terán et al. (2017) consideran que el comportamiento es predecible debido a que al realizar un estudio sobre este comportamiento organizacional estableciéndose como un medio de predicciones razonables que se presenta como la observación de las relaciones para poder atribuir causas y efectos, luego para extraer conclusiones basadas en evidencias para explicar el comportamiento y por último promover cambios de ser necesarios. Por tal motivo el comportamiento organizacional es un campo de estudio que busca conocer el impacto de individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo general**

Identificar los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional de la empresa Gambirasi S.A

### **Objetivos específicos**

Analizar de qué manera influye los problemas psicosociales en las actividades de los trabajadores de la empresa Gambirasi S.A.

Determinar el grado de motivación que presentan los empleados de la empresa Gambirasi S.A.

## **CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PRODUCTO**

### **Marco teórico y/o conceptual**

Madero y Olivas (2016) establecen que el comportamiento organizacional continúa evolucionando a lo largo del tiempo, por tal motivo se han integrado diversos temas en los procesos de negocios y de investigación, los cuales son la motivación, la calidad de vida de las personas, el clima laboral, la organización del compromiso y las teorías recientes del bienestar laboral.

Bravo et al. (2020) afirman que para la gestión del talento humano es indispensable tener un personal adecuado, capacitado, motivado, entre otros factores determinantes para el desempeño y la adaptabilidad al entorno, por lo tanto, se requiere analizar, reflexionar y desarrollar políticas que dispongan del capital humano de la empresa, de tal manera que estimulen a un excelente comportamiento organizacional. Por otro lado, esto garantizara un buen ambiente de trabajo de tal forma que aquellas características y metas individuales se fortalezcan para alcanzar los objetivos de la organización.

Para Bravo et al. (2018) afirman que los trabajadores cumplen con una parte importante dentro del comportamiento organizacional, debido a que el trabajador es considerado un hombre social y que se relaciona con los demás, por esta razón el ambiente de trabajo es considerado un factor de interacción que influye en todas las actividades que realiza la empresa. De esta manera el estudio del comportamiento organizacional incide en comprender las inquietudes y evitar conflictos entre las actividades personales y laborales en un momento determinado, resaltando así el interés de la empresa por los trabajadores al brindar la asistencia necesaria cuando ocurren situaciones inesperadas durante el trabajo.

Según Chirinos et al. (2018) algunas variables del comportamiento organizacional son determinantes para el éxito de la gestión organizacional. Se han realizado investigaciones sobre estas variables para vincularlas al sistema de gestión, tales como: motivación y



satisfacción laboral; clima y cultura, comunicación, valores, equipo de trabajo, Liderazgo, lealtad, por nombrar algunos. Entre todas estas personas, "los empleados se comportan como colaboradores activos". Entre estas variables de comportamiento organizacional, hay puntos de superposición, pero no puntos de integración.

La motivación es uno de los aspectos más considerados dentro del comportamiento organizacional, por lo que se establece como uno de los principales medios para mejorar la calidad de vida del personal de la organización. El talento humano es el elemento más importante de la organización, de tal modo el talento humano tiene necesidades y busca satisfacerlas, cuando ya satisface una necesidad se presenta una nueva, es por esta razón que se requiere entender estas necesidades y poder comprender el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, es entonces donde aparece esta herramienta denominada motivación para lograr que los empleados sean más productivos, considerando que la motivación determina los aspectos psicológicos de los individuos que forman parte de su personalidad.

La cultura organizacional es considerada la pieza fundamental de las relaciones de los grupos de trabajo dentro de una organización, porque influyen en el comportamiento interno de la empresa, pues se considera orientador de conductas, valores, creencias a las cuales están sujetos el personal de la empresa, por ello es que el término cultura está relacionado al comportamiento de las relaciones humanas, de tal manera se evidencia que el estudio de la cultura dentro de la organización permite a la gerencia contar con instrumentos adecuados para obtener información de las relaciones de los grupos de interés (Carrillo Punina, 2016).

El clima laboral o también denominado clima organizacional es considerado como un elemento fundamental cuando hablamos de la gestión, el cumplimiento de metas y el éxito de las organizaciones, porque los aspectos del ambiente laboral son percibidos por el personal de la organización y son determinantes frente a la conducta de los trabajadores, de tal forma estos factores que influyen en las actividades diarias como el liderazgo, la relación existente entre trabajadores, las opiniones y algunos conflictos dentro de la organización son los que determinan el estado del clima laboral.

Uno de las variables más importantes que determina el comportamiento organizacional es el liderazgo el cual establece que el individuo influye en un grupo para poder alcanzar una meta en común, por lo que un liderazgo estratégico y efectivo hace que se mantenga

la rentabilidad, competitividad y productividad de las empresas, es entonces que el determinar un estilo de liderazgo con madurez se mantendrá un vínculo participativo con los subordinados que estará influenciada por la definición de roles, bajo la denominación de líder y subordinado. Dentro de estos roles existen características como el respeto, la confianza mutua e influencia (Alcázar Cruz, 2020)

En el comportamiento organizacional se reconoce la existencia de tres niveles, el comportamiento individual considerado como los atributos de cada persona los cuales le pertenecen como la personalidad, los valores, habilidades y actitudes, los cuales influyen en el comportamiento dentro de la organización; por otro lado el comportamiento grupal es un nivel en el cual se considera que las personas tienen un diferente comportamiento cuando permanecen en contacto con otras personas; por último el nivel organizacional se considera como el estudio que evalúa a la organización la cual está integrada por individuos que cumplen diferentes actividades pero están encaminados a los mismo objetivos de la empresa.

El ser humano por naturaleza es un ser social, y la manifestación básica para su sociabilidad es la comunicación. Las dificultades de comunicación que hay dentro de una organización con el tiempo se presentarán conflictos y desorientación, ya que cada cual entenderá las cosas de manera diferente. Es necesario ganar efectividad en la comunicación, formalizar diálogos que se forman entre los trabajadores, estimular conversaciones saludables. De esta forma la comunicación se convierte en un problema psicosocial.

Según Pazmay et al. (2017) los trabajadores necesitan comunicarse tanto como una necesidad personal como para desarrollar su labor en la empresa. Es necesario tener transparencia en la comunicación ya que aumenta la satisfacción de las personas y en mayor medida en temas relacionados con la empresa. Sin embargo, hay que recalcar que lo importante no es que la comunicación genere satisfacción, sino que evite enfermedades profesionales o consecuencias para la salud del trabajador es decir que evite estrés.

## **LOS FACTORES PSICOSOCIALES**

Se definen como aquello que se presenta en una situación laboral relacionada con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea, es decir se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo.

Según Pando et al. (2016) la definición de factores psicosociales se establece como las condiciones que se encuentran presentes en el entorno laboral y que además están estrechamente relacionadas con la organización, las actividades laborales y la realización de estas actividades las cuales influyen en la salud tanto física, psíquica o social de los trabajadores y así mismo al desarrollo del trabajo. Se considera que estos factores se caracterizan por ser negativos o positivos según su efecto, se denomina factores psicosociales de riesgo a aquellos factores psicosociales negativos que son malos para la salud, y factores psicosociales protectores que son aquellos factores psicosociales positivos que promueven la salud de los trabajadores.

Camacho y Mayorga (2017) afirman que el riesgo psicosocial, no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización.

Cuando hablamos de accidentes laborales nos referimos a un acontecimiento anormal, no previsto ni deseado, que se muestra de forma tosca e inesperada, generalmente es inevitable y detiene la continuidad de las labores y puede causar daños físicos a las personas.

Actualmente la literatura nos menciona tres distintas formas de referirse a aquellos aspectos psicosociales, entre ellos son factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y también riesgos psicosociales, muy a menudo se los utiliza intercambiables por lo cual no existe una diferenciación usual y académica frente a ellos, no obstante, estos aspectos se los puede diferenciar dependiendo de las connotaciones implicadas (Uribe Prado, 2020).

Romero et al. (2020) afirman que los factores psicosociales en el establecimiento de trabajo representan un conjunto de percepciones y experiencias del personal de la organización, que además incluyen algunos aspectos complejos y algo confusos, donde se manifiestan algunos riesgos psicosociales muy amplios y que cubren aspectos como la sobrecarga de trabajo, los conflictos de poder, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el entorno laboral y problemas en el lugar de trabajo, entre otros.

**Los factores psicosociales se clasifican en tres grupos:**

- Los factores psicosociales del lugar de trabajo que consideran aquellas condiciones como la iluminación, temperatura y ruido del lugar donde se realizan las tareas.
- Los factores psicosociales de la persona consideradas aquellas características del trabajador como sus capacidades y habilidades, la experiencia, las cualidades, los valores, el estado de salud, los conocimientos, entre otros
- Los factores psicosociales del trabajo que se consideran aquellas características propias del trabajo.

### **Principales factores psicosociales del trabajo:**

**El tiempo de trabajo.** - es uno de los factores psicosociales más relevantes del trabajo el cual se refiere a la organización del tiempo de las tareas a lo largo del día por lo cual tiene que ver con los tiempos de descanso y que permite asimilar de qué manera afecta el tiempo del trabajo en la vida social.

**La autonomía.** - es considerado un factor sobre aquellas posibilidades que tiene el trabajador para tomar la decisión con respecto al tiempo de trabajo en la forma de realizar la tarea, el ritmo en que realiza las tareas y la forma en la que se organiza para realizar las labores.

**La carga de trabajo.** - también es un factor determinante debido a que corresponde a la cantidad de recursos mentales que se utilizan al momento de realizar el trabajo, de este modo es comprensible que la carga de trabajo tiene en cuenta si existe excesiva tarea o si la tarea es difícil, es entonces donde entra en juego el tiempo que se requiere para realizar la tarea o incluso si debe aumentar el ritmo y velocidad para realizar la tarea.

**Las demandas psicológicas.**- están consideradas como un factor importante debido a que está relacionado con las capacidades que se utilizan para realizar el trabajo, aquí entran las capacidades cognitivas y emocionales, aquellas capacidades cognitivas están relacionadas con el esfuerzo mental que requiere el trabajador para hacer las tareas como la necesidad de memorizar, razonar y buscar soluciones; en cambio las capacidades emocionales requiere de no mostrar emociones en el trabajo debido a que existen situaciones que se presentan al momento de laborar y que requieren de un control por parte del trabajador, lo afirman Gómez y Calderón (2017).

**La variedad y contenido del trabajo.** - es un factor psicosocial que está relacionado con la opinión y sensación del trabajador sobre el trabajo, de saber si el trabajo que realiza el trabajador es reconocido por los demás, también de la utilidad para los trabajadores, la empresa y la sociedad en sí.

**La participación y supervisión.** - es un factor que se refiere al control que tienen los jefes sobre los trabajadores y la participación es la colaboración en las actividades del trabajo por parte del trabajador.

**El interés por el trabajador y la compensación.** - es otro factor psicosocial del trabajo el cual se refiere al interés de parte de la empresa hacia los trabajadores, donde se toma en cuenta que el puesto de trabajo sea lo suficiente estable para el trabajador y además la compensación se refiere a lo que recibe el trabajador por el trabajo que realiza, según lo afirman Aguilar et al. (2018).

**El desempeño del rol.** - es otro factor que se refiere al rol que realizan las personas en el trabajo, donde el rol se lo define como las tareas y las responsabilidades que tiene el puesto de trabajo, en esta situación se presentan dos aspectos que es la claridad del rol el cual se refiere si las actividades son comprensibles para realizarlas, y el conflicto del rol representa un problema debido a que el trabajador no le gusta las actividades del puesto de trabajo.

**Relaciones y apoyo social.** - es uno de los factores psicosociales del trabajo que se refiere a las relaciones presentes en el trabajo, donde se interpreta al apoyo social como una ayuda para un buen desarrollo de algún trabajo, que además la organización interviene para fomentar un agradable clima laboral y evitar o solucionar los conflictos que se puedan presentar (Salvador Moreno, 2019).

Según Luna et al. (2019) el problema psicosocial está conectado a los entornos laborales, a cómo se desenvuelven en su ambiente de trabajo y las condiciones de organización, de igual modo se relaciona con las capacidades que tiene el personal que trabaja, sus necesidades, su situación vivencial fuera de su trabajo.

Villacreses y Ávila (2020) afirman que todos estos aspectos con respecto a las percepciones y experiencias de los trabajadores deben ser analizados por los líderes o directivos para determinar si pueden ser contraproducentes para la salud del trabajador.

Cuando las condiciones son las correctas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estado de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional.

Cuando los factores psicosociales de una organización son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasarán a ser factores psicosociales de riesgo.

Existe una fuerte evidencia de una asociación entre las enfermedades relacionadas con el trabajo y los riesgos psicosociales, así mismo una interacción entre los riesgos psicosociales y los riesgos físicos, así como varios efectos en la salud a nivel mundial y organizacional. Se ha demostrado que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden afectar negativamente en la salud física, psicológica y social de los trabajadores. Además, cada vez son más las evidencias que muestran el papel directo e indirecto en el entorno laboral y psicosocial en los indicadores de salud organizacional, es por esto que las consecuencias de la exposición a los riesgos psicosociales son el absentismo, la baja productividad, bajas por enfermedad y satisfacción del trabajo e intenciones de dejarlo.

Cuando las condiciones laborales y los factores humanos están equilibrados, el trabajo producirá un sentido de superioridad y a la vez confianza, aumentará la motivación, la capacidad laboral, satisfacción laboral y mejorará la salud en los trabajadores. Por otro lado, si existe un desequilibrio, el impacto puede ser diferente, partiendo de la insatisfacción con el trabajo surgen efectos psicológicos, reacciones conductuales, consecuencias psicofisiológicas e incluso accidentes laborales. El conjunto de efectos psicológicos mencionados, cambios de comportamiento y consecuencias psicofísicas es el llamado estado de estrés. El estrés es el resultado de un conjunto de fenómenos dinámicos, no solo el resultado de un único comportamiento externo que afecta a una persona.

Los factores psicosociales se determinan como una relación de trabajo que se encuentra estrechamente vinculada con la empresa y en su ámbito laboral, esto debe influir en el incremento de cargas de trabajo, a su vez esto podría afectar la salud de cada empleado como puede ser física o mental; es así que los componentes psicosociales pueden ser de procedencia que puede causar secuelas estas a su vez pueden tener un cambio de

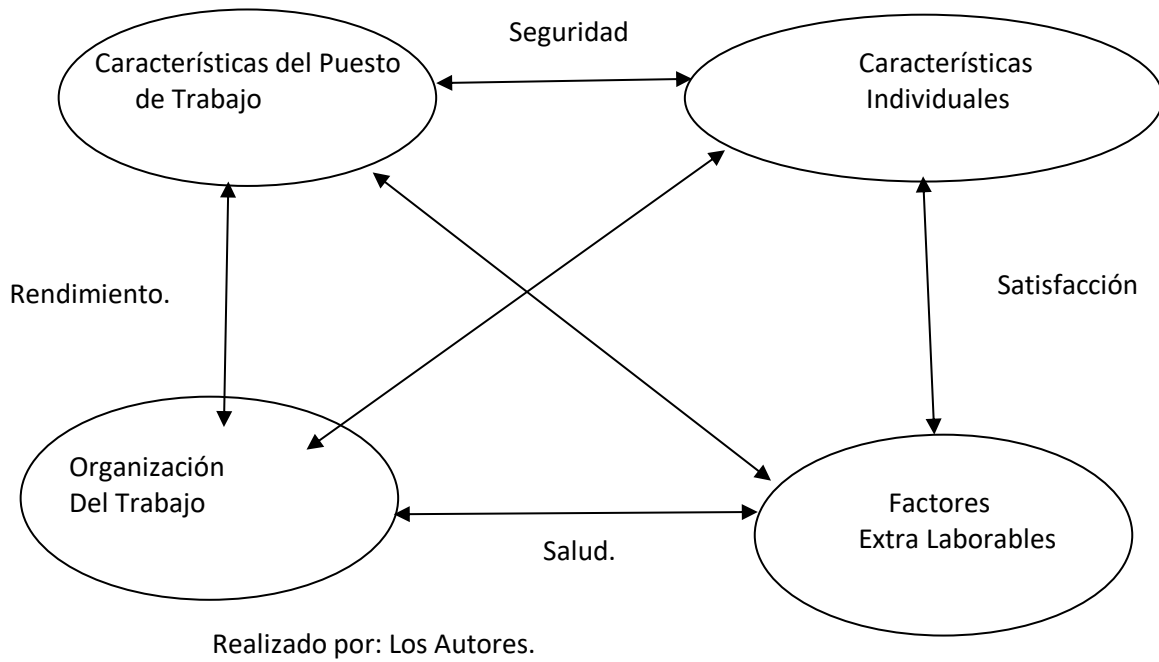
personalidad, puede tener cambios de personalidad y esto puede generar problemas en el área de trabajo.

Los riesgos psicosociales se encuentran especialmente en el medio ambiente del trabajo y radica en la magnitud de los problemas que puede ocasionar, esto se debe que los componentes son complejos y a que los trabajadores ya tienen experiencias en las captaciones en el entorno; una de las causas por la cual los empleados sufren de estrés laboral es el mal trato de parte de los encargados, además esto se puede influenciar en trabajos extras.

Uno de los métodos de la dirección psicosocial se debe al horario de trabajo como se dice se tiene hora de entrada y no hora de salida, y esto repercute en que no les agrada el área en la que está trabajando, o trabajos rotativos que está trabajando hasta el día siguiente; uno de los riesgos psicosociales es la deficiencia en la gestión administrativa es la falta de participación en la toma de decisiones esto puede perjudicar al empleado, y provocar ansiedad e inseguridad ya que trabajar muchas horas es dominado como acoso laboral.

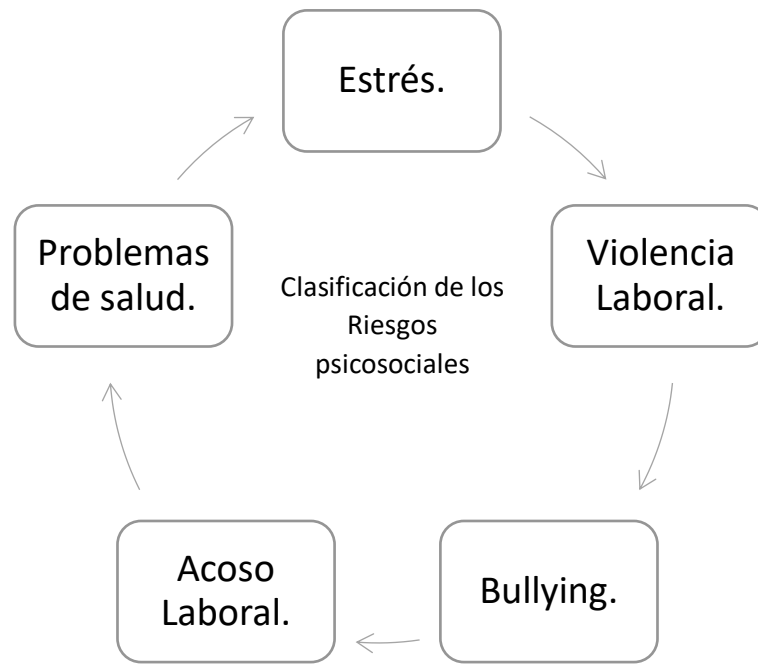
Una de las normativas para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral es de que todas las empresas tanto públicas y privadas que tengan a su cargo más de 10 trabajadores, se debe llevar a cabo un programa de seguridad ocupacional, prevención de riesgos, en la que se tiene que tener todo el equipo necesario para cualquier tipo de emergencia, charlas sobre los cuidados que debe tener cada empleado en cualquier tipo de accidente laboral, es importante estar juntos como equipo de trabajo realizar todas prácticas que sean necesarias ya que es la única forma de poder desarrollar las habilidades de cada uno.

**Factores psicosociales.**



**Principales riesgos psicosociales.**





Realizado por: Los Autores.

## EVALUACION DE RIESGOS

Riesgo No.	Area	Factor de riesgo	Cargo	Fuente	Efectos posibles	N.E.	METODO EVALUACION GENERAL DE RIESGO												CLASIFICACION DEL RIESGO	RECOMENDACION
							PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			ESTIMACION / RIESGO							
							B	M	A	LD	D	ED	T	TO	MO	I	IN			
3	Recepcion de Materia Prima	QUIMICO: Inhalacion de amoniaco	Supervisor de Recepcion Bodeguero OSV	Sistema de refrigeracion por amoniaco	Asfria, molestias respiratorias	28	X					X						RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion	
4		ERGONOMICO: Trastornos musculoesqueléticos (Sobreesfuerzos)	Bodeguero OSV	Manipulación y transporte de gavetas en coches	Lesiones musculo esqueléticas	18	X				X		X					RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo Adiestramiento en la tarea	
5		ERGONOMICO: Postura habitual	Supervisor Bodeguero OSV	Postura prolongada en bipedestación	Edema en extremidades inferiores, enfermedad varicosa, proceso inflamatorio de hombros, cuello y espacios		X				X		X					RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo. Implementacion de pausas activas, descansa pies en mesas de trabajo	
6	75 dB jornada	BIOLOGICO: Hincada con camaron	OSV Pesador	Manipulacion de camaron	Abscesos, Infeccion, alergia Conjuntivitis quimica	18	X			X		X						RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea	
10		QUIMICO: Inhalacion de amoniaco	Supervisor de Clasificacion Pesador/Calibrador Tolero/OSV	Sistema de refrigeracion por amoniaco	Asfria, molestias respiratorias	28	X				X		X					RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion	
11		ELECTRICO: Choque electrico	Supervisor de Clasificacion Controlador Pesador/Calibrador Tolero/OSV	Tomas corrientes en area	Electrocucion, quemadura electrica	28	X				X		X					RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea	
13		ERGONOMICO: Postura habitual	Supervisor de Clasificacion Controlador Pesador/Calibrador Tolero/OSV	Postura prolongada en bipedestación	Edema en extremidades inferiores, enfermedad varicosa, proceso inflamatorio de hombros, cuello y espacios	28		X			X			X					RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo. Implementacion de pausas activas, descansa pies en mesas de trabajo
14		ERGONOMICO: Trastornos musculoesqueléticos	OSV Calibrador Pesador Toleros	Manipulación y transporte de gavetas en coches	Lesiones musculo esqueléticas	18	X				X			X					RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo Adiestramiento en la tarea
15		BIOLOGICO: Hincada con camaron	OSV Pesador	Manipulacion de camaron	Abscesos, Infeccion, alergia Conjuntivitis quimica	18			X	X				X					RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea
18	QUIMICO: Inhalacion de amoniaco	Controlador OSV/Pesador	Sistema de refrigeracion por amoniaco	Asfria, molestias respiratorias	28	X				X			X					RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion	
19	ELECTRICO: Choque electrico	Controlador OSV/Pesador	Tomas corrientes en area	Electrocucion	28	X				X			X					RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea	

Realizado por: Los Autores

EVALUACION DE RIESGOS

Riesgo No.	Area	Factor de riesgo	Cargo	Fuente	Efectos posibles	N.E.	METODO EVALUACION GENERAL DE RIESGO											CLASIFICACION DEL RIESGO	RECOMENDACION					
							PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			ESTIMACION / RIESGO											
							B	M	A	LD	D	ED	T	TO	MO	I	IN							
21		ERGONOMICO: Postura habitual	Controladores OSV/Pesador	Postura prolongada en bipedestacion	Edema en extremidades inferiores, enfermedad varicosa, proceso inflamatorio de hombros, cuello y espacios	28		X												RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo, implementacion de pausas activas, descansa pies en mesas de trabajo			
22		ERGONOMICO: Trastornos musculoesqueléticos	OSV Pesador	Manipulación y transporte de gavetas en coches	Lesiones musculo esqueléticas	19	X				X				X						RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo, Adiestramiento en la tarea		
23	griegado dB)	BIOLOGICO: Hincada con camaron	OSV Pesador	Manipulacion de camaron	Absoesos, infeccion, alergia Conjuntivitis quimica	19			X	X					X						RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea		
26		QUIMICO: Inhalacion de amoniaco	Supervisor, Controlador Pesador, OSV	Sistema de refrigeracion por amoniaco	Astria, molestias respiratorias	28	X				X				X							RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion	
27		ELECTRICO: Choque electrico	Supervisor, Controlador Pesador, OSV		Tomas corrientes en area	Electrocucion	28	X				X			X								RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea
29		ERGONOMICO: Postura habitual	Supervisor, Controlador Pesador, OSV		Postura prolongada en bipedestacion	Edema en extremidades inferiores, enfermedad varicosa, proceso inflamatorio de hombros, cuello y espacios	28		X			X					X						RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo, implementacion de pausas activas, descansa pies en mesas de trabajo
30		ERGONOMICO: Trastornos musculoesqueléticos	OSV Pesador		Manipulación y transporte de gavetas en coches	Lesiones musculo esqueléticas	19	X				X			X								RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo, Adiestramiento en la tarea
31		BIOLOGICO: Hincada con camaron	Pelador OSV Obrero Empaque/Cocido		Manipulacion de camaron	Absoesos, infeccion, alergia Conjuntivitis quimica	400			X	X					X							RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea
17	BIOLOGICO: Exposicion biologica	Pelador OSV Decorador Obrero Empaque/Cocido		Camaron	Dermatitis	400	X				X			X								RIESGO BAJO	Uso de epp, Adiestramiento en la tarea	
35	QUIMICO: Inhalacion de amoniaco	Jefe de Valor Agregado Supervisores, Controladores OSV Pelador/Decorador Liquidador Obrero Empaque/ Cocido		Sistema de refrigeracion por amoniaco	Astria, molestias respiratorias	400	X				X				X							RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion	
36	QUIMICO: Exposicion al nitrogeno	Jefe de Valor Agregado Supervisores, Controladores OSV Pelador/Decorador Liquidador Obrero Empaque/ Cocido		Sistema de refrigeracion por nitrogeno	Astria, molestias respiratorias	21	X				X				X							RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion, Extractor en IQF	

Realizado por: Los Autores.

**EVALUACION DE RIESGOS**

Riesgo No.	Area	Factor de riesgo	Cargo	Fuente	Efectos posibles	N.E.	METODO EVALUACION GENERAL DE RIESGO										CLASIFICACION DEL RIESGO	RECOMENDACION	
							PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			ESTIMACION / RIESGO						
							B	M	A	LD	D	ED	T	TO	MO	I			IK
37		FISICO: Quemaduras	Obrero de Empaque/Cocido	Exposicion a agua caliente en tanques de cocido de camaron	Guemaduras de segundo y tercer grado Deshidratacion	8	X					X						RIESGO BAJO	Colocacion de paneles de plastico en los contornos de los tanques de cocido
39		ELECTRICO: Choque electrico	Jefe de Valor Agregado Supervisores, Controladores OSV Pelador/Decorador Liquidador Obrero Empaque/ Cocido	Conexiones y tomas corrientes en area	Electrocucion	8	X				X							RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea
41		ERGONOMICO: Postura habitual	Jefe de Valor Agregado Supervisores, Controladores OSV Pelador/Decorador Liquidador Obrero Empaque/ Cocido	Postura prolongada en bipedestacion	Edema en extremidades inferiores, enfermedad varicosa, proceso inflamatorio de hombros, cuello y espacios	400		X			X				X			RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo. Implementacion de pausas activas, descanso pies en mesas de trabajo
42		ERGONOMICO: Trastornos musculoesqueléticos	Pelador OSV Decorador Obrero Empaque/Cocido	Manipulación y transporte de gavetas en coches	Lesiones musculo esqueléticas	10	X				X			X				RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo Adiestramiento en la tarea
45		QUIMICO: Inhalacion de amoniaco	Supervisor de Limpieza Obrero de Limpieza	Sistema de refrigeracion por amoniaco	Astria, molestias respiratorias	20	X				X			X				RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion
46		ELECTRICO: Choque electrico	Obrero de Limpieza	Tomas corrientes en area	Electrocucion	20	X				X			X				RIESGO BAJO	Adiestramiento en la tarea
47		ERGONOMICO: Postura habitual	Supervisor de Limpieza Obrero de Limpieza	Postura prolongada en bipedestacion	Edema en extremidades inferiores, enfermedad varicosa, proceso inflamatorio de hombros, cuello y espacios	20		X			X				X			RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo. Implementacion de pausas activas, descanso pies en mesas de trabajo
48		ERGONOMICO: Trastornos musculoesqueléticos	Obrero de Limpieza	Manipulación y transporte de gavetas en coches	Lesiones musculo esqueléticas	10	X				X			X				RIESGO BAJO	Capacitacion posturas de trabajo Adiestramiento en la tarea
51	material de empaque (74 dB)	QUIMICO: Inhalacion de amoniaco	Jefe de Empaque y Etiquetados Supervisor Controlador Digitador/ Etiquetador Armadores de Caja/Auxiliares OSV	Sistema de refrigeracion por amoniaco	Astria, molestias respiratorias	20	X				X			X				RIESGO BAJO	Mantenimiento periodico del sistema de refrigeracion
		ELECTRICO: Choque electrico	Jefe de Empaque y Etiquetados Supervisor Controlador Digitador/ Etiquetador Armadores de Caja/Auxiliares OSV	Tomas corrientes en area	Electrocucion	20	X				X				X				RIESGO BAJO

Realizado por: Los Autores

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

### **Metodología del proyecto**

El tipo de investigación que se empleó en el proyecto se denomina descriptivo porque tiene la finalidad de identificar los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional de la empresa Gambirasi S.A. Veiga de Cabo et al. (2018) afirman que el tipo de investigación descriptivo permite describir las características y aspectos distintivos más importantes del objeto de estudio en un determinado periodo de tiempo, además dando una noción fundamental de los conceptos básicos.

García y Sánchez (2020) establecen que método de la investigación es un proceso sistémico el cual permite conocer la realidad de un determinado objeto de estudio, tomando sus características y condiciones en determinado entorno desde un plano teórico o práctico, tomando en cuenta la necesidad que tenga el investigador, con respecto a los problemas que se encuentran en el entorno los cuales requieren ser tratados con la finalidad de encontrar soluciones

El diseño de esta investigación se denomina no experimental porque no se manipulan deliberadamente las variables, de tal manera que el investigador encargado solamente observa el contexto en que se desarrolla el fenómeno u objeto de estudio para analizar y obtener información con respecto a las características más importantes, por lo tanto, se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión.

### **Población**

La investigación está dirigida a una población de 56 trabajadores que pertenecen al área de producción de la empresa camaronera Gambirasi S.A. la cual está ubicada en Taura. Debido a lo pequeña que es esta población, se ha decidido no extraer una muestra, porque esta cantidad de personas es de fácil manipulación y acceso.

### **Instrumentos de recolección de datos**

## **Encuesta**

Existen diversas definiciones en referencia a esta técnica denominada encuesta, según González et al. (2017) la encuesta es utilizada para obtener datos de interés sociológico, esto mediante un cuestionario que sirve como instrumento de recolección de información, donde se obtenga lo que se pretende medir con la finalidad de poder replicar la información y ponerla en discusión.

Para la aplicación de esta técnica, hay que conocer previamente su problemática, entonces recién se está en posibilidades de precisar el número y, sobre todo, la clase de preguntas que pueden llevar a la verificación de determinada hipótesis.

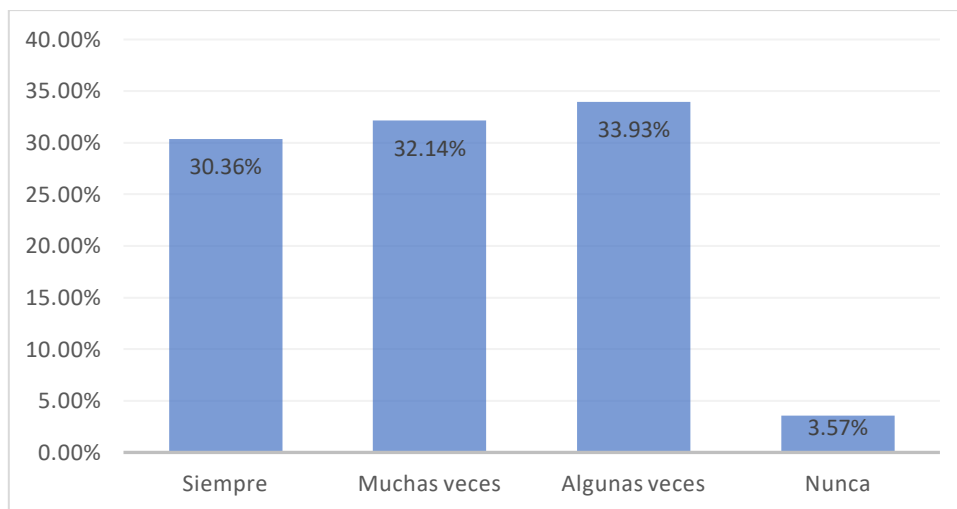
En esta investigación se ha usado la encuesta, por lo cual se realizó un cuestionario de 14 preguntas de relevancia con calificaciones establecidas en la escala de likert, permitiendo evaluar variables a un nivel de medición ordinal, con el objetivo de conocer el grado de motivación de los trabajadores dentro de la organización y los posibles riesgos psicosociales.

## CAPÍTULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN

### Análisis de Resultados

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada al personal de la empresa Gambirasi S.A reflejan el conjunto de las percepciones y distintas experiencias de los trabajadores, se ha podido encontrar manifestaciones psicológicas las cuales abarcan diversos aspectos con respecto a la motivación y la comunicación que determinan el comportamiento en la organización.

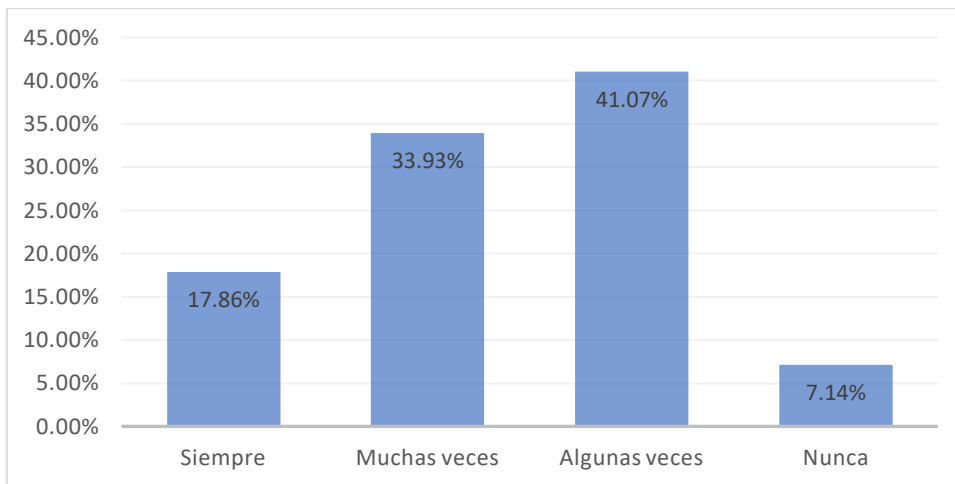
Figura 1 ¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo con otras personas?



Fuente: Elaboración propia

Los datos de la figura 1 corresponde a la perspectiva psicológica del personal investigado con respecto a las necesidades de relación, por lo cual se han obtenido resultados de las distintas experiencias en las actividades laborales en correspondencia de las emociones en el entorno externo, son 56 trabajadores donde 19 de ellos considera que en algunas ocasiones comparte sus mejores experiencias del trabajo con otras personas.

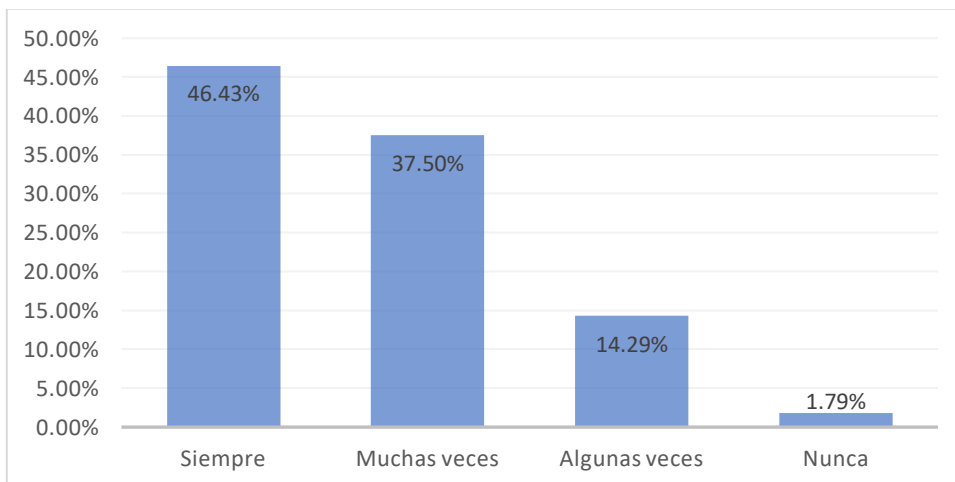
Figura 2 ¿Dentro de la empresa cuando realiza su trabajo requiere de iniciativa?



Fuente: Elaboración propia

La figura 2 presenta resultados sobre el apoyo motivacional que recibe el trabajador para realizar sus actividades, se considera la percepción del trabajador con respecto a su afecto por sus labores por lo cual el 41.07% del personal manifiesta que en algunas ocasiones requieren de incentivos para realizar sus actividades.

Figura 3 ¿Considero que el trabajo me motiva a superarme en distintos aspectos de lo cotidiano?

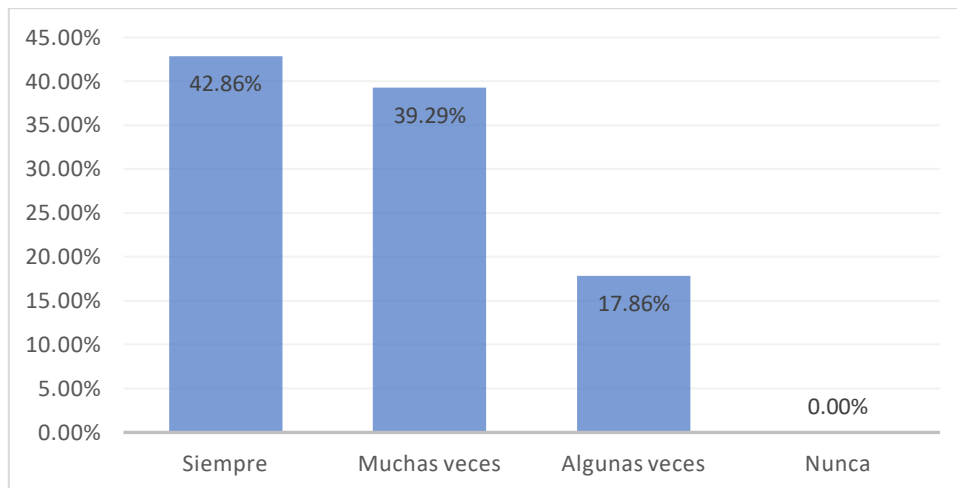


Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 3 reflejan el grado psicológico individual de cada trabajador donde está involucrado el crecimiento individual y las necesidades de autorrealización.



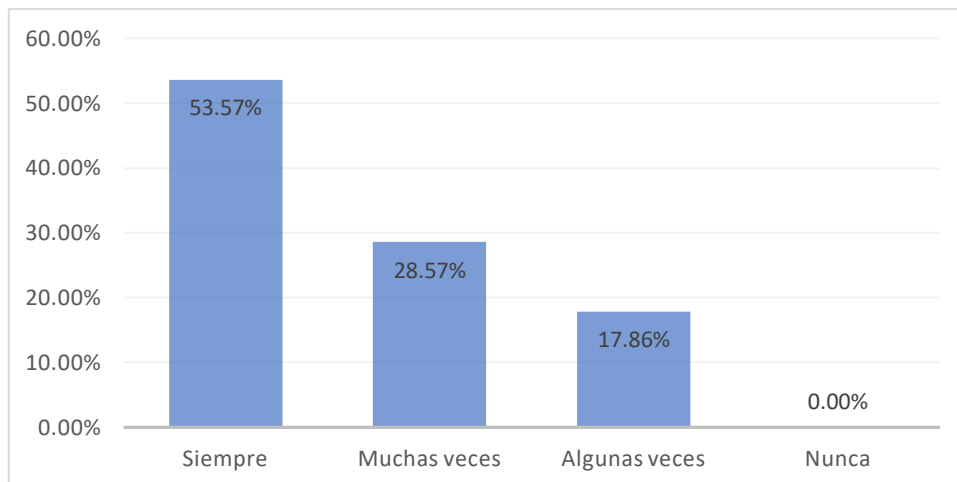
Figura 4 ¿Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la organización?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 4 reflejan el factor motivacional con respecto a las actividades que realiza el personal dentro de la empresa, de tal forma estos incluyen aspectos psicológicos relacionados a las actividades que realizan y al clima laboral.

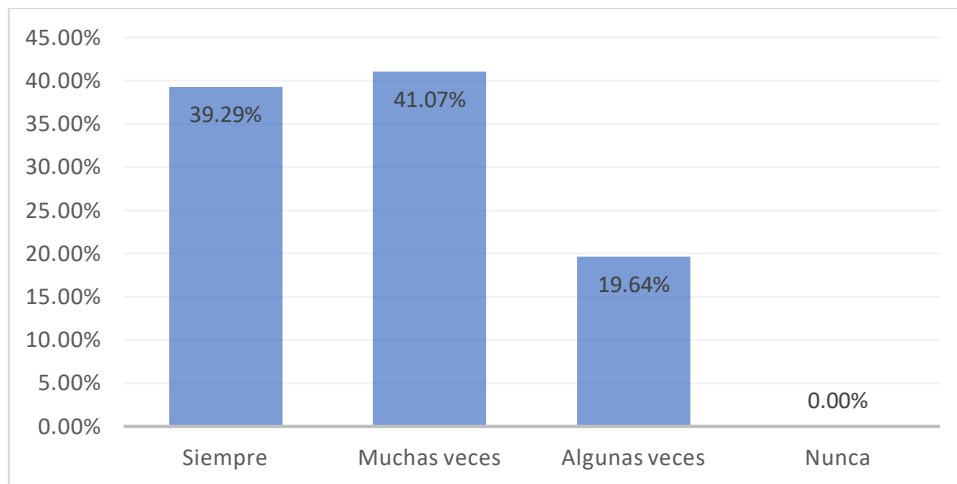
Figura 5 ¿Sientes que formas parte del equipo de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

La figura 5 muestra el aspecto psicosocial el cual representa la pertenencia con respecto al equipo de trabajo, debido a que estos resultados reflejan que los trabajadores se sienten comprometidos con su trabajo gracias a que la empresa ha hecho que cada colaborador se sienta parte de la organización.

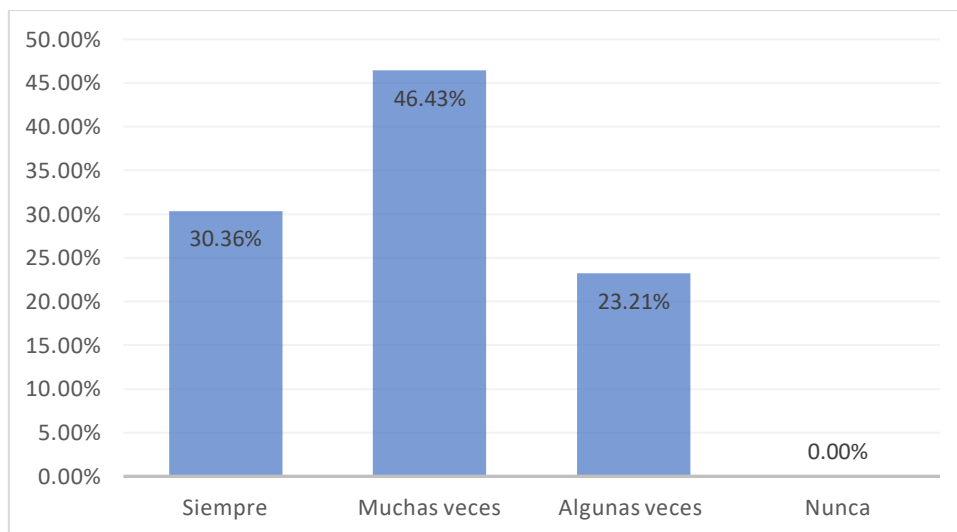
Figura 6 ¿Existe la cooperación dentro del equipo de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

La figura 6 refleja que la empresa tiene un agradable clima laboral en la empresa Gambirasi S.A debido a los resultados obtenidos con respecto a la cooperación que existe en las actividades que realizan los trabajadores.

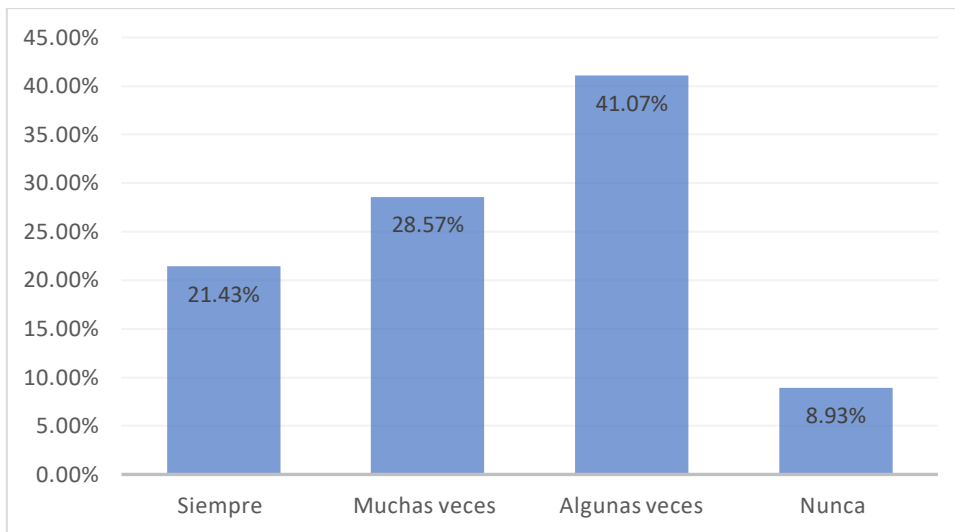
Figura 7 ¿Recibe la información necesaria para realizar el trabajo de la mejor forma?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 7 reflejan que el personal está física y psicológicamente capacitado para desarrollar las actividades de la empresa, por lo cual es considerado un aspecto determinante para el desarrollo de las labores.

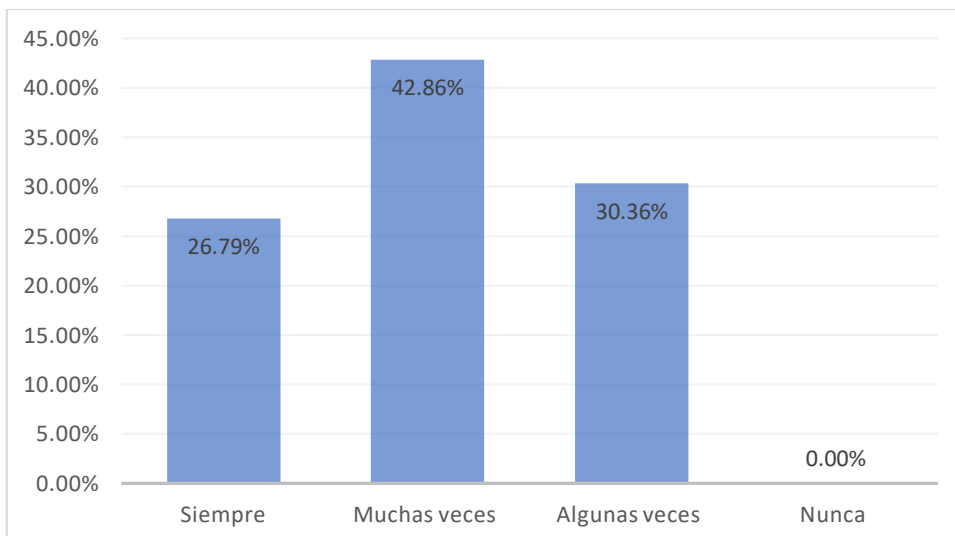
Figura 8 ¿Se socializan los problemas que se presentan dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 8 reflejan una incomodidad con respecto a los conflictos dentro de la empresa, por lo que la comunicación es uno de los aspectos más importantes en la organización al momento de solucionar conflictos.

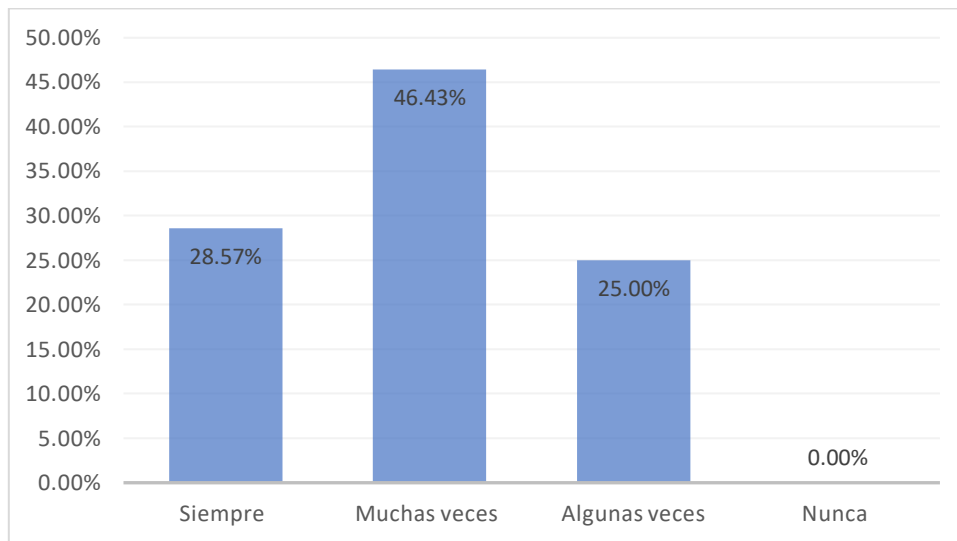
Figura 9 ¿Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?



Fuente: Elaboración propia

La figura 9 presenta que el personal está motivado para socializar sus ideas, este es un factor determinante para reconocimiento del personal, por lo cual el personal está comprometido con su trabajo y se siente parte del grupo.

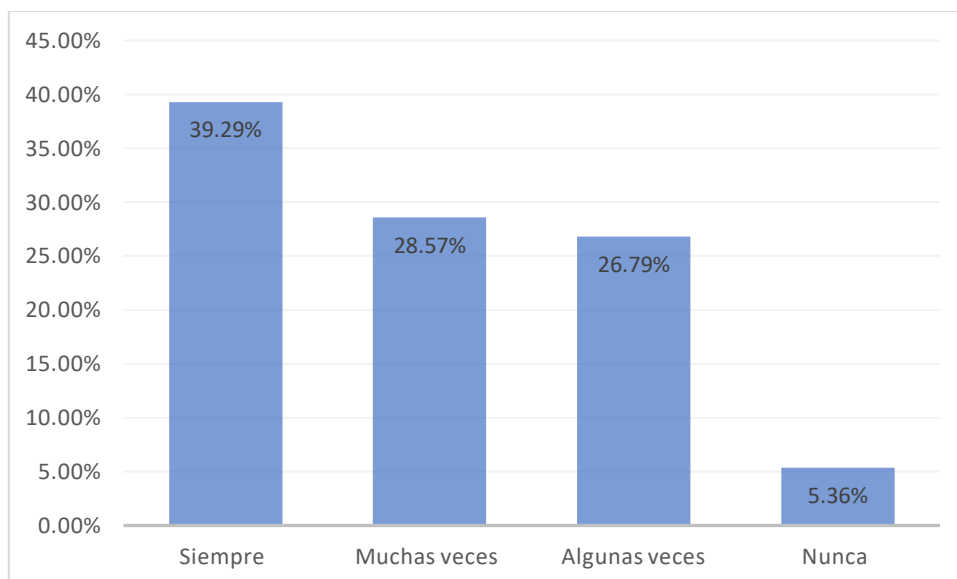
Figura 10 ¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son las adecuadas, accesibles y de fácil comprensión?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 10 reflejan que existe una comunicación algo comprensible dentro de la empresa, lo cual es considerable para fomentar la motivación en el personal.

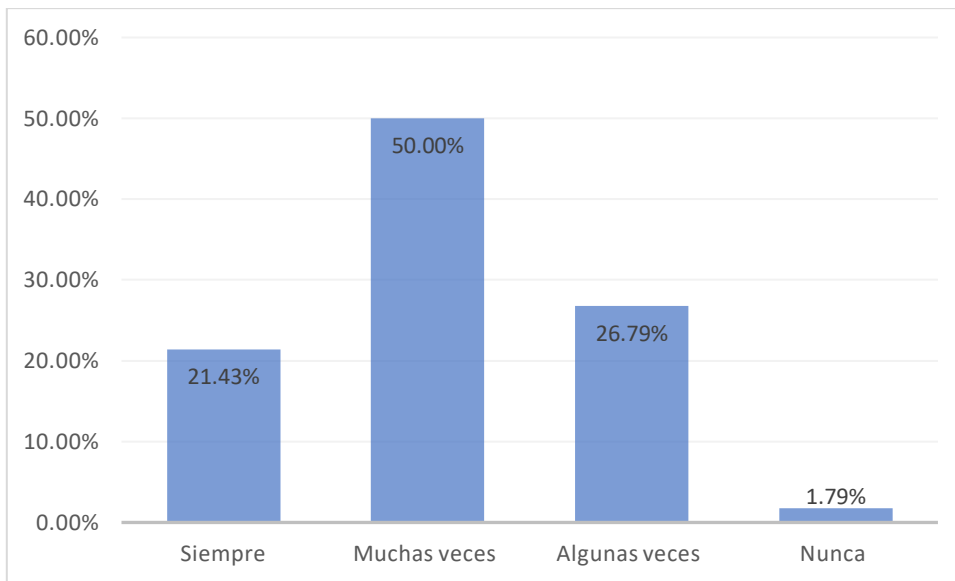
Figura 11 ¿Se reconoce a la persona que hace un buen trabajo o logra su objetivo?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados encontrados en la figura 11 refleja desde las perspectivas de los trabajadores que la motivación no es suficiente para incentivarlos a desempeñarse de una excelente forma en las actividades que realizan.

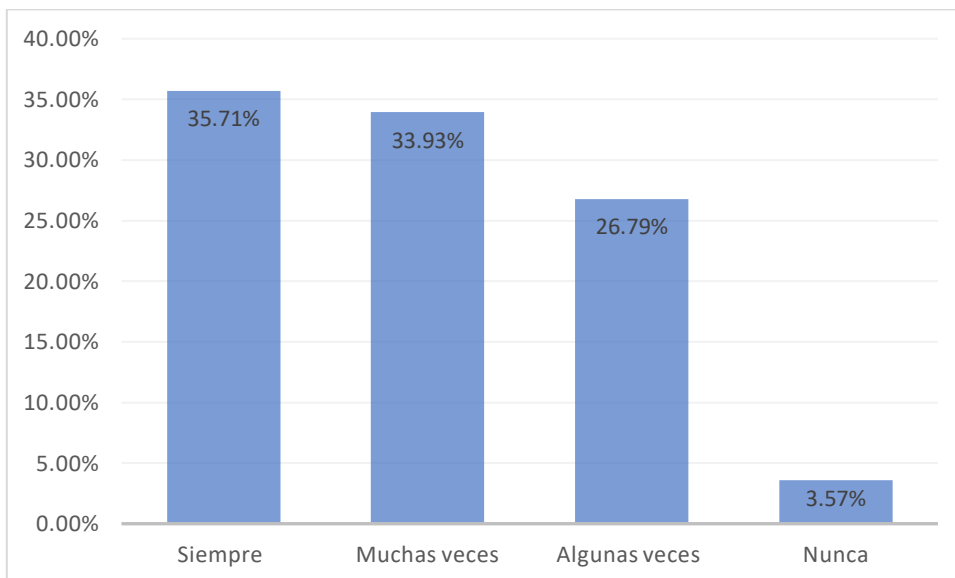
Figura 12 ¿Considero que estoy estable a pesar de los cambios que se dan en mi trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 12 reflejan la perspectiva psicológica de los empleados con respecto a los cambios que se producen en el entorno de trabajo, por lo cual el 50% del personal siente que muchas veces se adapta a los cambios que se presenten.

Figura 13 ¿Las maquinarias y herramientas de trabajo que utilizo dentro del trabajo son las más adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo?

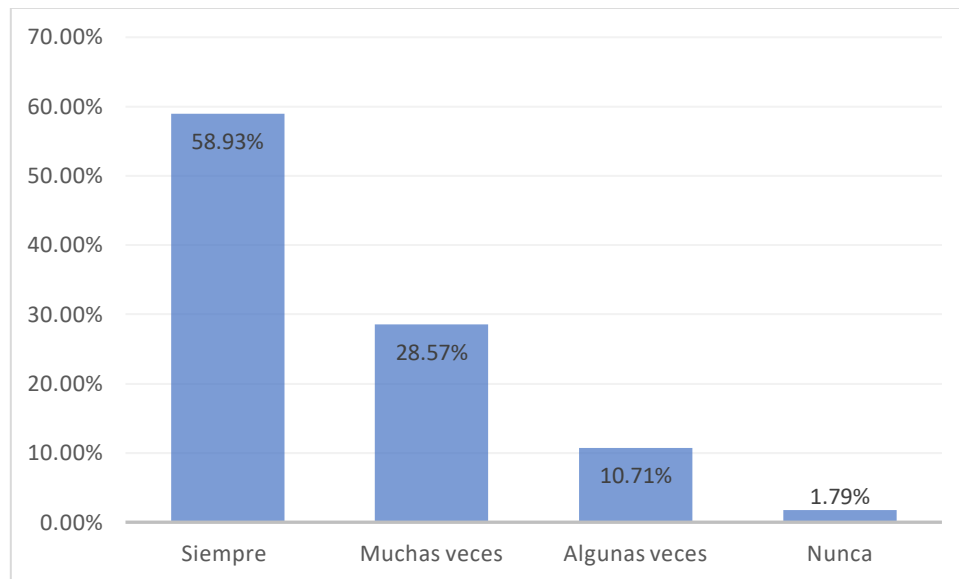


Fuente: Elaboración propia

La figura 13 presenta resultados los cuales reflejan que el personal siente un bajo bienestar con respecto a su salud y seguridad en el trabajo, este aspecto llega a dificultar que todo

el personal este motivado, debido a que desde la perspectiva del personal no se puede realizar un trabajo de forma segura.

Figura 14 ¿Considero que tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 14 reflejan que el personal desde su perspectiva y experiencia está comprometido con su trabajo, también se entiende que separa muy bien sus actividades de su vida personal por lo que esto ayuda a su desempeño en la organización.

### **Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental**

#### **Dimensión Técnica**

Herrero et al. (2016) establecen que la evaluación de factibilidad técnico es aquel análisis técnico de la organización, que tiene como objetivo principal encontrar un proceso donde se pueda implementar algunos parámetros o herramientas que son necesarias para el mejor funcionamiento de la empresa, de esta manera se utiliza factores como la tecnología y el talento humano, los cuales permiten desarrollar las actividades de la organización. Por lo cual el análisis técnico se basa en el tiempo de duración del proyecto, la ubicación y el organigrama de la empresa.

#### **Tiempo Máximo de duración del proyecto**

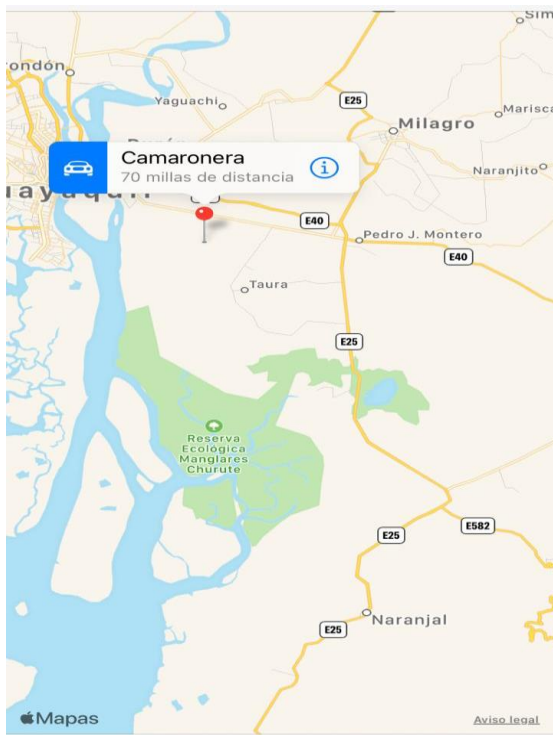
La fecha de inicio del proyecto se dio el 28 de diciembre del 2020 hasta la última semana de abril del 2021, se realizó el capítulo uno y dos, donde se empezó estructurando el tema,

el problema, los objetivos, la justificación y añadiendo la parte metodológica; la fecha de finalización del proyecto desde la primera semana de junio hasta septiembre, se realizó el capítulo tres y cuatro donde intervienen la parte metodológica, los resultados, las conclusiones y recomendaciones.

### **Ubicación de proyecto.**

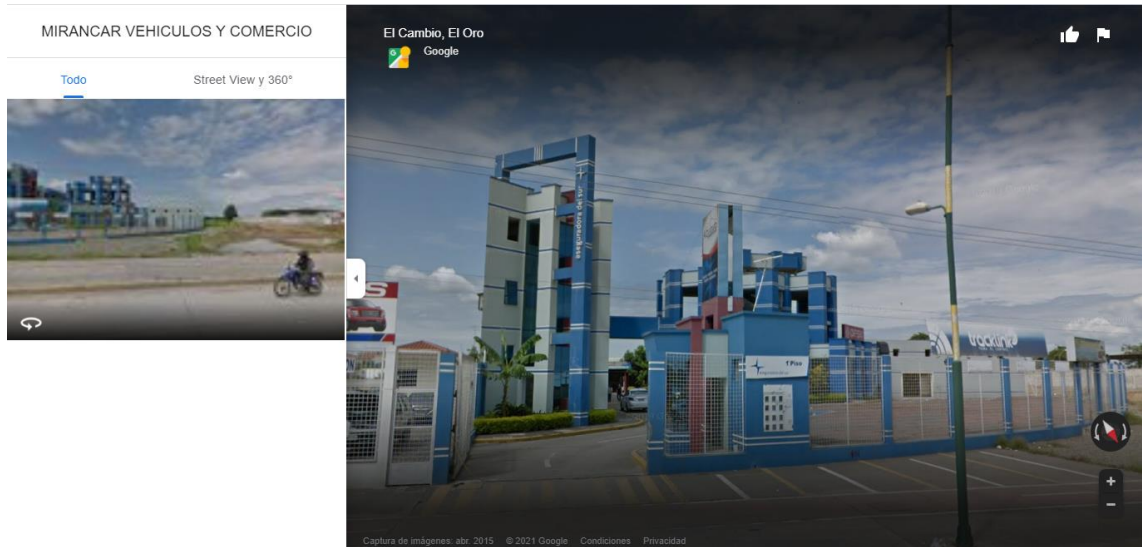
El proyecto se desarrolló en la empresa camaronera Gambirasi S.A. que se encuentra ubicada en la ciudad de Machala en la Av. 25 de Junio Km 4 ½. Actualmente las oficinas de la empresa se encuentran situadas, donde anteriormente funcionaban las oficinas Mirancar vehículos y comercio.

### **Tamaño del proyecto**



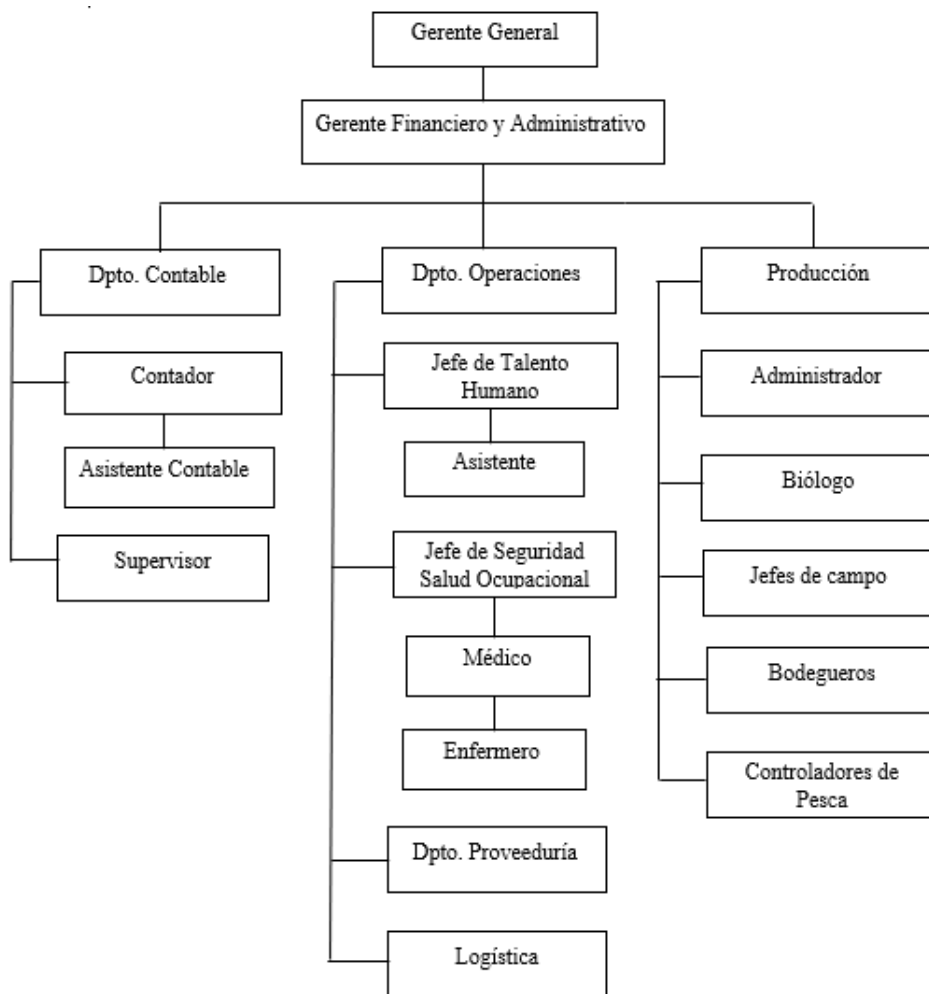
**Fuente:** (Google Maps, 2021)

La parroquia Taura se encuentra ubicado al sur del cantón Naranjal, tiene una extensión de 82671,02 ha, que representa el 42% de territorio cantonal.



*Fuente:* (Google Maps, 2021)

### Identificación de las tecnologías





**Fuente:** (Empresa Gambirasi S.A,2021)

### **Dimensión Social**

La dimensión social emerge como método que centra sus acciones en una comprensión multidimensional de los factores sociales. Las personas que participan de manera activa y autónoma en el proceso del cambio social tienen conciencia y transforman la sociedad al trabajar en conjunto con el apoyo de la tecnología y los métodos para mejorar su calidad de vida; desde esta perspectiva la ciudadanía es el factor clave en la búsqueda de soluciones para la inclusión social.

La información del proyecto tiene mucha relevancia en el aspecto social debido a que influye en el cambio social con respecto a la preocupación por el bienestar laboral, por la salud y la seguridad laboral, lo que a su vez influye en las familias y a la calidad de vida en correspondencia con la satisfacción de las necesidades.

### **Dimensión Económica**

Según Montoya et al. (2018) la dimensión económica es considerada como el punto de partida al momento de realizar un proyecto, porque de esto depende el desempeño y la sostenibilidad de la organización, debido a esto este estudio busca que la empresa consiga riqueza, posesión y dominio. Por tal motivo la dimensión económica considera que el dinero es indispensable en las actividades económicas del país, ya que con este medio la sociedad puede satisfacer necesidades de consumo generando economía en determinado sector.

La dimensión económica es la evaluación de la cotización del proyecto por lo que representa los gastos invertidos al momento de realizar la investigación, donde aparte del tiempo invertido se requirió de gastos en transporte para ir a las oficinas de la empresa, impresiones del documento de solicitud para realizar la investigación en la empresa y la impresión de las encuestas.

Gastos	
Transporte	\$ 4.20
Impresión	\$ 3.00

## **Dimensión Ambiental**

Gómez et al. (2018) Afirman que la dimensión ambiental compone la gestión integral de los proyectos, así como las dimensiones técnica, social y económica. Por esta razón esta dimensión es considerada un tema central que identifica los impactos ambientales que son producto de la ejecución del proyecto, por lo tanto, se busca medidas que mitiguen impactos negativos. El proyecto no tiene un impacto nocivo para el medio ambiente debido a que el objetivo principal del proyecto es la identificación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional de empresa Gambirasi, por lo cual la ejecución del proyecto no genera un impacto negativo para el medio ambiente.

## **Contrastación teórica de resultados**

Uno de los retos más importantes de toda empresa es tener en cuenta de que el área de talento humano fomenta una estabilidad al empleado con respecto a los factores motivacionales, teniendo en cuenta que este aspecto interviene directamente con el comportamiento de las personas en la organización, debido a que está ligado con la satisfacción laboral y con la perspectiva psicosocial del personal, esto fomentará a un mayor interés por el desarrollo de las labores, a las obligaciones de los gerentes y hace de un clima laboral favorable según lo afirman Jaimes et al. (2015), estos hallazgos se relacionan con las perspectivas de los trabajadores de la empresa Gambirasi S.A. debido a las experiencias que tienen en el trabajo y las labores que realizan con respecto a los factores psicosociales-motivacionales y su incidencia en el clima laboral.

La satisfacción laboral desempeña una importante función en comportamiento del individuo, sus características y las situaciones que se presentan en el ambiente de trabajo, esto debido a que el personal requiere una satisfacción en el trabajo como un medio para llegar a alcanzar la satisfacción personal lo afirman Bravo et al. (2020), en relación a los resultados de los investigados se aprecia que la satisfacción laboral es el motor fundamental en correspondencia con sus necesidades, por lo cual un grupo de trabajo motivado tendrá una mejor calidad de desempeño en la organización.

Los factores psicosociales influyen en el comportamiento organizacional de una forma tanto negativa como positiva, al considerarlo al comportamiento organizacional como un

estudio que utiliza herramientas como la motivación que permite ofrecer incentivos para que el personal de la empresa se sienta parte de la familia empresarial, entonces los directivos gestionan el desempeño de su personal proponiendo diversas alternativas, logrando cambiar actitudes y conseguir un clima laboral favorable para la organización.

Uno de los aspectos más importantes para poder entender los factores psicosociales en el entorno laboral es la comunicación, que además también es una herramienta muy utilizada en el estudio del comportamiento organizacional. De acuerdo a Parra et al. (2019) la comunicación cumple con una función muy importante dentro del comportamiento organizacional y con aquellas actitudes que originan la resistencia al cambio, por lo que la calidad de la comunicación es determinante para influir a una mejor adaptación a los cambios que pueden surgir en la organización.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

En conclusión, se identificó que los factores psicosociales determinan el comportamiento de los trabajadores en el entorno de la organización, de tal forma que estos factores tienen la capacidad de condicionar e influir el ambiente laboral, la realización de las tareas y que además determina el bienestar, la salud y seguridad del personal, por esta razón a la empresa investigada y al área de talento humano le corresponde estimular el desempeño de su talento humano manteniéndolos motivados y satisfechos con el reconocimiento no solo de las capacidades para realizar las tareas y las habilidades que tengan, sino que además reconocerlos como personas que requieren satisfacer sus necesidades.

Se puede observar que la satisfacción y el clima laboral cumple un rol fundamental en el desempeño de las actividades que realizan el personal de empresa Gambirasi S.A desde la perspectiva psicológica de los investigados se determinó que el clima de la empresa es lo suficiente agradable y que existe un gran compañerismo entre el personal. Por otra parte, se debe tener en cuenta que el comportamiento organizacional se influye demasiado en las dimensiones psicológicas y sociales del personal, de tal manera para alejarse de los riesgos psicosociales que puedan ocurrir en el personal es muy importante gestionar el desarrollo de las capacidades y habilidades del talento humano a través de la motivación

Se determinó que la motivación es el principal factor que influye en el comportamiento organizacional en la empresa, por lo que la empresa requiere hacer que cada uno de los trabajadores se sientan parte del grupo y se comprometan con los objetivos y metas de esta, de tal motivo las necesidades se presentan en cada individuo y al conocer esas necesidades se puede comprender el comportamiento de los individuos, es por esto que el talento humano trabaja en la motivación considerada una herramienta necesaria para comprometer a su personal a que participe en las metas que la organización quiere alcanzar.

### **Recomendaciones**

- Mejorar el manejo sobre la socialización de los conflictos que se presenten en la organización para fomentar un mejor clima laboral.

- Fomentar una cultura de transparencia como incentivo de crear un equipo más unido e incluir a que cada uno de los trabajadores se comprometa con la organización.
- Tomar medida mediante un plan elaborado para preservar la seguridad de los trabajadores.
- Motivar a los trabajadores para que realicen las debidas notificaciones de incidentes u oportunidades de mejora que se presenten al momento de realizar las actividades.
- Interpretar las necesidades del personal para tomar medidas de incentivos.



=En%20general%20la%20dimensi%C3%B3n%20ambiental,ante%20la%20autoridad%20ambiental%20correspondiente.

- González, D., Alvarado, C., & Marín, C. (2017). Diseño y validación de una Encuesta para la caracterización de Unidades de Producción Caprina. *Scielo*, 58(2), 68-74. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-65762017000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003)
- Herrero, D., González, L., Castaño, T., & Frómeta, Z. (2016). Evaluación de la factibilidad técnico-Económica de la producción. *Ciencia en su PC*(4), 1-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1813/181351126001.pdf>
- Jaimés, S., Márquez, J., & Pernía, L. (2015). Factores Psicosociales que Influyen en el Comportamiento Laboral de Acuerdo con los Procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que Presentan los Empleados de la Empresa Distraves S.A de Cúcuta. *MUNDO FESC*, 5(9), 64-68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>
- Luna, E., Velasco, A., & Ramirez, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología*, 36, 1-10. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/H8f8mXyBSM5y377Mf793kHs/?format=pdf&lang=es>
- Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21244782005.pdf>
- Montoya, D., Ramos, C., Potosí, B., Henao, E., & Saavedra, A. (2018). Análisis de factibilidad técnico-económico de microrredes que integran celdas de combustible en zonas no interconectadas de Colombia. *Tecnológicas*, 21(43), 70-88. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3442/344256704005/344256704005.pdf>
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *Scielo*, 77(4), 365-371. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lang=es)
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Redalyc*(87), 13-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246001/20663246001.pdf>
- Parra, M., Visbal, O., Duran, S., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v36n1/v36n1a11.pdf>
- Pazmay, S., Pardo, E., & Ortiz, A. (2017). Características de la comunicación en empresas ecuatorianas: una primera aproximación. *redalyc*, 7(2), 2704-2716. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358953728007.pdf>
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2020). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Redalyc*(31), 1-15. Obtenido de

[https://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf?fbclid=IwAR0sVgO28db0UNiylDcAJUWZpeyospfErr\\_3HUUkjlwMRHG8aVLJZg5sy8w](https://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf?fbclid=IwAR0sVgO28db0UNiylDcAJUWZpeyospfErr_3HUUkjlwMRHG8aVLJZg5sy8w)

- Rueda, F., & Campos, M. (2016). Valores organizacionales: evidencias de validez para un instrumento de medida. *Scielo*, 10(2). Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212016000200010](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000200010)
- Salvador Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *San Gregorio*(35), 157-173. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00157.pdf>
- Terán, G., Montenegro, B., García, V., Realpe, I., Villarreal, F., & Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Scielo*, 36(1), 1-11. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002017000100017&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000100017&lang=es)
- Uribe Prado, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicossomáticos en servidores públicos. *Scielo*, 49(125). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782020000100003&fbclid=IwAR3xEKR8GI-Glcew2eNv7sRe5h1KcTyXqzwpK04ZgO3\\_5FMAOdkwu5FqWcM](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782020000100003&fbclid=IwAR3xEKR8GI-Glcew2eNv7sRe5h1KcTyXqzwpK04ZgO3_5FMAOdkwu5FqWcM)
- Veiga de Cabo, J., De la Fuente, E., & Zimmermann, M. (2018). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Scielo*, 54(210), 82-88. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011)
- Villacreses, G., & Ávila, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Scielo*(40), 1-18. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072020000300001&fbclid=IwAR105e-7Uis\\_QThrv-DNAzj\\_oqgVnMwRiHP6PhB9gt5cM73ygc\\_GBFiGRWo](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300001&fbclid=IwAR105e-7Uis_QThrv-DNAzj_oqgVnMwRiHP6PhB9gt5cM73ygc_GBFiGRWo)



## ANEXOS

### Encuesta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
<b>1. ¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo con otras personas?</b>				
<b>2. Dentro de la empresa cuando realiza su trabajo requiere de iniciativa?</b>				
<b>3. ¿Considero que el trabajo me motiva a superarme en distintos aspectos de lo cotidiano?</b>				
<b>4. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la organización?</b>				
<b>5. ¿Siente que forma parte del equipo de trabajo?</b>				
<b>6. ¿Existe la cooperación dentro del equipo de trabajo?</b>				
<b>7. ¿Recibe la información necesaria para realizar el trabajo de la mejor forma?</b>				
<b>8. ¿Se socializan los problemas que se presentan dentro de la empresa?</b>				
<b>9. ¿Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?</b>				
<b>10. ¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son las adecuadas, accesibles y de fácil comprensión?</b>				
<b>11. ¿Se reconoce a la persona que hace un buen trabajo o logra su objetivo?</b>				
<b>12. ¿Considero que estoy estable a pesar de los cambios que se dan en mi trabajo?</b>				
<b>13. ¿Las maquinarias y herramientas que utilizo dentro del trabajo son las más adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo?</b>				
<b>14. ¿Considero que tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal?</b>				

Machala, 19 de julio del 2021

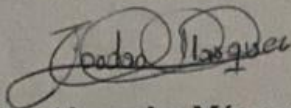
Lic. Carlos Alberto Pineda  
Gerente Financiero GAMBIRASI S.A.

De nuestras consideraciones;

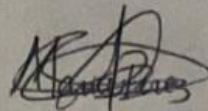
Reciba un fraternal saludo de los estudiantes Jordan Alexander Márquez Sánchez con C.I. 0707372819 y Maria Fernanda Pérez Placencia con C.I. 0705522308, quienes conformamos el Octavo Nivel Paralelo "A" Sección Nocturna de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales, deseándole muchos éxitos en sus actividades que aportan al desarrollo socioeconómico del país y del mundo.

Nos es grato dirigirnos a usted, para informarle que estamos desarrollando el Proyecto Integrador con el tema Factores Psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional, por lo que solicitamos muy respetuosa y comedidamente, se nos autorice considerar a su empresa como parte del proyecto investigativo, y cuyos resultados serán puestos a su consideración, a fin de aportar desde la academia a la mejora continua de la gestión empresarial de su organización.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente le expresamos nuestros sentimientos de alta consideración y estima.



**Jordan Alexander Márquez Sánchez**



**María Fernanda Pérez Placencia**

**ING. IDDAR IVAN JAYA PINEDA, MGS**

**Tutor Especialista 1**









